

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ЕДИНОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА В ПРОЦЕССЕ УГЛУБЛЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

К.В. Якушенко

Белорусский национальный технический университет

Основная цель интеграционного процесса – поиск форм и методов сотрудничества в рамках регионального или международного масштаба. Развитие интеграции стало закономерным результатом роста производительных сил, которые требовали более надежных контактов, связей и отношений между субъектами и устранения многочисленных препятствий на пути сотрудничества. Союзное государство даже без учета длительной истории тесных экономических взаимоотношений в последние несколько лет активно формируют единую пространственно-временную территорию, на которой реализуют различные варианты взаимовыгодных отношений. Соответственно, при разработке концепции формирования Единого информационного пространства России и Беларуси предлагается взять за основу базовые положения уже существующего единого экономического пространства для двух стран.

Среди зарубежных исследователей обычно выделяют классическую теорию интеграционных этапов Б. Баласса, которая основывается на критериях уменьшения дискриминации компаний на каждом этапе либерализации факторов производства. Однако приведенные Балассом формы интеграции постепенно претерпевают изменения: использование только критерия снятия барьеров для перемещения факторов производства и устранения дискриминации во взаимных отношениях оказывается недостаточным для выявления всего разнообразия возможных форм интеграционного взаимодействия государств, возникает потребность в создании единых программ, механизмов и структур, а также в усилении роли наднациональных институтов, в формировании более скоординированной политики государств и в появлении нового качества в этой координации. И здесь встает вопрос о степени координации политики на каждой стадии интеграционного взаимодействия. В связи с этим, при единой политике обеспечивается более глубокая интеграция стран, ведущая к слиянию различных сфер суверенных экономик и к возникновению нового интеграционного качества – наднациональных правил в едином интегрированном пространстве.

Правомерно определить данную логику и на формирование единого информационного пространства интеграционного объединения (ЕИП) и рассмотреть, как на различных этапах интеграции изменяется степень координации политик и уровень достигнутого взаимодействия государств-членов. I этап – Информационный таможенный союз. Основной задачей формирования ЕИП на данном этапе является обеспечение информационного взаимодействия между участниками ВЭД и государственными органами. Возможно создание интегрированной информационной системы внешней и взаимной торговли, налаживание сбора официальной статистической информации. II этап – Единая экономико-информационная политика. Этап предполагает применение наднационального механизма формулирования такой политики, например, отход от процедуры единогласного голосования, повышение роли наднациональных институтов в определении политики и др. При этом возможна ликвидация скрытых барьеров во взаимной торговле товарами и осуществление либерализации движения факторов производства. Но для свободного движения товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов на территории интегрирующихся государств необходима унификация и стандартизация их характеристик. И усиление наднационального механизма играет в этом решающую роль. Требуется создание модели открытой информационной интеграции, включающей разработку единых процессов информационного взаимодействия во всех сферах экономики интеграционного объединения на основе обмена не только документами, но и данными. III этап – Единый информационно-цифровой союз. На данном этапе осуществляется свобода движения информации, которая является одной из основополагающих свобод при трансформации ин-

теграционных процессов, происходит усиление экономического взаимодействия посредством информационных и телекоммуникационных технологий и управление ЕИП посредством наднациональных органов исполнительной, судебной и законодательной власти. Такое пространство позволяет совершить качественный скачок в целом ряде отраслей государств-участниц и создать равные условия для ведения экономической деятельности на территории стран участниц союза. Дальнейший этап предполагает совершенствование этапа III и логическое движение группировки к ЕИП, что должно обеспечить снижение транзакционных издержек, оптимизацию организационных бизнес-структур, диверсификацию деятельности, возможность привлечения необходимых финансовых ресурсов для развития приоритетных направлений производства и другие преимущества.

В рамках интеграции при должном развитии ЕИП задачи повышения конкурентоспособности решаются с большей эффективностью.

Формирование и развитие единого информационного пространства Союзного государства и соответствующих информационных ресурсов является межотраслевой и межрегиональной проблемой, причем в данном случае следует рассматривать вопрос межрегиональности на внутривосточном и межвосточном уровнях. Данная проблема требует решения широкого спектра технико-технологических и организационных вопросов, значительных затрат ресурсов и должна решаться поэтапно.

УДК 658.4

РЕАЛИЗАЦИЯ СПОСОБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА

Н.С. Ярош, А.В. Смёткина

Белорусский национальный технический университет

Реализация способностей персонала на рабочих местах является одним из ключевых факторов успешной деятельности компании. Поэтому необходимо непрерывно осуществлять процесс совершенствования системы управления человеческими ресурсами. В данной статье акцент делается на то, как компании должны использовать систему совершенствования способностей персонала с целью повышения своей конкурентоспособности.

В отечественной литературе рассматривались понятия «способности персонала» и «навыки персонала» [1], а также «оценка персонала» и «деловая оценка персонала» [1]. Однако, основа управления способностями персонала – это убеждение в том, что в бизнесе выигрывают те, у кого талантливые сотрудники. Сама же концепция управления талантами как процесса, создающего условия для того, чтобы организация получала, развивала и удерживала одаренных сотрудников, появилась только в конце 1990-х годов в организации SoftScape. Практиковал и развивал данную концепцию генеральный директор компании – Дэвид Уоткинс. В 1998 году он опубликовал статью «Управление талантами».

Термин «Управление талантами» впервые был упомянут в публикации международной консалтинговой компании McKinsey & Company в 1997 году. Эта статья была посвящена формирующейся в то время «войне за таланты» [2].

Основа управления персоналом – это убеждение в том, что в бизнесе выигрывают те, у кого талантливые сотрудники. Оно признано основным направлением в подборе персонала, при том, что все его составляющие хорошо известны.

Знаковыми элементами в управлении талантами являются [2]:

1. Планирование кадровых ресурсов (для прогнозирования будущих потребностей в талантливых сотрудниках и обеспечения ими организации).
2. Планирование преемственности (для снабжения кадрами, которые в будущем могут занять ключевые должности).
3. Управление эффективностью (для определения одаренных сотрудников и их потребностей в развитии).
4. Развитие менеджеров (для совершенствования навыков и роста потенциала).