

только нормативный срок осуществления проекта, но и очерёдность его стадий (например, закупка оборудования до окончания строительства здания и складирование его в ненадлежащих условиях).

В дискуссиях о причинах и механизмах распространения последнего мирового кризиса точку зрения австрийской школы повторили и представители мейнстрима. Любые искажения рыночных сигналов (регулирование цен, процентных ставок, валютного курса, субсидии) неизбежно будут приводить к неэффективному распределению ресурсов и снижению конкурентоспособности в длинном периоде.

УДК 339.138

Миграционная политика и белорусский рынок труда

Ковалёва И.В.

Минский государственный лингвистический университет

Миграция рабочей силы – неотъемлемая черта глобализации. Для принимающих стран стремительное увеличение количества мигрантов порождает множество проблем в политической, социально-экономической, культурной сферах. Формирование и реализация эффективной миграционной политики актуальна и для Беларуси. Миграционная политика должна осуществляться с учетом демографической ситуации и потребностей национальной экономики. Снижение численности и старение населения, низкий уровень рождаемости, высокий уровень заболеваемости и смертности, отток населения привели к уменьшению количества трудоспособного населения. В 2010 г. на 1000 человек трудоспособного возраста приходилось 693 нетрудоспособных человек. По прогнозу, при существующих тенденциях к 2030 г. на 1000 трудоспособных будет приходиться 841 человек в нетрудоспособном возрасте. Это будет вести к увеличению нагрузки на экономически активное население, сферу здравоохранения и социальной защиты. Вопрос внешней миграции уже актуален для нашей страны.

По данным Департамента по гражданству и миграции за 9 месяцев 2013 года в Беларусь въехало 12,3 тысяч иностранцев. В основном это граждане Украины, Китая, Турции, Литвы, Вьетнама, Бангладеш. Подавляющее большинство трудящихся-иммигрантов въезжает в Беларусь по рабочим специальностям – 8,6 тыс. человек, квалифицированных рабочих и специалистов – 2 тыс., сельскохозяйственных работников – 565, на должности руководителей – 539, работников сферы обслуживания и торговли – 565.

Вместе с тем, миграция может лишь частично решить проблему дефицита трудовых ресурсов и, как правило, только в краткосрочной перспективе. Массовая миграция может привести к изменению этнического состава населения, размыванию социокультурных ценностей и даже к утрате

национальной идентичности принимающей страны, в том числе в сфере традиционных подходов к ведению бизнеса и решению экономических проблем. Об этом свидетельствует опыт некоторых европейских государств, в частности Франции, Швеции, Великобритании. Поэтому первоочередной задачей является сохранение и приумножение собственного интеллектуального потенциала, а миграционная политика должна способствовать тому, чтобы трудовая миграция носила временный характер.

УДК 330.839

Инновации в сфере персонального менеджмента

Котикова О.П.

Белорусский национальный технический университет

В условиях активного развития инновационной деятельности и широкого внедрения инновационных технологий особое внимание уделяется повышению эффективности управления персоналом на основе применения инновационных подходов к мотивации персонала, которые позволяют экономить все виды организационных ресурсов, товарно-материальные запасы, высвобождают финансы, повышать жизнеспособность корпораций, увеличивать их прибыльность.

К инновационным подходам в сфере персонального менеджмента сегодня можно отнести следующие подходы к мотивации персонала:

1. Гендерный подход к мотивации персонала. Использование результатов психологических исследований гендерных различий дает возможность актуализировать значительные ресурсы управления, заключенные в личностном потенциале гендерных отношений;

2. Культивирование хорошей работы как особого достоинства человека. Более высокие уровни мотивации этого рода связаны с культивированием стремления работать на совесть;

3. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании – включает в себя выявление, формирование и культивирование ценностей, которые соответствуют стратегии компании и разделяются теми, кто представляет собой человеческий ресурс реализации выбранной стратегии;

4. Интеграция в корпоративную культуру. Предполагает целенаправленное формирование идей, взглядов, основополагающих ценностей, которые разделяются членами организации (shared values);

5. Мотивация персонала через применение технологии целеполагания. Цели каждого сотрудника должны в главном и основном соответствовать целям команды