

Развитие малого предпринимательства в Республике Беларусь способствует решению таких задач, как монополизация, формирование рыночной структуры экономики и конкурентной среды, насыщение рынка товарами и услугами, занятость и самозанятость населения, экономический рост и увеличение налоговых поступлений, формирование стабилизирующего общества среднего класса, реализации ряда конкретных мер стратегического и оперативного характера в области ресурсного обеспечения.

Следовательно, активизация государственной политики, направленной на расширение и развитие малого предпринимательства, со своей стороны, должна создавать условия для минимизации возможных негативных последствий социального характера при ускорении рыночных преобразований, а так же для повышения инновационной и инвестиционной активности в экономике, необходимой для достижения устойчивых темпов экономического роста.

ТЕОРИЯ «Z» В БЕЛАРУСИ

Гурьева К.В.

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Володько О.М.
БНТУ

Нестабильность экономической, социальной, политической и производственной среды, стремительное развитие научно-технического прогресса, высокая конкурентность и рискованность ставит руководителей коллективов и организаций перед необходимостью адаптации к изменяющемуся контексту управленческой деятельности. Выход многих предприятий из государственного сектора, образование новых негосударственных структур повышает степень личной ответственности руководителя или менеджера за деятельность сотрудников и организации. Возросшая интенсивность, интеллектуальность, эмоциональная напряженность труда требует от менеджера организации высокого профессионализма.

Данное исследование охватывает широкий спектр проблем, связанных с перечисленными выше составляющими персонального менеджмента и, главным образом, с руководством подчиненных.

Приоритет в наиболее последовательном и массовом применении этой концепции, бесспорно, принадлежит руководителям японских предприятий. Японский менеджмент - это менеджмент качественно иного, более высокого уровня. Главным мотиватором поведения работников выступает построенная по клановому принципу корпорация. Признаками такого рода корпорации являются: пожизненный наем, создающий твердые гарантии занятости; сопричастности к общей судьбе организации; медленное продвижение по службе; коллективный метод принятия решений; групповая ответственность; широкая свобода действий; постоянная забота и социальных, экономических потребностях работников; регулярное присутствие руководства на производстве; товарищеское общение руководителей с подчиненными; сглаженность ранговых различий; систематическое культивирование здоровой социальной обстановки, корпоративных ценностей и преданности организации. Таким образом, теория «Z» уделяет главное внимание коллективной мотивации и раскрепощению инициативы работника.

Родоначальниками науки управления были американцы. Затем японцы перехватили инициативу, обучая руководителей не только делу, но и искусству человеческих отношений. В результате в настоящее время американские менеджеры работают над проблемой возможного использования японских методов в условиях своей страны. Таким образом, наметилась интеграция достижений американского и японского менеджмента. Беларусь же занимает промежуточную позицию между двумя управленческими направлениями.

Современная перестройка белорусских предприятий требует никак не меньше, а даже больше менеджеров. Поэтому, не зная сути восточного опыта управления персоналом невозможно совершенствовать собственный стиль руководства, повышать имидж, создавать наиболее благоприятные условия по обеспечению высокого уровня конкурентоспособности и экономического лидерства.

Прежде чем пытаться адаптировать теории к своей национальной специфике, необходимо проанализировать менталитет Японии, а затем выяснить возможность применения их опыта в белорусских условиях.

В отличие от японцев, европейцы – эгоисты. Они недолго помнят оказанную услугу, сдержаны на похвалу и благодарность, 99,9 % из них считают, что своим успехом они обязаны только самим себе.

Что касается основных направлений развития теории и практики белорусского менеджмента, то главная проблема состоит в следующем: должна ли Беларусь слепо перенимать теорию японского менеджмента и применять её на практике? Заимствование чужого опыта Белоруссией может привести к отрицательному результату. Это объясняется тем, что белорусский менталитет отличается от японского.

Можно сказать, особенностью белорусского менеджмента является гибкость, приспособляемость, маневренность, диалектичность. Формирование белорусского менеджмента должно учитывать основную тенденцию развития ментальности в сторону развивающегося индивидуализма, все больше ориентируясь на личность, осуществление индивидуального контроля, учет индивидуального вклада и оплату согласно ему. Это означает, что на предприятиях все большее значение должно приобретать повышение по службе исключительно по личным способностям каждого индивида. При формировании системы управления надо как можно сильнее учитывать деловые качества индивида, способность его к восприятию нового, настойчивость. В процессе становления национальной системы управления, можно осуществить постепенный переход от жестких управленческих решений к гибким. Жесткость являются вынужденной мерой. Перспектива белорусского менеджмента – движение к более мягкому по форме, но и более эффективному по содержанию управлению.

Конечно, стоит отметить, при управлении персоналом не обойтись без мирового опыта, однако, необходимо учитывать, что прямой перенос невозможен.

Поэтому необходимо разработать и применить такую теорию управления, которая бы включала лучшее из теории Z и полностью

соответствовала белорусской специфике. Осторожный, длительный подход к формированию белорусского менеджмента, учитывающего особенности белорусского менталитета, разнообразие и широту белорусских условий, – важнейшая стратегическая задача общества. Однако задача эта не из легких и прежде, чем появятся первые результаты, возможно, пройдут годы. Поэтому в сложившейся ситуации государству целесообразно взять на себя функцию стимулирования творческого и высококвалифицированного труда, поскольку предприятия с их сложившейся системой внутриколлективных отношений к этому еще не готовы.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЛИЗИНГОВОГО КРЕДИТОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Каптур Е.В.

Научный руководитель: ст. преподаватель Янович П.А., БНТУ

В настоящее время выделяют три группы лизинговых компании: отраслевые компании, созданные под опекой государственных структур; частные лизинговые компании; дочерние структуры банков.

В Республике Беларусь лизинговая форма инвестиций составляет около 1% от общей суммы инвестиционных вложений в стране.

В целях создания благоприятных условий по продвижению продукции белорусских производителей на внешние рынки на условиях лизинга, Указом Президента предусмотрены некоторые налоговые льготы при лизинговых операциях. Если предприятие-производитель (резидент Беларуси) по договору купли-продажи реализует продукцию лизингодателю (резиденту Беларуси) для ее последующей передачи по договору международного лизинга за пределы страны, то это предприятие освобождается от уплаты НДС с данной продукции.

Одним из основных препятствий, сдерживающих развитие лизинга в Республике Беларусь, является незначительное количество юридических лиц, предоставляющих имущество на условиях финансового лизинга, а также нехватка у таких