

методы решения существующих гендерных проблем, а также фиксирующий положительный опыт в достижении гендерного равенства.

Гендерный аудит служит отправной точкой для обсуждения широкого круга проблем, касающихся самого содержания работы и функционирования организации и выходящих за рамки гендерной проблематики, например, связанные с практикой сверхурочной работы, работой в условиях нехватки времени, отсутствием действующих структур, занимающихся обменом информацией, обучением и адаптацией полученных знаний.

Гендерный аудит может выступать как социальная программа внутренней направленности, вследствие привлечения к проведению аудита всего коллектива организации, независимо от должности, стажа, возраста, пола и других признаков. Это способствует повышению уровня лояльности персонала, уменьшению текучести, привлечению лучших специалистов, улучшению имиджа и росту репутации компании, стабильности и устойчивости предприятия в долгосрочной перспективе.

Дополнительной выгодой гендерного аудита является новизна понятия. Благодаря проведению гендерного аудита организация может получить дополнительную рекламу и позиционировать себя на рынке, как социально ответственная и инновационная компания.

УДК 001.895:159.9

К проблеме психологического барьера по отношению к нововведениям

Богданович Е.Г.

Белорусский национальный технический университет

Важным психологическим моментом, способным затормозить инновационный процесс, а в некоторых случаях и вообще остановить его, является неприятие инноваций, которое получило название психологического барьера по отношению к нововведениям. Это сопротивление переменам, создателем и «носителем» которого является сам человек. Это состояние, мешающее протеканию процессов адаптации человека к новой среде, связанное с ситуацией и личностными особенностями.

Психологический барьер является развивающимся образованием. Его параметры изменяются на разных этапах нововведений, зависят от типа организаций, различны у разных категорий работников. Как правило, барьер выше на этапе внедрения нововведений, а также на первой очереди нововведений, на этапе же развития нововведений психологический барьер снижается. Таким образом, барьер по отношению к нововведениям необходимо

исследовать в каждом конкретном случае. Причины сопротивления персонала организационным нововведениям могут быть тройкого характера: экономические, личностные и социальные. Для того чтобы нововведение было успешным, при его внедрении необходимо учитывать ряд моментов. Руководитель и члены коллектива должны четко представлять себе, что и когда будет произведено. Должен быть проведен коллективный анализ возможных вариантов нововведения, сформирован поэтапный план внедрения, а также четко представлены их последствия (например, разделение труда, оплата, расстановка и подчиненность кадров и т.д.).

Должна быть проведена оценка степени готовности коллектива к изменениям и участию в инновациях. Как известно, к успеху ведет хороший социально-психологический климат в коллективе. Столь же важна информация о спектре неудовлетворенности работников основными условиями их деятельности. Таким образом, важен диагноз потенциала внедрения нового в коллективе – диагноз подготовленности коллектива предприятия.

Должны соблюдаться условия поэтапности реорганизации. Это снижает риск и потенциальную отторгаемость нововведений.

Способствует нововведениям поддержка реорганизации «ключевыми» людьми организации, а также привлечение к этому неформальных лидеров. К успеху ведет широкое привлечение персонала, работающего во всех подразделениях организации. Действительно, если человек внес свой вклад в организационную перестройку, он становится ее сторонником и защитником. Особенно тщательно необходимо работать с людьми тех подразделений, где готовится реорганизация. Необходимым условием является информированность коллектива о подготовке и реализации нововведения, особенно при организации управленческих нововведений. Отрывочные сведения быстро приобретают форму слухов. Таким образом, чем больше вопросов будет решено на подготовительной стадии, тем успешнее будет проведена реорганизация.

При планировании нововведений необходимо и планирование риска. Риск – это действие в ситуации неопределенности, непредвиденности. Это проблема прежде всего социальная, даже при технических нововведениях. Для конкретного человека, в особенности руководителя, это взятие на себя ответственности за его осуществление. Люди, уверенные в себе, чаще идут на риск, т.к. не боятся «потерять лицо» при проигрыше. В то же время практика показывает, что успешные руководители рискуют умеренно.

В целом, проблема инноваций чрезвычайно актуальна на современном этапе общественного развития. Эффективно работающая организация – это организация, руководство и коллектив которой понимают необходимость систематических новаций, но при этом в полной мере

предвидят социально-психологические последствия этих процессов, могут прогнозировать и управлять ими, т.е. планирует организационное развитие. Эффективно работающая организация – это организация, способная к инновационному риску, руководство которой может принимать решения в условиях неопределенности, когда не всегда можно оценить вероятность потенциальных результатов.

УДК 330.101.8

Содержание инвестиционного потенциала Республики Беларусь

Панков Н.Н.

Белорусский государственный университет

Республика Беларусь имеет ряд потенциальных конкурентных преимуществ с точки зрения привлекательности для инвестиций. В первую очередь это выгодное экономико-географическое и геополитическое положение: к западу от страны находится огромный единый рынок ЕС (450 млн. человек). Помимо этого, Республика Беларусь входит в Евразийский экономический союз (рынок общей численностью более 180 млн человек).

Руководство Республики Беларусь поставило амбициозную цель – войти в число 30 государств с наиболее благоприятными условиями ведения бизнеса. В стране проводятся обширные реформы, направленные на радикальную либерализацию экономики и повышение инвестиционной привлекательности.

По данным ежегодного отчета «Ведение бизнеса 2017», который готовит Всемирный Банк, Республика Беларусь признана одним из ведущих в мире реформаторов за последние 5 лет. Так, в данном рейтинге Республика Беларусь занимает 31 место по легкости ведения бизнеса в 2017 году (44 место в 2016 году, 57 место – в 2015). При этом у Республики Беларусь очень высокий рейтинг по таким параметрам как регистрация собственности (5 место в рейтинге), обеспечение исполнения контрактов (27 место). Самыми же низкими позиции Республики Беларусь оказались по критериям налогообложения (99 место), получения кредитов (101 место).

На территории Республики Беларусь созданы необходимые правовые условия для работы иностранных инвесторов. Им гарантирована равная, без дискриминации, защита прав и законных интересов независимо от формы собственности и национального статуса.

Гарантии инвесторам предоставляются как на национальном уровне, так и в рамках двусторонних соглашений Республики Беларусь с другими странами.