

Не являются выручкой для целей налогообложения токены, денежные средства, электронные деньги, полученные в качестве инвестиций юридическими лицами в результате создания и размещения собственных токенов или обмена полученных токенов на денежные средства, электронные деньги [3, 4].

Важным моментом является то, что операции физических лиц с токенами или криптовалютами не являются предпринимательской деятельностью.

После принятия декрета «О развитии цифровой экономики» Республика Беларусь стала первым в мире государством, осуществляющим правовое регулирование бизнеса на основе технологии блокчейн и легализовавшим смарт-контракты.

На данный момент талер быстро набирает популярность не только среди резидентов страны, но и зарубежных инвесторов. Использование криптовалюты поможет стране улучшить инвестиционный климат, создать благоприятные условия для кредитования, снизить инфляцию, что в итоге приведет к экономическому росту.

Литература

1. Криптовалюта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.myfin.by/](http://www.myfin.by/).
2. Первая белорусская криптовалюта – кто создал Талер и как его майнить [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cryptomagic.ru/>.
3. Талер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// Беларусь первой в мире легализовала криптовалюты и токены. \[Электронный ресурс\]. – Режим доступа: http://www.bitnovosti.com/](http:// Беларусь первой в мире легализовала криптовалюты и токены. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bitnovosti.com/).
4. Биткоин в Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.coin.life /](http://www.coin.life/).

УДК 004.7-005

Кухар Р. Б., канд. физ.-мат. наук, профессор, **Елейко О. И.**, канд. физ.-мат. наук, доцент, **Мотько Н. Р.**, канд. с.-хозяйственных наук, доцент,

Степанюк О. И., канд. физ.-мат. наук, доцент,

Львовский национальный университет ветеринарной медицины и биотехнологий имени С. З. Гжицкого,
г. Львов, Украина

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

Управление как исторический процесс берет начало с момента осознания человеком необходимости регулировать совместную деятельность коллектива. Археологические данные свидетельствуют о том, что в 5–6 тысячелетиях до н. э. начала применяться практика письменных вопросов и консультаций специалистов по различным проблемам, а в древнем шумерском государстве в III тысячелетии до нашей эры существовал определенный регламент управленческой деятельности, связанный с коммерческими операциями и управлением государством. Завадский И. С. [3, с. 32] отмечает, что управление как результат общественного разделения труда насчитывает многие тысячелетия, а как отрасль управленческих знаний "менеджмент" начал формироваться во второй половине XVIII века.

Основы науки менеджмента закладывались классической школой и научной школой менеджмента конца XIX начала XX веков, которые сформировались в усло-

виях развития производства, господства экстенсивных методов хозяйствования; создание масштабных организаций обостряло проблему роста производительности труда и стимулирования работников к высокопроизводительному труду. Работа рассматривалась как средство жизнедеятельности работников и была для них самой большой ценностью, поэтому основные акценты в управлении обращались на рационализацию труда и развитие культуры труда и производства. Поэтому неудивительно, что основатель школы научного управления Ф. Тейлор, разрабатывая принципы научного управления и методы рационализации труда, обращал внимание и на организационную культуру, выделяя роль организационных правил, стандартов в организации труда и системе стимулирования.

Теория менеджмента прошла в своем развитии достаточно сложный путь, возникали различные школы управления со своими принципами и тактикой управления. Процесс формирования и развития систем менеджмента происходил последовательно и непрерывно, учитывая предыдущий опыт и обогащаясь современными инновационными находками. Всемирная глобализация с ее положительными и отрицательными последствиями активно влияет на создание качественно новой системы менеджмента и механизма ее функционирования. Эволюционные изменения в системах менеджмента охватывали изменения и развитие типов организационного поведения, природы организации, принятия управленческих решений, стилей лидера, теорий мотивации и других категорий менеджмента. В общем, научные школы имели техническое или социальное направление, следовательно, вектор научных исследований направлялся на технический или человеческий фактор. Странники технического направления брали за основу показатели производительности труда, качества, технологии, вокруг которых выстраивали свои концепции организации производства и управления. Для сторонников социального подхода важными были способности человека и их влияние на результаты работы, что стало основой их теоретических разработок и практических рекомендаций. Каждое направление внесло свой вклад в историю учений менеджмента, накопился определенный опыт, который можно обобщить.

Исследованию современной практики менеджмента в экономически развитых странах посвятили ряд авторов, как отечественных, так и зарубежных. В частности О. Е. Кузьмин [4, с. 18] отмечает, что изучение литературных источников позволило выделить шесть основных этапов развития менеджмента:

1 этап. Истоки науки об управлении людьми в процессе производства.

2 этап. Формирование управленческих механизмов на основе развития человеческих отношений.

3 этап. Построение систем управления, ориентированных на рынок.

4 этап. Активное применение количественных (экономико-математических) методов как важных направлений формализации методов менеджмента и трансформации их в управленческие решения.

5 этап. Формирования системных и ситуационных подходов.

6 этап. Компьютеризация управленческих процессов.

Вместе с этим со второй половины XX века меняется структура производительных сил, формируется так называемое "информационное общество", в основе которого лежит принцип "движение и преобразование информации". Учитывая общую методологию кибернетики, под управлением стали понимать процесс сбора, хранения, обработки и передачи информации, который осуществляется специальными средствами.

Формирование информационного общества способствовало, в свою очередь, выделению в общей теории управления следующих новых направлений [4, с. 155].

«Информационная экономика» – это экономика информационного производства, то есть это производственная система в сочетании со сферой потребления, где информация является ведущей производительной силой, средством и предметом труда, а также основным продуктом производства и предметом потребления.

Выделение новой сферы деятельности – производство информации – рассматривают как четвертый этап общественного разделения труда после скотоводства, ремесел, торговли.

«Информационный менеджмент» – это информационное обеспечение управления, работа с информацией, ее компьютерная обработка, роль информационных технологий в повышении качества управленческих решений; это осуществление на основе комплексного использования всех видов информации, имеющихся как на предприятии, так и за его пределами, эффективного управления; это инновационная деятельность, ориентированная на постоянный поиск новых, более эффективных способов организации информационной деятельности, обеспечение информационно-коммуникационных процессов.

«Информационно-коммуникационный менеджмент» – это система управления информационно-коммуникационной сферой общества на основе использования форм, методов и технологий правового, экономического, социального, гуманитарного и политического менеджмента, маркетинга; это осуществление информационного обеспечения всех видов и форм менеджмента, поскольку основным ресурсом менеджмента является информация, а основной технологией – коммуникации.

Как показывает практика, на сегодняшний день все больше ученых и практиков считают, что нынешняя парадигма управления глубоко устарела, многие чувствуют, что нынешний метод управления компаниями уже достиг своего предела. Мы все больше разочаровываемся в организационной жизни, для людей, которые работают в нижней части пирамиды, работа все чаще становится рутинной, а не пристрастием или целью. Поэтому с этим этот факт необходимо учитывать в процессе создания современных компаний.

Переход от старой к новой парадигме предполагает переориентацию традиционного рационального менеджмента в сторону лидерства. Вместе с тем лидерство часто отождествляют с менеджментом, хотя между ними имеются существенные различия. Если менеджмент базируется на рациональности, то есть эффективного выполнения функций планирования, организации, руководства на базе формальной власти и контроля, то в основу лидерства положен принцип взаимного влияния лидера и членов группы, установление конструктивных взаимоотношений, передача властных полномочий членам группы и, самое главное, желание к переменам.

Дж. Коттер подчеркнул, что отличие между менеджментом и лидерством проявляется в пяти сферах деятельности: определение направления деятельности предприятия, ориентация группы, установления взаимоотношений, развитие личностных качеств лидера и достижение результата и, в частности, отмечает, что в многих организациях имеется излишество менеджмента и недостаток лидерства.

Современные организации привели к сенсационному прогрессу человечества менее чем за два века, что является мгновением в общей шкале времени нашего вида. А. Эйнштейн как-то замечательно сказал, что проблемы не могут быть решены на том же уровне сознания, на котором были созданы. Возможно, нам надо получить доступ к новому этапу развития сознания, нового мировоззрения, заново открыть челове-

ские организации. Некоторым мнение о том, что общество может перейти к другому мировоззрению и что из этого мировоззрения мы могли бы создать принципиально новый тип компании, покажется самообманом. Впрочем, это именно то, что уже происходило несколько раз в истории человечества, и есть элементы, которые указывают на то, что другая смена мышления и, таким образом, еще одна организационная модель, может быть просто за углом.

Большое количество ученых – среди них психологи, философы, антропологи - проанализировав путь развития человеческого сознания, обнаружили, что в течение примерно 100 000-летней истории человечества мы пережили ряд последовательных этапов. На каждом этапе мы сделали скачок в наших способностях, которые помогали взаимодействовать с миром - познавательно, морально, психологически. Каждый раз, когда человечество передвигалось на новый этап, оно создавало новую организационную модель. Ф. Лалу в работе [6,с.78] выделяет следующие стадии развития и трансформации сознания человечества: 1. Реактивная или инфракрасная парадигма. 2. Магическая или малиновая парадигма. 3. Импульсивный или красная парадигма. 4. Конформистская или желтая парадигма. 5. Успешная или оранжевая парадигма. 6. *Плюралистическая или зеленая парадигма.*

Каждая смена парадигмы открывает беспрецедентные новые ресурсы и возможности. Успешная Оранжевая парадигма заменяет Желтую - истину добра и зла на другой стандарт: что работает и что не работает. Плюралистическое Зеленое мировоззрение считает эту идею слишком упрощенной. Жизнь есть нечто большее, чем успех или неудача. Плюралистическая Зеленая стадия очень чувствительна к человеческим чувствам. Она настаивает на том, что все взгляды заслуживают одинакового уважения. Она стремится к справедливости, равенству, гармонии, содружеству, сотрудничеству и консенсусу.

На смену информационному обществу приходит креативное (инновационное) общество – это общество руководствуется принципами креативности в различных сферах жизни; это новый тип социальной структуры, он составляет единую информационную среду, которая является порождением интеллекта расходов на них, а также повышается компетенция работников, их интеллектуальный и творческий потенциал. Очевидно, что все эти процессы, изменение парадигм и типов организаций нашли свое отражение и в дальнейшем развитии теории менеджмента.

Содержание надежных конкурентоспособных позиций предприятий различных форм хозяйствования зависит от многих факторов, в частности от современной тенденции к творческой активности их персонала. В Украине формирование конкурентных взаимоотношений выявило неготовность многих предприятий к разработкам и внедрению стратегического управления инновационными процессами и внедрением инноваций. На большинстве отечественных предприятий их руководители придерживаются тех традиций управления, которые были сформированы еще в условиях командной экономики. В своей деятельности вместо ориентации на производство высококачественной продукции, способной конкурировать на внутреннем и мировом рынках, менеджеры концентрируют внимание на изготовлении продукции без применения креативного подхода, что требует минимальных затрат и не обеспечивает нужного качества изделий. Только усвоение инновационной модели современного формирования стратегического развития, которой придерживаются экономически развитые страны, может дать укрепление конкурентных позиций предприятия на внутреннем и внешнем рынках. В целом мировой опыт все больше убеждает в том, что экономический и социальный прогресс, в конечном итоге, зависит не столько от системы управления качеством, организации производства, его материально-технического оснащения, сколько от твор-

ческой активности самого человека, его желания эффективно работать с высокой отдачей, его энтузиазма, стремления к постоянному обновлению существующих знаний и их реализации в производственном процессе. Для успешного руководства формированием инновационной деятельности предприятий важно создать такую креативную команду специалистов, которая позволит предприятию успешно конкурировать на рынке инноваций в современных рыночных условиях [2, с. 143].

Чтобы создать креативные команды на предприятии, необходимо, чтобы руководители умело вводили «**креативный менеджмент**» на предприятии. Учитывая это, менеджерам сейчас нужно глубоко овладеть знаниями особенностей формирования креативной личности, пути развития, рационального использования творческого потенциала, настойчиво работать над созданием действенной мотивации к труду, атмосферы высокой ответственности за выполнение креативных решений, эффективной системы креативного менеджмента и ее диагностики и прогнозирования.

Одним из важных признаков инновационного управленческого мышления есть устойчивая ориентация на формирование команд. На современном этапе развития менеджмента происходит перенос акцента по поведению менеджеров и подчиненных им работников на деятельность многофункциональных команд и рабочих групп, сосредоточенных на реализацию комплексных проектов. Следовательно, закономерным является становление новой формы управления «**командного менеджмента**» (Management Teams), основанной прежде всего на процессе делегирования полномочий, и предполагает соблюдение ряда принципов, на которых базируется создание и функционирование команды.

Внедрение командной организации труда позволяет, по крайней мере теоретически, сократить количество уровней управления, а также повысить уровень удовлетворенности трудом тех работников, которые имеют надлежащий уровень креативности и склонны к работе в составе команды. Создание условий для личностного и профессионального развития членов команды, партнерство и взаимоподдержка, взаимная ответственность, активность и личная ответственность каждого за результат деятельности команды - все это делает ее членов конкурентоспособными на рынке труда. С другой стороны, внедрение командного менеджмента в практической деятельности предприятия связано с рядом объективных и субъективных трудностей, без преодоления которых достижение высокой эффективности может стать невозможным [7, с. 112].

В этом аспекте по формированию успешной команды представляет особый интерес теория И. Адизеса [1, с. 57], который выделяет определяющие четыре роли для того, чтобы организация была хорошо управляемой, результативной и эффективной в коротко- и долгосрочном периодах:

- производство (P)roducing – результат, ради которого существует организация и который делает организацию результативной;
- администрирование (A)dministering – для эффективности;
- предприимчивость (E)ntrepreneuring – для управления переменами;
- интегрирование (I)ntegrating частей организации для долгосрочной жизнедеятельности.

Если одна, две или три роли выполняются хорошо, а другие – на минимальном необходимом уровне, можно определить управленческий стиль. Если интегрирование (I) принадлежит к ролям, которые менеджер выполняет на высоком уровне, можем говорить об определенном стиле лидерства. Компонент (I) решающий для успешного менеджмента всех уровней, поскольку менеджер обязан работать с другими для достижения организационных целей. В случае успешного интегрирования (I) работни-

ков организации в группу, можно ожидать высокого уровня лояльности, удовлетворения работой и производительности. "Если одна из ролей реализуется хорошо, однако три другие - на уровне, недостаточном для выполнения задач, или вообще отсутствуют, возникает определенный предполагаемый стиль неэффективного менеджмента, в зависимости от того, какой именно роли не хватает" [1, с. 135].

Литература

1. Адизес, И. Идеальный керівник : чому ним неможливо стати. – Пер. з англ. – Харків, 2017.
2. Божидарник, Т. В. Креативный менеджмент / Т. В. Божидарник, Н. М. Василик – Херсон, 2014. – 496 с.
3. Завадський, Й. С. Менджмент. – Київ, 1999. – Том 1. – 541 с.
4. Комарова, К. В. Лідерство / К. В. Комарова, С. П. Коляда – Дніпро, 2017. – 430 с.
5. Кузьмін, О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту / О. Э. Кузьмін, О. Г. Мельник – Львів, 2003. – 352 с.
6. Лалу, Ф. Компнїй майбутнього. – Харків, 2017.
7. Хитра, О. В. Управління командами. – Хмельницький, 2017. – 495 с.

УДК 338.24

Павлючук Ю. Н., д. т. н., профессор,
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь,
Черновалов П. А., магистр экономических наук, аспирант,
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ МОШЕННИЧЕСТВА В ТРАНСАКЦИЯХ С БИТКОИНОМ

Происходящие в настоящее время процессы, связанные с майнингом и обращением на онлайн-биржах (или на так называемых интернет – криптоплатформах) цифровых виртуальных знаков, имеющих некоторые характеристики денег, широко обсуждаются как в средствах массовой информации, так и в научных кругах. Для экономической и управленческой науки в рамках данной проблемы существует большое «белое пятно», так как описываемое явление родилось за пределами предметной области гуманитарных наук. Однако последнее активно внедряется в сферу финансово-банковской деятельности и в область транзакций, связанных с рыночными обменными операциями не только информационных, но и физически существующих товаров и услуг, а также мировых валют.

В основе идеи *Биткоин* (*BTC*) лежало желание создать не разновидность денег, обеспеченных золотом, а аналог самого золота. В *BTC* процесс добычи монеток (*майнинг*) тоже требует ресурсов и времени, однако в данном случае это не человеческие ресурсы, а компьютерные. Поэтому некоторые специалисты в области информационных технологий (ИТ), которые занимаются майнингом в больших объемах, работают в тех местах и районах, где имеется дешевое электричество, либо вовсе не оплачивают электроэнергию, ломают счетчики и осуществляют прочие оппортунистические действия. Кроме того, как показывает практика, такие злоумышленники через браузеры