

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Васильев, Ю.С. Экологические аспекты гидроэнергетики / Ю.С. Васильев, Н.И. Хрисанов – Л., 1984
2. Кононов, Ю.Д.. Энергетика и экономика. Проблемы перехода к новым источникам энергии. - М.: Наука, 1981. - 190 с.
3. Щавелев, Д.С. Гидроэнергетические установки: учебник для вузов / Д.С. Щавелев, Ю.С. Васильев, Г.А. Претро [и др.]; под ред. Д.С. Щавелева. 2-е изд. – Л., 1981.
4. Щавелев Д.С. Экономика гидротехнического и водохозяйственного строительства / Д.С. Щавелев, М.Ф. Губин, В.А. Куперман [и др.]; под ред. Д.С. Щавелева – М., 1986.

УДК 658.3

Ананьева Е.Е.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кайдановская Т.В.

АНАЛИЗ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС-ЛИДЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Тема лидерства уже много лет популярна во всем мире. В разных компаниях мира развитие лидерства означает систематическую деятельность, которой руководители посвящают много времени. Для белорусского бизнеса эта тема пока в новинку, хотя в большинстве своем отечественные компании находятся на той стадии развития, на которой слабый лидерский потенциал становится серьезным препятствием к дальнейшему росту и повышению эффективности. Поэтому актуальными задачами на современном этапе являются:

- осознание важности развития бизнес-лидерства в РБ,
- необходимость анализа лидерского потенциала в организациях,
- формирование критериев для выявления талантливых и инициативных кадров, как в ходе обычной деятельности предприятий, так и на стадии обучения

Изучение теоретических аспектов бизнес-лидерства позволило нам сформулировать ряд вопросов, требующих дальнейшего изучения:

1. Кто они бизнес-лидеры РБ?
2. Какие мотивы движут бизнес-лидерами?
3. Чем отличаются руководители РБ от бизнес-элиты других стран?
4. Какие критерии характеризуют потенциального лидера?

Исследование возможностей реформирования бизнес-лидерства в РБ и анализ лидерского потенциала является главной задачей нашей научной работы.

Руководители белорусского бизнеса условно могут быть разделены на две большие подгруппы: возглавляющие государственные предприятия, руководители частных компаний. Анализ статистических данных показывает, что на протяжении 9 лет руководители в Беларуси составляют около 9% от общего числа занятого населения, около 8% - доля руководителей в г. Бресте (рис.1).

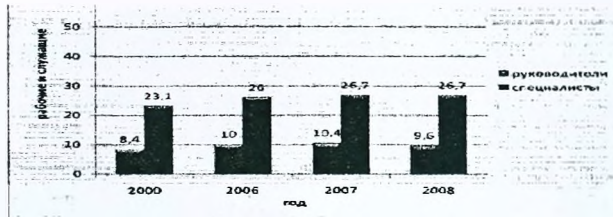


Рисунок 1 – Распределение численности работников по категориям персонала в РБ

Анализируя работников по половой принадлежности (рис. 2), видим, что в категории «руководители» преобладают мужчины, а в категории «специалисты» - женщины. Это связано с тем, что большинство представительниц женского пола предпочитают семью карьере, в то время как мужчины активно идут вверх по карьерной лестнице. Анализируя распределение руководителей по полу в г. Бресте, также наблюдаем значительное превышение мужского пола на руководящих должностях. Так, в 2008 году руководителей мужского пола на 2,4% больше, чем женского.

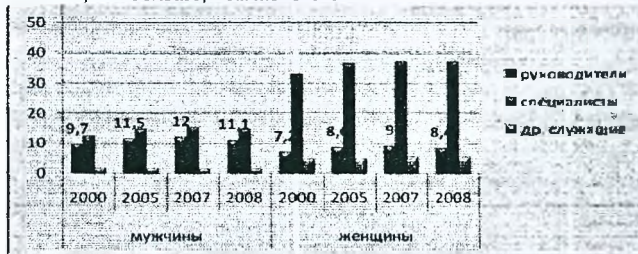


Рисунок 2 – Распределение численности работников по полу в РБ

Рассмотренные представители разных групп руководителей играют существенную роль в экономической жизни страны, но зачастую не имеют сложившегося позитивного образа бизнес-лидера ни у представителей другой группы, ни у широких слоев населения, так как в нашем понимании они являются менеджерами. Менеджмент вносит в деятельность компании упорядоченность, согласованность, последовательность, позволяет достичь стабильного ординарного результата в краткосрочной перспективе. Хороший менеджмент позволяет бизнесу оставаться результативным и эффективным в долгосрочном периоде при относительной стабильности в его окружении. Однако в современных динамических условиях хозяйствования неумение руководителя повести за собой работников в рамках единой намеченной стратегии приводит к тому, что компания продолжает действовать старым запрограммированным способом, сотрудники не могут быстро отреагировать на изменения и стоят перед лицом угроз и неопределенности. Бизнес-лидер помогает справляться с переменами и кризисами. Он создает условия, в которых люди сами хотят достигать выдающихся результатов.

Поэтому, с нашей точки зрения, менеджмент и лидерство должны образовывать дуалистическое единство – они не могут заменять друг друга. Дефицит хороших менеджеров и лидеров губителен для организации.

Обратившись к понятиям «бизнес» и «лидерство» и обобщив данные категории, мы предлагаем следующую трактовку. Бизнес-лидер – это руководитель группы людей, пользующийся влиянием в коллективе, обладающий особенными чертами характера, целеустремленностью и способный преобразовывать социальный потенциал в финансовый.

Особенности мотивационной структуры личности бизнес-лидеров широко изучены психологами и специалистами по персоналу, так как именно в них заключаются преимущества тех, кто достиг успеха в бизнесе. Исследование данного вопроса приводит нас к выводу, что далеко не каждый белорусский руководитель является бизнес-лидером. Уже сейчас многие компании привлекают специалистов извне, чтобы они не только принесли с собой недостающие знания и навыки, но и внесли свой вклад в создание соответствующей корпоративной культуры, перестройку работы компании и развитие лидерства.

Существует ряд особенностей, осложняющих развитие лидерских качеств у широкого круга менеджеров:

1. Доминирование личных отношений над профессиональными.
2. Неумение работать в команде.
3. Чрезмерный контроль и нечеткое распределение обязанностей.
5. Отсутствие опыта и культуры развития персонала.

Поэтому, в настоящее время одной из ключевых задач белорусского бизнеса становится исследование и развитие лидерского потенциала на всех уровнях организации. На первый взгляд проблема развития лидерских качеств кажется надуманной, ведь лидерство считается даром, дающимся человеку от природы. Приведем, по крайней мере, три возражения:

- 1) западные компании уже десятилетиями успешно развивают и воспитывают лидеров;
- 2) если ознакомиться с биографией успешных предпринимателей, то станет ясно, что многие из них прошли определенную школу лидерства на комсомольской или партийной работе;
- 3) рождаются люди с задатками лидера, но им необходимо развивать свой потенциал, и тут не обойтись без специальных знаний и навыков.

Белорусским компаниям необходимо создавать условия для выявления, обучения и продвижения людей, которые смогли бы на высоком профессиональном уровне выполнять функции бизнес-лидеров.

В контексте изложенного предлагаем усовершенствовать методику анализа трудовых ресурсов, дополнив ее оценкой лидерского потенциала работников предприятий и организаций.

Основными задачами анализа лидерского потенциала являются:

- изучение условий для развития лидерского потенциала в организации;
- выявление потенциальных лидеров на всех уровнях организации;
- определение лидерского потенциала работника на основе количественных критериев;
- разработка рекомендаций для совершенствования лидерских качеств работников.

Анализ направлен не только для выявления лидера для руководства компанией, но и с целью эффективного продвижения руководителей отделов, подразделений, бригад и т.д., оценки действующих руководителей.

Изучив наиболее важные черты мировых бизнес-лидеров, предлагаем для оценки лидерского потенциала использовать систему показателей, для которых введем критерии оценки в баллах:

- 1) желание быть лидером - 3 балла;
- 2) направленные действия на достижение цели (образование, повышение квалификации, самообразование и др.) – 3 балла;
- 3) практический опыт руководства - 3 балла;
- 4) достижения в деятельности - 2 балла;

- 5) честность - 3 балла;
- 6) инициативность - 3 балла;
- 7) умение слушать - 2 балла;
- 8) сдержанность и непринужденность - 2 балла;
- 9) восприимчивость - 1 балл;
- 10) умение войти в положение другого - 1 балл.

В процессе анализа необходимо определить долю потенциальных лидеров в организации, динамику этого показателя за ряд лет, провести сравнительный анализ по отрасли, концерну, оценить выполнение плана по выявлению лидеров в коллективе, сопоставить полученные данные с потребностью в бизнес-лидерах по региону. В заключение анализа разрабатывают конкретные мероприятия, направленные на повышение лидерского потенциала в коллективе, которые учитываются при разработке штатного расписания на следующий период.

По результатам проведенного опроса среди студентов экономического факультета БГТУ по первому и второму критерию мы рассчитали их лидерский потенциал:

$$ЛП = \frac{49}{139} * 0,8 * 100 = 28,2\% \text{ - есть направленные действия на достижение цели}$$

$$ЛП = \frac{49}{139} * 0,2 * 100 = 7,1\% \text{ - нет направленных действий на достижение цели}$$

Таким образом, 28,2 % студентов нашего факультета видят себя потенциальными бизнес-лидерами, но в том случае, если они целенаправленно стараются достичь данной цели, если нет, то их лидерский потенциал значительно снижается до 7,1 %. Мы считаем, что это еще не предел, надо заинтересовывать студентов происходящими событиями в экономике, политике, культуре, развивать в них личностные характеристики бизнес-лидера, привлекать известных бизнес-лидеров, которые готовы делиться опытом и знаниями со студентами.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляцкий, Н. П. Основы лидерства: учеб. пос. – Мн.: БГЭУ, 2006.
2. Развитие лидерского потенциала руководителей / А. Гурихин, А. Щавелев. - М.: Институт Тренинга АРБ ПРО, 2009.
3. Джек Сталь Уроки лидерства: учеб. пос. – М.: ИНФРА-М, 2008.
4. Статистический ежегодник. – Мн.: Минстат, 2009.
5. www.resume.by
6. www.vestnikmckinsey.ru

УДК 228 24(072)

Баранова И.Н.

Научный руководитель: к.э.н., профессор Медведева Г. Т.

ПРОГРАММА МЕРЧЕНДАЙЗИНГА ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО ДОМ ТОРГОВЛИ "ДЕТСКИЙ МИР")

Актуальность данной темы заключается в том, что мерчендайзинг является основным элементом сбытовой политики торгового предприятия. Дело в том, что торговое предприятие, которое позаботилось об эффективном мерчендайзинге своей продукции, получает возможность значительно расширить объемы своих продаж за счет снижения продаж аналогичной продукции конкурентов.

х