

- оказание помощи работодателям в подборе необходимых сотрудников из числа выпускников университета;
- содействие в организации системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки выпускников университета;
- психологическая подготовка выпускников по вопросам трудоустройства, вопросам самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями;
- ведение информационной и рекламной деятельности, направленной на профориентацию и содействие трудоустройству выпускников университета;
- взаимодействие со студенческими и молодежными организациями по вопросам профессиональной ориентации, занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- организация профильных научных исследований по вопросам занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников профессиональных общеобразовательных учреждений;
- обучение сотрудников учреждений профессионального образования региона, ответственных за трудоустройство выпускников;
- ведение информационного учета и создание банка данных о выпускниках университета, а также банка вакансий, подходящих для трудоустройства выпускников;
- подготовка предложений для ректората по финансированию программ и мероприятий, направленных на содействие занятости обучающихся и трудоустройству выпускников;
- постоянное взаимодействие с предприятиями и организациями региона, региональными и местными администрациями, центрами занятости населения для наиболее полной реализации возложенных на Центр задач.

В заключение следует отметить, что проблемы на рынке труда Беларуси носят комплексный, институциональный характер. Поэтому их решение только путем лишь минимальных изменений текущей ситуации не возможно. Необходимо решение комплексных проблем, затрагивающих не только собственно рынок труда, но и сферу образования, регулирование предпринимательской деятельности, законодательные ограничения и другие области государственной политики.

СОВРЕМЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОТКРЫТАЯ СИСТЕМА И ОБЪЕКТ ТРЕНИНГОВОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

А.А. Трусъ, к.пс.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Ю.А. Трусъ, ст. преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

На рубеже XX–XXI вв. произошли поистине революционные изменения в области организационного развития и управления современным предприятием. В настоящее время производственные возможности и конкурентоспособность любого предприятия, вне зависимости от его рыночной ниши, заключаются не в станках, компьютерах и ином оборудовании, и даже не в финансах и информации, а, прежде всего, в знаниях, умениях и творческих способностях его персонала. Невозможно переоценить важность инвестирования современной организации в развитие управленческого потенциала руководителей и креативного потенциала сотрудников. При этом многими исследователями в области социальной психологии, теории и практики управления совершенно справедливо подчеркивается, что в настоящее время образование выступает в качестве оружия в конкурентной борьбе, как для конкретного сотрудника, так и для предприятия в целом. Все большую популярность обретает новая образовательная парадигма: обучение и развитие специалиста, ориентированного на экзистенциальный и профессиональный успех, должны быть непрерывными и продолжаться всю жизнь. В такой ситуации — острой конкурентной борьбы на личностном, групповом и организационном уровнях — от предприятия требуется не только и не столько быстрая реакция на происходящие изменения, сколько способность прогнозировать и формировать свои компетенции. Под ними подразумеваются особенности, которые будут служить значимым фактором конкурентоспособности в ближайшей и отдаленной перспективе. У любого предприятия,

нацеленного на рыночный успех, на одном из ключевых мест должен стоять вопрос непрерывной системной качественной подготовки кадров всех уровней – от базового (исполнительского) до топ-менеджмента.

Современную организацию можно рассмотреть как группу людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения поставленных целей. Управление ею представляется как сознательный процесс воздействия менеджмента на управляемый объект (на конкретного сотрудника, на структурное подразделение, в целом на организацию) для перевода его в новое, желаемое состояние. При этом необходимо учитывать ее системный характер: организация представляет собой открытую систему, которая подчиняется всем законам и принципам, характерным для других открытых систем.

Представления об управлении организацией в обстановке неопределенности нашло отражение во многих теориях в развитии моделей организации как открытой естественной системы, способной столкнуться с большим количеством факторов, чем те, которые возможно зафиксировать и проанализировать. Организация как система подвержена воздействию более широкой системы, и не всегда возможно увидеть и спрогнозировать это воздействие, что создает высокую неопределенность внутри организации — прежде всего, для ее менеджмента. Центральным для такой системы оказывается понятие гомеостаза (самосохранения), которое позволяет ей сохранять работоспособность даже в условиях периодических возмущений, идущих от внешней среды.

Учет фактора системности также необходим при подготовке и проведении корпоративного обучения, в частности, бизнес-тренинга. Любая организация — это целостный организм. Изменения в одном месте влекут за собой изменения во всей системе. Поэтому нельзя считать, что локальное обучение сотрудников в каком-либо одном отделе решит проблемы этого отдела и никак не отразится на компании в целом. Невозможно точно предсказать, в каких местах компании, и каким образом начнутся изменения, связанные с обучением и развитием персонала, и, как следствие, локальным внедрением новых профессиональных компетенций. Поэтому целесообразнее представлять изменения системно, начиная их сверху и заканчивая низшими, базовыми, звеньями компании. Любые изменения, происходящие в любой из подсистем организации, как следствие обучения и развития персонала, непременно отразятся на всех других подсистемах и организационной системе в целом.

Современная организация может и должна не просто существовать, но и реализовывать стоящие перед нею задачи, только если процесс ее развития адекватен изменениям и требованиям среды. Улучшение любого одного элемента, совершенствование любого отдельно взятого процесса в организации при игнорировании внутрисистемного взаимодействия и принципа целостности непременно потребует изменения других процессов и элементов, неминуемо вызовет ответную реакцию и последствия. Поэтому при построении системы обучения и развития персонала в организации необходимо учитывать все происходящие процессы, внутренние и внешние, все факторы, влияющие на ее жизнедеятельность, в их взаимосвязи и взаимодействии.

Динамические изменения во внешней рыночной среде требуют от руководства организаций пересмотра подходов к сути применяемых кадровых и образовательных технологий. По мнению ряда исследователей, они должны стать:

- ситуационными, т.е. учитывающими уникальность компании, сфокусированными как на актуальном контексте деятельности в организации, так и специфичной для компании стратегии развития, принимающими во внимание ситуацию на рынке, в отрасли и базирующимися на выделении подлинных проблем;

- комплексными, т.е. решающими одновременно несколько типов проблем, позволяющими создавать такие кадровые и образовательные программы, которые позволяют достичь многомерного результата во всех трех базовых направлениях изменения компании: совершенствовании технологий, изменении корпоративной культуры, командном и личностном развитии;

- проактивными, т.е. позволяющими перейти от режима реагирования к режиму предупреждающей активности, когда будет не столько решаться уже назревшая проблема, сколько прогнозироваться и преодолеваться проблемная ситуация, которая еще не стала тормозом для эффективного развития компании.

Любая организация с точки зрения менеджмента, организационной и социальной психологии — это особое образование, не сводимое к простой сумме людей, ее составляющих, и имеющее свои собственные психологические закономерности существования. Особенность организации задается, помимо прочего, и тем, что в ней оказываются завязаны во-

едино многие психологические феномены и процессы. Речь здесь идет о таких разнообразных и непростых вещах, как процессы групповой динамики и лидерства, феномены межгрупповых взаимодействий и индивидуальной комфортности, группового фаворитизма, способности социального восприятия и оценки ситуации.

Как показывает практика, процесс корпоративного обучения проходит более эффективно в случае осознания его важности всеми участниками и при его системном характере. Если обучение в организации строится как несколько разрозненных тренингов по запросам отделов — это гораздо менее продуктивно, чем построение программы по результатам организационно-управленческой диагностики компании. В качестве факторов, влияющих на эффективность корпоративного тренинга, необходимо отметить: потенциал персонала, его мотивацию на обучение, контроль и поддержание результатов.

В последние годы все большую популярность обретает термин «обучающаяся организация». Как показывает опыт отечественных и зарубежных предприятий, это понятие не во всяком бизнесе и не в каждой организации приживается легко. Его в настоящее время принято использовать для оценки уровня тренинговой (образовательной) «зрелости» предприятия.

Обозначим основные моменты, отмечаемые в различных литературных источниках, которые касаются «обучающейся организации»:

- мы вступаем в эру глобальных организаций, движимых информационными технологиями;
- успех будет зависеть от скорости применения новой информации к текущим операциям, проблемам и возможностям;
- сохранение, передача и извлечение информации, в сущности, зависят от технологий, но скорость применения этой информации определяется людьми;
- эффективное применение новой информации означает, что людям и организациям понадобится научиться изменять ход своих привычных действий после получения новой информации;
- поскольку в поле нашего внимания постоянно попадает новая информация, обучение во всех организациях должно быть постоянным;
- только те организации и индивиды, которые активно управляют процессом своего обучения, добьются успеха, а на самом деле только они и смогут выжить в современных условиях.

К. Нордстрем и Й. Риддерстрале справедливо считают, что «поскольку многие виды знания трудно сформулировать и передать словами, образование не может быть ограничено пределами класса или аудитории. Нам необходимо учиться «в процессе», прямо на рабочем месте. Образование и собственное развитие — это не только чтение «очередной книги» и прослушивание «очередной лекции», но и улучшение собственного производственного процесса. Рабочее место должно стать аудиторией. Если вы хотите привлечь и удержать лучших людей, вы должны предоставить им возможность учиться».

Э. Парслоу и М. Рэй предлагают свою концепцию «обучающейся организации», которая включает четыре положения:

- повышенное внимание к обучению и развитию как к определяющим факторам эффективности организации и устойчивого конкурентного преимущества;
- побуждение максимального количества людей и, конечно же, всех менеджеров становиться коучами и осуществлять обучение, как на рабочем месте, так и в других возможных условиях;
- организация программ наставничества, помогающих поддерживать обучение;
- выделение ключевых персональных навыков, необходимых индивидам для успешного функционирования в «обучающейся организации».

Многие организации активно и успешно создают свои собственные системы подготовки персонала. В начале XXI века в мире насчитывалось около 1200 университетов, принадлежащих различным компаниям, практически во всех отраслях. Такой подход к обучению и развитию сотрудников дает значительные финансовые результаты. Например, компания Motorola подсчитала, что каждый доллар, вложенный в образование, приносит \$33 прибыли.

Для того чтобы процесс обучения и развития персонала был максимально эффективным, необходимо соблюдение ряда условий. К наиболее важным из них можно отнести культурные и личностные, которые тесно взаимосвязаны:

- организационная культура в виде сложившихся традиций, норм, правил и ценностных ориентаций может стимулировать и поддерживать инициативу работников в самосовершенствовании, а может, напротив, ее полностью блокировать. Например, к первым относится инновационная культура, а ко вторым — бюрократическая;

- топ-менеджеры могут быть как примером саморазвивающегося новатора в организации, так и «образцом» осторожного консерватора. Преобладающий стиль руководства предприятием играет важную роль в этом вопросе.

Наиболее «продвинутые» предприятия, работающие на белорусском рынке, создали свои образовательные центры, успешно осуществляющие подготовку персонала в компетенциарной парадигме. Среди них можно отметить Компании «ОМА», «Новая Супра», Дельта-банк. Обозначая тенденции в развитии бизнес-тренинга на отечественном корпоративном пространстве, необходимо отметить, что в ближайшее время на смену его обучающей модели придёт модель сопровождения профессиональной деятельности руководителей и специалистов, а также в целом обеспечения и поддержки эффективного функционирования современной организации.

РЕСУРСНОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

*Л.Д. Тулуш, к.э.н., доцент, П.Н. Боровик, к.э.н., доцент
Национальный научный центр «Институт аграрной экономики» НААН Украины
(г. Киев, Украина)*

Среди комплекса финансовых рычагов особенно выделяются налоговые. Использование налогового механизма позволяет государству изъять часть природно-ресурсной ренты с целью ее использования для финансирования потребностей воссоздания природных ресурсов и, кроме того, благодаря регулирующим свойствам ресурсных налоговых платежей, стимулировать процессы рационального природопользования и охраны природных ресурсов, экологически конструктивных изменений в технологии производства или компенсации обществу вреда, наносимого их деятельностью.

В этой связи важным направлением развития налоговой системы есть создание целостного и действенного механизма налогообложения природопользования, который обеспечил бы соблюдение принципов устойчивого развития, рациональное использование природных ресурсов, уменьшение негативного воздействия на окружающую среду и истощение природного потенциала, а также обеспечение необходимого уровня экологической безопасности.

Следует отметить, что современная отечественная система ресурсного налогообложения таких функций не выполняет, что приводит к возникновению целого ряда проблем, связанных с использованием природных ресурсов.

Целью данной работы является обобщение существующих проблем ресурсного налогообложения в Украине и обоснование рекомендаций по совершенствованию налогового инструментария обеспечения рационального природопользования и эффективной природоохранной деятельности.

В настоящее время в Украине наиболее существенными проблемами, которые сдерживают процессы рационального использования ресурсов и обеспечения надлежащего уровня экологической безопасности являются следующие:

- несоблюдение требований законодательства по вопросам охраны природы;
- монополизация отдельных видов природных ресурсов;
- несоблюдение технологий потребления и использования природных ресурсов с целью получения большей прибыли в ограниченные сроки.

В частности, несоблюдение гражданами требований природоохранного законодательства является одной из причин современного состояния загрязненности природных богатств Украины (рек, озер, лесов и т.д.). Наибольших убытков природным ресурсам приносит несоблюдение требований законодательства об охране окружающей среды предприятиями и предпринимателями, особенно если их производственный цикл предусматривает выбросы и сбросы загрязняющих веществ в окружающую среду.

В условиях рыночной экономики и отсутствия ограничений относительно права собственности на отдельные виды природных ресурсов, закономерным явлением являются также монополизационные процессы с ними (земля, лес, месторождения природных ископаемых). Поэтому, с целью предотвращения социального напряжения в обществе, предупреждения