

Министерство образования Республики Беларусь
Полоцкий государственный университет

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей
III Международной научно-практической online-конференции

(Новополоцк, 18–19 апреля 2019 г.)

Новополоцк
Полоцкий государственный университет
2019

Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей III Международной научно-практической online-конференции, Новополоцк, 18–19 апреля 2019 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2019. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.

Компьютерный дизайн обложки М. С. Мухоморовой.
Технический редактор Т. А. Дарьянова, О. П. Михайлова.
Компьютерная верстка И. Н. Чапкевич.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

СЕКЦИЯ 5
**СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ:
ИСТОРИЯ, ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

**ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ
ЭКОНОМИКИ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ**

Я.С. Яскевич, д-р филос. наук, проф.

Белорусский государственный университет, Минск

Современный бизнес, наука, культура все в большей степени должны коррелировать с ценностно-ориентированными моделями менеджмента – управления развитием человеческого капитала на основе ценностей, изменения культуры организаций и компаний, индивидуализации структуры управления с акцентом на роль лидера в управлении персоналом, его личностных и эмоциональных качеств, установок на сотрудничество, понимание, согласие и высокий профессионализм.

На передний план современной науки, политики, экономики выдвигаются междисциплинарные и проблемно ориентированные формы исследовательской и практической деятельности. Организация таких подходов во многом зависит от определения приоритетных направлений, финансирования, подготовки кадров, их управленческой культуры. Это обусловлено трансформацией глобальной мировой экономики, ее переходом к VI технологическому укладу, необходимым компонентом которого является инновационное развитие всех сфер жизнедеятельности национальных государств – экономики, политики, управления [1, с. 3-10]. Наряду с этим выстраиваются методологические модели управленческой деятельности, опирающиеся на такие критерии как рациональность, эффективность и продуктивность, ясность и согласие относительно поставленных целей, ибо только действия, достигающие цели или способствующее ее достижению, являются успешными в условиях инновационной экономики.

Инновационная экономика – это рационально выстроенная экономика, основанная на знании и использовании высоких технологий, прозрачности и свободной конкуренции, инициации новых рынков и их разнообразии. Такая экономика отличается высоким уровнем развития фундаментальной и прикладной наук, наличием мощных интеллектуальных парков, привлекательным инвестиционным климатом и высокими инвестиционными ресурсами, конкурентно способной продукцией на мировых технологических рынках, социально-политической стабильностью, высоким качеством жизни и человеческого потенциала, рационально-нравственным характером управленческой культуры в государстве.

Обращение к критическому осмыслению происходящих событий перед лицом «глобального кризиса» и «глобальной депрессии», необходимости синтеза полученных знаний актуализирует тему рациональности. *Почти все ныне существующие бизнес-модели и политики заняли рационалистическую и приближающуюся к ней позицию,*

идя к этому образу мыслей собственным путем – или по убеждению, или в силу веры в то, что рационализм неотвратим, или вовсе принимая его без рассуждений [2, с. 7-38].

Несмотря на специфику коммуникативного пространства (политическое, научное, экономическое пространство) существует общий предметно-смысловой континуум, «общий язык», общее правило, позволяющие осуществлять коммуникации, приспособивая свой опыт и свой язык к опыту другого, чтобы не произошла «блокировка» общей коммуникационной системы из-за нашего неумения/нежелания принять ее «правила игры». *Чтобы не придти к «пределу доверия», надо быть предельно внимательным и рациональным.* В современном демократическом обществе важно чтобы коммуникативная рациональность или рациональность общения была ориентирована как на предпочтения инноваций, так и на необходимость ценностей компромисса, консенсуса, рационального дискурса и тем самым способствовала взаимному согласованию деятельности социальных субъектов, наработке и вписыванию в общественное развитие наиболее прогрессивных локально-коммуникационных практик, что приводит к реализации принципа социальной справедливости.

Рациональность современного общества с необходимостью проявляет себя в умении согласовывать частные и общие интересы, в стремлении не доводить до крайности и конфронтации различные политические, экономические и духовные предпочтения, нейтрализовать их враждебные столкновения. Политико-экономический дискурс при этом использует рациональные стандарты языка науки и одновременно отвечает определенным общественным реалиям и социальным целям – политической эффективности, экономической выгоде и т.п. [3, с. 52-59].

Рациональность в экономической политике, поведение субъекта экономики (потребителя, производителя, правительства и т.д.), которое соответствует набору правил, относящихся к предпочтениям. В теории потребительского спроса, например, предполагается, что потребители подчиняются *аксиомам рациональности* и другим аксиомам поведения, которые в совокупности образуют поддающуюся проверке теорию поведения потребителей. К таким аксиомам рациональности, используемым в теории потребительского спроса, относятся *аксиомы полноты, транзитивности и выбора.* Рациональный выбор в идеале задает стратегию инновационного экономического развития общества, определяет его перспективные направления, социально-экономическую политику государства и соответственно детерминирует развитие политической коммуникации, формирование так называемой *«медийной инноватики»* как междисциплинарного направления современной культуры. Оно обеспечивает взаимосвязь процессов инноватизации и медиатизации современного информационного общества, его просвещение в области инновационной деятельности, задействование культурно-медийных ресурсов по формированию политической и инновационной культуры [4, с. 43-51].

Важнейшим условием социальной жизни является «вотум доверия» в обществе, без чего невозможны бизнес, политика, искусство, личная жизнь, консолидация и обеспечение единства общества, его цивилизационное развитие. Именно доверие и гражданская идентичность обеспечивают стабильность и реализацию нравственного

вектора социальной динамики. При этом доверие в широком смысле слова означает *взаимное доверие личности бизнесу, экономике, праву, государству, определяет механизмы формирования гражданской идентичности*. Понятие гражданской идентичности вбирает в себя такие исторически предшествующие стадии, как «этническая», задающая принадлежность к роду, племени, клану; «статусная», на которой личность выступает как уже выделенный из рода индивид и занимающий определенное место в социальной иерархии; «ролевая», на которой личность идентифицируется по выполняемым ею социальным ролям и профессиональной востребованности; «проектная», на которой идентификация задается ее ответственностью, признанием и узнаваемостью личности в обществе, сетевом пространстве; «постчеловеческая», где идентичность выступает в синтезе свободы и ответственности, гражданской зрелости и жизненной компетентности, нравственности и взаимного доверия личности и социума [5, с. 76-78].

Неразрывная связь политической коммуникации и принятия управленческих решений со стратегией экономической политики, развитием рыночных отношений обуславливает необходимость разработки эффективных механизмов принятия рациональных решений и управления этим процессом на уровнях мегариска (международного или глобального), макрориска (внутреннего, странового) и уровне микрориска (отдельных субъектов – политиков, экономистов, предпринимателей, фирм и т.п.) с учетом междисциплинарных подходов и стратегий [6, с. 118].

Современные модели принятия решений все в большей степени должны коррелировать с ценностно-ориентированными моделями менеджмента – управления развитием человеческого капитала на основе ценностей, изменения культуры организаций и компаний, индивидуализации структуры управления с акцентом на роль лидера в управлении персоналом, его личностных и эмоциональных качеств, установок на сотрудничество, понимание, согласие и высокий профессионализм. *Динамика менеджерских моделей демонстрирует сегодня инновационные прорывы от управления по инструкциям (Managingbyinstructions – MBI) к управлению по целям (Managingbyobjectives – MBO) и, наконец, к управлению на основе ценностей (Managementbyvalues – MBV) [7].*

Модель управления на основе ценностей как устойчивой системе убеждений о предпочтительных принципах поведения, требованиях организационной жизни и нравственных регулятивов позволяет эффективно, творчески и ответственно решать сложные вопросы, уметь приспосабливаться к неопределенности, работать на взаимном доверии и преданности делу компании. Вопрос заключается в том, «как сохранить человеческий облик в ситуации, когда господствующая идеология либерализма принципиально отрицает мораль как таковую, а резкое ухудшение условий жизни создает сильнейший соблазн избавиться от моральных норм, сохраняющихся «по инерции» [8, с. 17].

Необходимы нравственные повороты в динамике модели управления на основе ценностей, индивидуализации в структуре управления через акцентацию роли лидера в управлении персоналом, личностное развитие руководителя, качества, развивающие сотрудничество, образующие социальный капитал, его эмоциональное воз-

действие. Сегодня обладание солидным человеческим капиталом, стремление получить опытных и образованных сотрудников создает конкурентный рынок, а руководители, игнорирующие влияние персонала и корпоративной культуры, рискуют быть невостребованными. Эффективное управление персоналом становится ключевым показателем [9, с. 7-21]. Такие принципы управления персоналом, как разумное использование ресурсов компании, эффективные коммуникационные планы, гибкая корпоративная культура, основанная на сотрудничестве, четкая политика вознаграждений и отчетности, оказывают наибольшее влияние на акционерную стоимость, повышают корпоративную производительность, эффективность сотрудников компании и доход акционеров. Индекс человеческого капитала (HCI), оценивающий различные методы и принципы управления персоналом и принятия решений, подтверждает четкую взаимосвязь между эффективностью сотрудников компании и высоким доходом акционеров, как показывают исследования международной компании WatsonWyattConsulting [10].

Эффективные методы и принципы управления персоналом, конкурентная стратегия по повышению качества работы, гибкость и инновационность в PR-политике, приносят большую рентабельность инвестиций, чем новые технологии и разработки (НИОКР). О влиянии персонала на итоговые достижения компаний свидетельствует семилетнее исследование ManagementToday, проведенное в Великобритании Институтом персонала и развития, в рамках которого был сделан вывод, что от управления персоналом зависит 19% различий в производительности между компаниями и 18% различий в объемах дохода, что выше влияния НИОКР. Инновационная модель управления на основе ценностей, бизнес-модель, несомненно, требует реорганизации культуры предприятия в целом, внедрения и развития новых убеждений и приоритетов среди персонала на всех уровнях, системного управления качеством и эффективного планирования.

Такие приоритетные корпоративные ценности в деятельности сотрудников как креативный подход при решении сложных вопросов, умение находить быстрые решения в условиях неопределенности, самостоятельность и ответственность, самоконтроль, преданность компании, взаимное доверие обеспечивают эффективное функционирование организации, ее рост, конкурентоспособность, личностное развитие сотрудников, их мотивированность на успех, продвижение и благополучие ибо «основа успеха – сотрудники. Именно поэтому они вознаграждаются за преданность, высокие достижения и личностный рост, опираясь на три долгосрочные инициативы компании: предоставление сотрудникам права покупки акций компании, вручение наград за профессиональные достижения и постоянное обучение, и тренинг» [7, с. 52]. В реальной практике утверждаются системы корпоративных ценностей, управление по ценностям (management by Values, MBV). Так, председатель банка «Уралсиб» настаивает именно на таком типе управления и считает его новым инструментом стратегического лидерства, когда ключевой корпоративной ценностью выступает самосознание, предполагая, что ясное понимание своих внутренних побуждений, желаний и намерений, своего места в мире, обществе и семье, в профессии и компании наполнит работу и жизнь сотрудников смыслом [11, с. 96-99].

Высокие личностные качества руководителей-управленцев, их привлекательный имидж и глубинный профессионализм создают основу развития эффективной экономики и бизнеса. «В бизнесе, как и в любом другом виде человеческой деятельности, особенно в высших ее проявлениях, высока роль личности. Именно от личности зависит выбор и принятие решения в важных и критических управленческих ситуациях, которые определяют, по какому пути пойдет основное развитие» [12, с. 618].

При принятии управленческих решений необходимо иметь в виду, что в условиях синергетической открытости, «в точках исторических переломов даже самое слабое воздействие может оказаться решающим. Каждый из нас, – подчеркивает Михаил Делягин, – может стать соломинкой, ломающей спину верблюда, – и мы обязаны использовать все имеющиеся или кажущиеся возможности до последней» [8, с. 13]. Философия управления на основе поощрения самоконтроля, креативного решения сложных ситуаций, высокой потребности к самостоятельности и ответственности, творческого участия и взаимного доверия и означает управление на основе ценностей и развития человеческого потенциала.

Современная инновационная модель экономики и управления должна выстраиваться в контексте коммуникативной рациональности и наличия множества синергетических факторов, когда необходимо учитывать меняющуюся информацию о событиях, определять вероятность реализации многообразных вариантов принимаемых решений и социально-политических рисков, ориентироваться на нравственные регулятивы и ценности, идеалы доверия, сотрудничества и ответственности. В условиях радикально меняющегося рынка, возрастающей сложности, открытости, неопределенности и стремительной изменчивости делового мира, его глобальных технологических перемен косные, одномерно-линейные модели менеджмента с иерархическим управлением вступают в противоречие с системой деятельности современных компаний. Принятие управленческих решений в духе командно-административной практики, жесткой иерархии и безоглядного следования инструкциям не вписывается в логику современного бизнеса, требующего инновационного и творческого подхода, гибкой мобильности, ориентированности на корпоративную культуру и интересы клиента.

Таким образом, модель управления на основе ценностей является своего рода вызовом современной экономике, предъявляя системе управления человеческим капиталом необходимость ее переориентации на субъект-субъектные отношения и принятия решений на основе нравственной культуры.

Список использованной литературы

1. Шимов, В.Н. Направления структурной трансформации промышленного комплекса страны в контексте мировых тенденций // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Минск: БГЭУ, 2010. – С. 3-10
2. Оукшот, М. Рационализм в политике и другие статьи. Перев. с англ. / М. Оукшот. – М.: Идея-Пресс, 2002, С.7-38. – 288 с.
3. Коммуникативная рациональность: эпистемологический подход / отв. ред. И.Т. Касавин, В.Н. Порус. – М: И Ф РАН, 2009.– 215 с.

4. Залесский, Б.Л. Медийная инноватика: взгляд в будущее / Б.Л.Залесский // *Materialy VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Europejska nauka XXI wieku – 2012»* Volume 12. *Filologiczne nauki: Przemysł. Nauki i Studia*. – С. 43-45.
5. Тульчинский Г.Л. Доверие и гражданская идентичность как факторы консолидации российского общества – *Философские науки*, 2012, № 11, С.76-88.
6. Яскевич, Я.С. Политический риск и психология власти / Я.С.Яскевич – Минск: Право и экономика, 2011.– 298 с.
7. Долан, С. Управление на основе ценностей. Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке / С.Долан, С.Гарсия – М.: Претекст, 2008. – 313 с.
8. Делягин, М.Г. В жерновах глобальной депрессии – «Свободная мысль». – 2013. – № 1 (1637). – С.5-18.
9. Веряскина, В.П. Управление развитием человеческого капитала: модели менеджмента и практика – *Философские науки*, № 6, 2012.– С.7-21.
10. Oliver, J. Invest In People and Profitability and Productivity, *Management Today* (1998, March) – Tsupport@Bellhowell, inforlearning – com.
11. Корпорация самопознания – *Forbes*. – 2013. – № 04 (109). – С.96-99.
12. Литвак, Б.Г. Великие управленцы: монография / Б.Г.Литвак. – 2-е изд., доп. – М.: Наука-Пресс, 2006. – 774 с.