

Четыре базовых механизма зеленого роста: 1) анализ государственных расходов на окружающую среду; 2) стратегическая оценка состояния окружающей среды; 3) советы по устойчивому развитию; 4) отчетность по зеленому развитию. Суть данных механизмов «зеленой» экономики заключается в том, что их можно понимать как общие положения и политические меры, направленные на ускорение и облегчение перехода к «зеленой» экономике (создают условия для применения конкретных инструментов).

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Проект, финансируемый Европейским Союзом и реализуемый Программой развития ООН « Содействие переходу Республики Беларусь к «зеленой» экономике».

2. Техническая помощь для поддержки развития «зеленой» экономики в Беларуси: Принципы, механизмы и инструменты «зеленой» экономики, Семинар, 11 июня 2015 года, г. Минск.

УДК 005.96:658.114.3(100)

Студ. А.В.Маркушевская

Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

#### **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕЖДУНРОДНОЙ КОМПАНИИ**

Научно-технический прогресс в последние десятилетия стал основой крупных изменений в трудовой деятельности. Традиционные технологии постепенно уступают место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике и современных средствах связи, био- и лазерной технологии.

Вследствие наблюдаемых изменений, сокращается численность персонала, повышается удельный вес специалистов, руководителей, рабочих высокой квалификации. Возрастает стоимостный объем капитала, приводимого в движение одним работником. Расширение полномочий на рабочем месте, контроль за производственным процессом самим работником (с вытекающими последствиями для мотивации и управления персоналом) – главная отличительная черта современности, что делает компанию зависимой от качества рабочей силы, форм ее использования, степени вовлеченности в дела организации, особенно если эта компания работает на зарубежных рынках.

Для международной компании управление персоналом приобретает все более важное значение, как фактор повышения конкурентоспособности, долгосрочного развития. [1, с.93]. Проблемы в области управления остаются и будут оставаться важнейшими в ближайшей перспективе. Для Республики Беларусь является актуальным рассмотреть используемые международными компаниями на практике подходы, проанализировать эффективность этих подходов и разработать предложения, которые могли бы использовать наши компании, выходящие на зарубежные рынки.

Можно выделить два подхода по управлению персоналом, в компаниях, работающих на международных рынках (таблица 1).

**Таблица 1 Два подхода к управлению персоналом в международных компаниях**

Наименование подхода	Особенности подхода
Функциональный	Сущность функционального подхода к менеджменту заключается в том, что потребность рассматривается как совокупность функций, которые нужно выполнить для удовлетворения потребности. Эти функции распределяются среди подразделений, где их исполняют сотрудники организации. Механизм реализации функций нацеливает функциональные подразделения на выполнение своих локальных целей, между которыми могут быть объективные противоречия.
Процессный	Данный подход основан на выделении и рассмотрении бизнес-процессов компании, каждый из которых протекает во взаимосвязи с другими бизнес-процессами или внешней средой. «Правильный» набор бизнес-процессов отдельной компании представляет собой их систему или сеть, которая охватывает процессы производственного цикла компании, а также процессы управления, обеспечения необходимыми ресурсами.

Рассмотрим, что же дает предприятиям функциональный и процессный подход соответственно.

Достоинства функционального подхода [2]:

- специализация сотрудников в избранной ими профессии и, таким образом, приобретение профессиональных навыков высочайшего уровня;
- централизация разных функций, затраты организации снижаются;

- рост безопасности труда становится более безопасным, так как каждый знает свое рабочее место, а также, ту работу, которую он должен выполнять;

- упрощение процесса формирования организационной структуры компании.

Использование процессного подхода к управлению предприятием позволяет получить для предприятия следующий эффект [3]:

- обеспечение прозрачности бизнеса – описание всех ресурсов предприятия и регламентирование действий всех участников процесса. Общее принятие правил и принципов выполнения бизнес-процессов позволяет сформировать единое понимание целей у руководителей и сотрудников;

- повышение управляемости бизнеса – распределение и закрепление ответственности за выполнение функций, регламентирование взаимодействия подразделений и т.п.;

- оптимизация выполнения бизнес-процессов – ликвидация дублирования функций, уменьшение коммуникативных цепочек, автоматизация документооборота;

- снижение ошибок сотрудников – регламентирование деятельности сотрудников и разграничение ответственности позволяет существенно снизить количество ошибок, которые нередко приводят к различным потерям предприятия (финансовые потери, временные задержки, потеря репутации и т.п.);

- масштабирование бизнеса – перенос работающих процессов на другие предприятия бизнеса и вновь открываемые предприятия;

- увеличение стоимости бизнеса – наличие формализованных и работающих бизнес-процессов на предприятии автоматически увеличивает привлекательность предприятия для инвесторов или повышает цену предприятия в случае продажи бизнеса.

В управлении персоналом международных компаний, особенно в ее зарубежных филиалах и дочерних предприятиях необходимо учитывать поведенческий аспект. Служба управления персоналом призвана знакомить работников компании с правилами поведения за рубежом, условиями, позволяющими персоналу зарубежных филиалов чувствовать себя свободно и комфортно, не вызывая своими поступками и внешним видом недовольства, недоумения, а порой и скрытой вражды со стороны местной общественности; прививать им навыки общения с местными органами власти, деловыми кругами и потребителями товаров [4].

Обобщив всё вышесказанное, можно сделать вывод, что эффективная деятельность многих предприятий, а также конкурентоспособность их продукции зависит от качества бизнес-процессов, связанных с формированием кадрового потенциала, а также от актуальных методов управления производственными коллективами.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Киба- нова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (Высшее образование).
2. Функциональный подход [Электронный ресурс]/URL <http://www.managevation.ru/mvas-696-1.html> / (дата обращения:07.11.2017)
3. Процессный подход к управлению предприятием [Электронный ресурс]/URL [http://bryl.ru/bp\\_process.html#2](http://bryl.ru/bp_process.html#2) / (дата обращения:07.11.2017)
4. Международный менеджмент. Учебник для вузов/Под ред. С. Э. Пивоварова, Д. И. Баркана, Л. С. Тарасевича, А. И. Майзеля. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 624 с.: ил.

УДК 339,138:681.518

Студ. Д.А Шило

Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова

(кафедра менеджмента, технологий бизнеса и устойчивого развития, БГТУ)

### **ПЕРСПЕКТИВЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МАРКЕТИНГА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Современный этап развития потребительского сектора в Республике Беларусь характеризуется переходом от интуитивного маркетинга к регулярному, который характеризуется максимальной информационной активностью. Реализация процесса накопления и анализа маркетинговой информации в рамках системы информационного обеспечения маркетингового потенциала предпринимательской структуры происходит путем поступления в систему управления информационных массивов, что в свою очередь способствует прогнозированию и моделированию различных рыночных ситуаций.

В систему информационного обеспечения маркетингового потенциала входит [3]: маркетинговый аудит предпринимательской среды – анализ рыночных возможностей организации и анализ