

– знакомство с местными культурными традициями через региональные продукты. Жители региона могут брендировать своё ремесло и местные экологически чистые продукты. Так, экотуризм мог бы получить дополнительный вклад в развитие;

– рациональное планирование экотуризма, которое помогает решать проблемы антропогенной нагрузки, максимум которой определён для каждой ООПТ и измерен в количестве посещений в год. При её превышении экотуризм целесообразно развивать в смежных зонах [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что экологический туризм на территории ООПТ является многогранным инструментом, который через участие в нем иностранных туристов, несет объективную информацию о Беларуси в зарубежные страны, тем самым увеличивая приток иностранной валюты в страну, стимулирует развитие других отраслей и видов деятельности – сельского хозяйства, легкой промышленности, производства стройматериалов, гостиничных и транспортных услуг, сферы торговли и питания. Вклад туризма в экономическое развитие страны тем выше, чем больше в нем используются местные продукты и ресурсы. Однако, следует отметить, что туризм – нестабильный источник доходов, подверженный влиянию разнообразных факторов: сезонности, экономическим и политическим кризисам, эпидемиологической обстановки и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная стратегия развития туризма в Республике Беларусь до 2035 года. Минск, 2020. 46 с.

2. Буклет «Туризм и туристические ресурсы в Республике Беларусь 2020» / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск, 2020. 31 с.

3. Будет ли в Беларуси экотуризм. «Багна» анализирует национальную стратегию и альтернативы [Электронный ресурс]. 2020. Режим доступа: <https://bahna.land/ru/zakonodatelstvo/budet-li-v-belarusi-ekoturizm-bagna-analiziruet-natsionalnuyu-strategiyu-i-alternativy>.

УДК 331.108.26

Е. В. Мещерякова, доц., канд. экон. наук (БГТУ, г. Минск);

А. К. Тулекбаева, зав. кафедрой, канд. техн. наук
(ЮКГУ им. Ауэзова, г. Шымкент)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ

С усилением скорости развития информатизации общества наблюдается явный переход от работника, как объекта управления к работнику, как объекту, так и субъекту управления. Приходит пони-

мание того, что основу конкурентной борьбы на рынке составляет борьба за человеческие ресурсы. (Борьба за ресурсы уже перешла из сферы конкурентной борьбы в сферу политики). В. И. Маслов считает, что сформировалось новое общество, в основе которого информация, интеллект, интерес [1]. Ученый говорит о новой концепции управления персоналом, основанной на далеко идущих прогнозах развития организации и ее окружения – стратегический менеджмент персонала.

Многие руководители игнорируют изменение ценностных ориентаций работников, не работают со стратегически ценными человеческими ресурсами, не создают ту корпоративную культуру, которая позволяет проявлять себя тем сотрудникам, с кем организация могла бы связывать свое будущее. Не все еще поняли, что авторитарный стиль управления и инновационная среда плохо совместимы. К сожалению – организации с такими руководителями не выдержат конкурентной борьбы, которая разворачивается сейчас уже в сфере борьбы за персонал! Чем сложнее система, тем менее она принимает традиционно принятый авторитарный стиль управления. Или творчество и активность – или жесткое, директивное управление. В первом случае персонал рассматривается, как внутренний потребитель, так как только высококвалифицированный мотивированный, творчески активный персонал, способен принимать решения, направленные на достижение общих целей, умеет гибко реагировать на внешнюю среду и способен создать устойчивые преимущества организации. Таким образом, необходимо формирование такой организационной культуры, которая позволяет получить устойчивый положительный синергетический эффект.

Рассмотрим в связи с этим проблемы, связанные с формированием эффективной организационной культуры в информационной экономике.

Философия. Требуется изменение ценностных установок, как руководителей, так и персонала.

Время. Изменение организационной культуры – это длительный процесс. Ценности не подвержены быстрым изменениям. Привычные модели поведения и мышления легче сформировать, чем менять. Чем дольше они используются, тем сильнее сопротивление при их изменении.

Структура. Необходима четкая, расписанная заранее последовательность действий, при этом постоянная демонстрация приверженности декларируемым ценностям.

Развитие. Тщательный поиск персонала с инновационными возможностями должен сочетаться с развитием потенциала уже существующего персонала и возможностями постоянной его трансформации ввиду меняющихся требований окружающей среды.

Психология процесса. Есть серьезные устоявшиеся ментальные модели, мешающие выстраивать кадровый менеджмент на предприятиях – неверие в нацеленность руководства на изменения, страх изменений в силу непредсказуемости экономической, что требует изменения психологических установок, что само по себе связано с длительностью процесса.

Ресурсы. Постоянная нехватка финансовых ресурсов и профессионалов, квалифицированных работников.

Способность адекватно реагировать на изменения внешних факторов зависит от личных качеств персонала фирмы, среди которых важнейшее значение имеют такие, как психологические способности восприятия изменений членами организации, личные амбиции, возможности профессионального развития, готовность к кооперации. Задача современного персонала – управлять изменениями, в связи с чем, в практике зарубежных фирм все большее внимание уделяется специальным методам управления изменениями («менеджменту изменений»).

Фактически речь идет об учете требований модели устойчивого развития на уровне предприятия. Идеи И. Ансоффа, Х. Крингса и других современных авторов, формируя новую философию управления, оказывают влияние на существующие стратегии управления персоналом. Во-первых, приходит понимание того, что отдельный сотрудник является лучшим экспертом по конкретным, порученным ему вопросам. Он разбирается в них лучше, чем вышестоящие руководители, поэтому в интересах дела переход полномочий к подчиненным. Во-вторых, взаимоотношения приобретают все более коллегиальный характер, они не столь структурированы, как было ранее. Проблемы все чаще решаются командой, что предполагает изменение установок не только руководителей, но и подчиненных. Тогда команда становится нормой организации труда.

ЛИТЕРАТУРА

1 Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в XXI веке. М.: Эксмо, 2002. 80 с.

УДК 331.108.26

Е. В. Мещерякова, доц., канд. экон. наук;
Халезов А.Н., магистрант (БГТУ, г. Минск)

РАЗРАБОТКА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ IT-ПРОЕКТОВ

Процесс информатизации экономике в мире и в Беларуси характеризуется поступательным развитием и популяризацией. При этом стоит отметить, что в отдельных областях проектного менеджмента