

как капитал взаимоотношений, и включает в себя интеллектуальные активы в форме взаимоотношений с внутренними и внешними контрагентами. Совокупность человеческого и структурного капитала представляют собой интеллектуальный капитал на макро и микроуровнях и находятся в тесной взаимосвязи между собой.

В данном случае человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, умений и навыков, которые приобретаются в течении трудовой деятельности человека и которые используются для достижения определенных целей и получения дохода. А сам же структурный капитал прежде всего связан и базируется на созданных непосредственно с участием человеческого интеллектуального капитала нематериальных интеллектуальных активов, которые приносят доходы. Увеличение интеллектуального капитала приумножает поток дохода личности, тем самым изменяет структуру потребностей последнего. Отмечено, что возрастет потребность в самосовершенствовании и самореализации по пирамиде А. Маслоу, это возникает, прежде всего, при достижении личностью определенного уровня интеллектуального развития. Все это подтверждает об обоснованности вынесения категории интеллектуальный человеческий капитал в отдельную категорию, которая преумножает как социальный, так и экономический уровень дохода и развития индивидуума.

Заключение. Можно подытожить, что современно социально-экономическое развитие любой развитой страны на нынешнем уровне развития экономики, прежде всего, основывается на уровне человеческого интеллектуального капитала, который генерирует в себе и накапливает структуру интеллектуального капитала. Поэтому развитие любого государства и его экономики, прежде всего, должно ориентироваться в сторону интенсивного типа расширения производства и генерации интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал в нынешних реалиях выступает в качестве ведущего фактора общественного производства интеллектуального продукта, который и является основой экономики знаний, присущей высокоразвитым странам.

Белорусская экономика стоит перед решением задачи эффективного функционирования на мировом поприще и в мировой системе экономики знаний. На пути перехода к новому типу экономики знаний в нашем государстве стоит множество преград и барьеров, без преодоления которых все развитие в данном направлении может пойти вспять. Однако имеются и определенные шаги, свидетельствующие о правильности пути в данном направлении, а именно ускорение процессов интеграции в мировое образовательное и научно-техническое пространство, повышение ценности и значимости нематериальных и интеллектуальных активов, создание наукоемких отраслей и сфер деятельности, развертывание научных площадок и парков, вовлечение НИОКР в реальный сектор экономики и пр.

Список цитируемых источников

1. Корнеевец, И. В. Человеческий капитал как фактор международного позиционирования белорусской экономики / И. В. Корнеевец, А. В. Бондарь // Беларусь и мировые экономические процессы: сб. науч. ст. / Белорус. гос. ун-т: редкол.: А. В. Данильченко (пред.) [и др.]. — Минск, 2010. — Вып. 7. — С. 20—27.
2. Жевнова, А. А. Интеллектуальный капитал инновационных кадров как важная составляющая человеческого капитала современной фирмы / А. А. Жевнова // Изв. ОрелГТУ. Сер. экон. и гуманитар. наук. — 2010. — № 8(223). — С. 19023.
3. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал: новый источник богатства организации / Т. А. Стюарт. — М.: Поколение, 2007—368 с.
4. Бондарь, А. В. Знаниеемкие услуги как фактор формирования интеллектуального капитала. / А. В. Бондарь, К. И. Рябова // Белорусский экономический журнал, 2022. — №3. — С. 87—101.

УДК 338.2

З. О. Потапешкин, И. С. Харкевич

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь*

ОЦЕНКА МЕТОДОВ И СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ КОЛЛЕКТИВОМ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК СРЕДСТВА ДОСТИЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

Введение. В современное время всё больше возникает потребность в качественных кадрах, причём не только в исполняющих указы, распоряжения руководства, но и в грамотных управленцах, поскольку от них зависит экономическая состоятельность того или иного субъекта хозяйствования. Значение человека занимающего руководящую должность сложно недооценить. Ведь человек, который занимает руководящую должность — это вершина всей иерархии среди работников.

Основная часть. Разбирая методы, которые могут быть использованы при управлении коллективом на благо предприятия, необходимо выделить требования к самому руководителю, т. к. он имеет огромную роль не только в самой иерархии, выстраиваемой на предприятии, но и от него исходят ключевые решения по различным вопросам, например: развитие предприятия, планирование деятельности предприятия, привлечение к дисциплинарной ответственности работников, разрешение спорных ситуаций в самом коллективе.

Основные требования, предъявляемые в настоящее время к руководителю организации:

- обладает активностью, самостоятельностью, предприимчивостью, предоставляет подчиненным максимальную свободу действий, идет на оправданный риск;
- разрабатывает прежде всего стратегии решения экономических и правовых проблем; воспитывает подчиненных, разрешает конфликты; ведет переговоры;

- рационален, критичен, надеется в первую очередь на собственные силы;
- лишен раздвоенности в сознании и поступках, стремясь в первую очередь к достижению общих целей;
- создает команду единомышленников, нацеленных на выработку коллективного решения в процессе диалога и дискуссий;
- динамичен, открыт для новых идей, знаний и информации, имеет широкий взгляд на жизнь;
- умеет работать с людьми, признает их как личности, хороший педагог;
- обладает респектабельной внешностью – внешняя привлекательность, хорошая осанка, умение держаться в рамках этикета и взаимодействовать с окружающими;
- независимое поведение, имеющее в качестве основ профессиональные знания и умения и позволяющие принимать решения самостоятельно, не пренебрегая при этом мнением других;
- речевые способности, предполагающие наличие риторических навыков, отработанной жестикуляции и тембров голоса;
- манеры, основывающиеся на знании правил этикета, внутренней собранности и осознании значимости своих действий;
- спокойная реакция руководителя на суждения людей, умение терпеливо выслушивать критические замечания и разумно воспринимать их, спокойно, без излишних эмоций, гнева или агрессивности.

От требований к кандидату на должность руководителя перейдем к методам управления предприятием (коллективом) (рисунок 1).



Рисунок 1 — Методы управления предприятием

Примечание — Источник: собственная разработка.

Под идеологическим методом понимается внутренняя установка и отношение к работе, осуществляемой самим человеком. Здесь можно выделить первоначальную ступень, от которой зависит, сможет ли реализоваться идеологический метод. Такой ступенью является образование, а именно получаемая специальность, т.к. человек, который хотел стать врачом, а по стечению обстоятельств стал бухгалтером, не очень-то будет проявлять отдачу к своей работе, т.к. у него уже внутренняя неудовлетворённость своей работой.

Сущность экономического метода заключается в материальной заинтересованности самого работника. Например: премия, повышение заработной платы, перевод на должность выше занимаемой (не входит в реестр экономического метода, но под этим примером возникают экономические причины, т.к., возможно, если человека переведут на новую должность, то и зарплата там будет выше).

Социально-психологический метод тесно примыкает к идеологическому, базируется на социальной психологии — науке о поведении коллективов и масс, о мотивации поведения, интересах коллективов и т.д. Используют принципы морального стимулирования, которые, направлены на создание благоприятного психологического климата в коллективе, снижение уровня социальной напряженности, планирование социального развития коллектива и т.д. Среди направлений: развитие уважения и доверия работников друг к другу, согласованность принимаемых решений, проявление взаимной терпимости, искусство контактов с подчиненными и т.д. [1, с. 19].

Организационно-распорядительный метод — метод административного воздействия. Основными целями данного метода являются: правовое регулирование отношений, защита прав и законных интересов предприятия и его работников в соответствии с действующими законами [1, с. 20]. Данный метод начинает свою работу с подписания коллективного договора между предприятием и работниками. Чтобы раскрыть сущность организационно-распорядительного метода нужно отослаться к механизму правового регулирования, а именно ко второй стадии: наделение субъективными правами и обязанностями. Смысл состоит в том, что работник должен неукоснительно соблюдать свои обязанности по контракту, трудовому договору, а если не будет, то это повлечёт определённые санкции со стороны руководства предприятия. Также, в дополнении исходя, из смысла организационно-распорядительного метода стоит добавить, что все конфликты между работниками должны разрешаться исходя из правовых основ или же внутреннего устава предприятия. Нельзя не упомянуть экономическую защищённость работника, которую осуществляет Профсоюз.

Правовой метод не имеет смысла выделять в отдельную категорию, т.к. он уже заранее включается в организационно-распорядительный и его сущность полноценно раскрывается именно там.

Важными составляющим являются не только методы управления, но и стиль руководства, т.к. именно в совокупности можно достичь положительного результата (таблица 1).

Т а б л и ц а 1 — Стили руководства

Стиль	Характеристика
Авторитарный (командный, директивный, авторитарический)	Смысл стиля заключается в том, что практически ни одно решение вопроса не происходит без участия управленца. Посредством такого стиля руководства, руководитель требует невозвратного, точного исполнения указов, распоряжений. Все связи завязываются на руководителе. Такой стиль руководства не даёт диспозитивности работнику при выполнении своих обязанностей, тем самым авторитарный стиль руководства сразу уничтожает два метода управления коллективом, такие как: идеологический и социально-психологический. Идеологический нейтрализуется из-за того, что вся воля заключена у управленца и он начинает отбивать желание работать у работника, а социально-психологический теряет своё назначение из-за того, что у коллектива появляются предпосылки к недовольству и неуважению к себе со стороны руководителя, т.к. в коллективе должны складываться, если не дружеские, то товарищеские отношения, а не по строгой «указке»
Демократический (коллегиальный)	Ориентация, как на задачу (цели), так и на интересы людей, предлагает коллегальность и привлечение к принятию решений коллектива, делегирование полномочий сотрудникам [1, с. 13]. Чтобы демократический стиль руководства работал, требуется: создание благоприятных условий для инициативы работников, обеспечивающих творческий подход к решению задач, развитию личности работника, интерес к делу, удовлетворенность трудом. Руководитель в коллективе выполняет роль лидера и координатора. У руководителя повышается авторитет, тем самым он формирует себе имидж среди работников. Данный стиль руководства стимулирует идеологический метод и социально – психологический, стоит отметить, что в совокупности демократического стиля руководства и двух вышеуказанных методов управления, не потребуется прибегать к организационно — распорядительному методу, т. к. в таком коллективе всё будет осуществляться на основе взаимного уважения
Либеральный (разрешительный)	Сущность заключается в минимальном влиянии руководителя на деятельность коллектива, на их работу. Руководитель обеспечивает лишь необходимой информацией и осуществляет координацию, материальное обеспечение работы и организации труда
Пассивный («невмешательства» или «свободного протекания»)	Смысл стиля заключается в том, что руководитель никак не вмешивается в дела коллектива, его участие присутствует только там, где он нужен в обязательном порядке, например: награждение лучших работников, чаще всего директор вручает грамоты. Данный стиль руководства имеет отрицательный характер, т.к. директор мало взаимодействует с работниками, не знает, чем живёт его коллектив. Не думаем, что такая разобщенность людей может достичь положительных экономических результатов

Примечание — Источник: собственная разработка на основе [2].

Ни один руководитель не использует только один стиль управления. Любому менеджеру присущ смешанный стиль руководства, который сочетает в себе комбинацию из различных методов управления. Грамотно выбранный стиль руководства позволяет наиболее эффективно использовать потенциал сотрудников организации. Именно по этой причине в последнее время компании обратили более пристальное внимание на данную проблему.

Заключение. Наиболее эффективный стиль руководства направлен на доброкачественную работу в сочетании с созданием доверительной и уважительной атмосферы в коллективе. Грамотный и эффективный руководитель должен мыслить масштабно, творчески. Ему необходимо учитывать постоянные изменения в организации, быть готовым к осуществлению технических, технологических и организационных реформ. Из высказанного можно сделать вывод о важности выбора правильного стиля руководства в данной ситуации. Неправильное решение лидера может ослабить или углубить ситуацию в организации, сделать невозможным выполнение поставленной задачи, а также помешать созданию слаженной профессиональной команды.

Список цитируемых источников

1. Кузнецов, И. Н. Эффективный руководитель: учеб. пособие / И. Н. Кузнецов — Минск : М. : Дашков, 2014.— 596 с.
2. Национальный исследовательский технологический университет "МИСиС" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://studfile.net/preview/6657408/>. — Дата доступа: 09.03.2024.
3. Польщикова, Е. А. Стили управления в менеджменте: их преимущества и недостатки / Е. А. Польщикова // Таврический научный обозреватель: сб. ст. / Ин-т Крымский Федеральный им. Вернадского. — Крым, 2016. — № 12 — С. 23—28

УДК 330.567.2

П. А. Сафронов, В. С. Лузгин

*Учреждение образования «Белорусский национальный технический университет»,
Минск, Республика Беларусь*

ИСТОРИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ РЕВОЛЮЦИЙ

Введение. Потребительская революция — это коренные изменения, связанные с потребительским поведением и предпочтением, под воздействием таких факторов как инновации, социальные ценности, мода и экономические изменения. Понятие «потребительская революция» возникло как аналог понятия революции индустриальной и было призвано объяснить истоки возникновения капитализма и смену традиционного общества современным.