

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И ФИНАНСОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

Тезисы докладов

*IV Международной научно-практической конференции
г. Минск, Республика Беларусь, 2–3 октября 2014 г.*

УДК [338.1+001.895](043.2)

ББК 65.9я43

С69

Редакционная коллегия:

кандидат экономических наук, доцент *М. Л. Зеленкевич* (отв. редактор);

доктор экономических наук, профессор *И. И. Кукурудза* (Украина);

кандидат экономических наук, доцент *Л. П. Ермалович*

Социально-экономические и финансовые механизмы обеспечения инновационно-
С69 го развития экономики : тез. докл. IV Междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, Республика Беларусь, 2-3 окт. 2014 г.) / редкол. : М. Л. Зеленкевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2014. – 192 с.

ISBN 978-985-491-134-2.

В сборнике представлены научные работы авторов из Беларуси, России, Украины, Польши и Молдовы по проблемам разработки социально-экономических и финансовых механизмов инновационного развития экономики. Рассматриваются вопросы теории, методологии и особенностей реализации инноваций в государствах Центральной и Восточной Европы и СНГ, научные подходы по различным направлениям менеджмента, системам анализа и способам повышения эффективности на предприятиях различных форм собственности. Анализируются экономико-математические методы анализа социально-экономической эффективности производства, а также проблемы правового обеспечения бизнеса.

Для ученых-экономистов, менеджеров, работников финансовой сферы, юристов, студентов и аспирантов.

УДК [338.1+001.895](043.2)

ББК 65.9я43

Авторы статей несут всю полноту ответственности за содержание представленных материалов

<i>Рутко Д.Ф.</i> Классификация и организационные формы инновационных кластеров	57
<i>Сакович М.В.</i> Роль государственно-частного партнерств в инновационном развитии экономики	58
<i>Семкина О.С.</i> Роль и значение комплексных инвестиционных планов муниципальных образований для обеспечения их устойчивого развития	59
<i>Сидунова Г.В., Горбатовский А.В.</i> Анализ развития отрасли молочного скотоводства в Республике Беларусь	60
<i>Шахнович С.В., Шахнович Е.С.</i> Национальная инновационная система – основа развития социально ориентированной экономики	61
<i>Швец И.Ю.</i> Управление развитием инвестиционно-инновационной деятельности	62
<i>Швец Ю.Ю.</i> Методологические основы создания регионального кластера	63
Секция 2. СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	65
<i>Kasperowicz A.</i> Zobowiązania jako element społecznej rzeczywistości w rachunkowości	65
<i>Pleskacz Z.</i> Problemy efektywności rynku pracy	66
<i>Азарёнок Н.В.</i> Связь организационной идентичности сотрудников с их оценками деятельности руководителя	67
<i>Алексеевко Н.А.</i> Современные проблемы оценки риск-травматизма на производстве	68
<i>Алексеевко Т.С., Злотникова Л.М.</i> Социальные элементы инновационного развития	69
<i>Андріяшико М.В.</i> Полномочия государственных органов, реализующих деятельность в сфере защиты детства	70
<i>Бурак Е.М.</i> Персонал организации как фактор устойчивого развития	71
<i>Герус Ю.В.</i> Особенности развития добровольного медицинского страхования в Украине	72
<i>Денисенко В.А.</i> Роль отношений собственности в становлении среднего класса в условиях рыночной трансформации	73
<i>Ерёмушкина С.В.</i> Социальная деятельность организаций как фактор формирования и реализации потребительского потенциала домашних хозяйств	75
<i>Ермалович Л.П.</i> К вопросу о подготовке дипломированных специалистов по управлению персоналом	76
<i>Кибак И.А.</i> Учет экономического фактора в законотворческой деятельности	77
<i>Коврей В.А.</i> Необходимость трансформации занятости в условиях перехода на инновационный путь развития	78
<i>Коновальчик Г.О.</i> Управление трудовой дисциплиной на предприятии: проблемы, пути решения	79
<i>Косенко З.Г.</i> Меры государственного регулирования заработной платы в Республике Беларусь	80
<i>Костина Т.А.</i> Международное исследование вовлеченности сотрудников в современных условиях	81
<i>Кочар И.К.</i> Совершенствование отчета о корпоративной социальной ответственности в условиях развития информационного общества	83
<i>Лобан Л.А., Довыдова О.Г.</i> Социальные нормативы в системе макроэкономических показателей для адресной оценки доступности универсальной почтовой услуги по тарифам	84
<i>Мокрецова В.М.</i> Трудовая мотивация и эмоциональное благополучие персонала	85
<i>Морозова Н.Н.</i> Опыт Германии в управлении персоналом предприятия	86
<i>Нестерова А.А.</i> Рынок труда и эффективность использования рабочей силы	87
<i>Пархимчик Е.П.</i> Алгоритм проверки кадровой политики организации	88
<i>Рамульт Н.А.</i> Трудовой стаж как юридический факт возникновения пенсионных правоотношений	89
<i>Рыжанкова О.В.</i> Социальные издержки рыночной экономики	90
<i>Финькевич Л.В., Дервянко О.И.</i> Личностные и организационные факторы ролевого конфликта в управленческой деятельности	91
Секция 3. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА	92
<i>Ладей О.В.</i> Экономическое пространство индивида и формирование экономического мышления	92
<i>Анципович Е.М.</i> Франчайзинг – перспективный путь развития бизнеса	93
<i>Белоус Н.Ф.</i> Совершенствование материального стимулирования в АПК Республики Беларусь	94
<i>Берславская Е.И.</i> Валютная стратегия Украины в глобальной экономике	95
<i>Богомазов Е.Г.</i> «Плохой» инвестиционный климат в Беларуси – застарелый миф	96
<i>Вайнштейн Л.А.</i> Психология принятия инновационных управленческих решений	97
<i>Виногород Г.Г.</i> Стратегический анализ в Республике Беларусь: проблемы становления и развития	98
<i>Воробьева Е.М., Воробьев А.В.</i> Организационная культура как основа процесса формирования обучающейся организации	99
<i>Голубова О.С.</i> Модернизация подходов к формированию стоимости строительных работ	100
<i>Киреенко В.П.</i> Развитие малого бизнеса в Республике Беларусь	102
<i>Кристиневич С.А.</i> Подходы к операционализации институциональной эффективности в экономической теории	103
<i>Левкович А.О., Левкович О.А.</i> Нефинансовые аспекты анализа эффективности	104
<i>Майборода Т.Л.</i> Доверие к макроэкономической политике при различных ожиданиях	105
<i>Минковская Ю.В.</i> Пути повышения эффективности использования вторичных ресурсов в Республике Беларусь	106
<i>Онисько С.В.</i> Некоторые особенности реализации государственной экономической политики	107

ЛИЧНОСТНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Финькевич Л.В.

Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, г. Минск, Республика Беларусь

Деревянко О.И.

Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, г. Минск, Республика Беларусь

Совершенствование управленческой деятельности является важным фактором достижения экономических, политических, социальных целей организации. В связи с этим большое теоретическое и практическое значение приобретает проблема развития и эффективного использования личностного потенциала руководителей как социального фактора развития экономики. Поэтому в настоящее время требуют теоретического осмысления и эмпирического решения такие вопросы как определение параметров личностного потенциала руководителя, определяющих эффективность его управленческой деятельности.

Управленческая деятельность по своему содержанию опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий различных групп и субъектов управленческой деятельности к руководителю. Обозначенные условия создают предпосылки для возникновения ролевого конфликта руководителя (РК), под которым понимают состояние психологического конфликта, развивающегося в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю [1].

Современные исследования РК руководителя свидетельствуют о том, что при высокой степени выраженности РК менеджеры не полностью используют свой личностный потенциал. Оптимальный уровень РК способствует более высокой «социальной чувствительности» руководителя, что проявляется в его восприимчивости к различным мнениям. Руководители с низкой степенью выраженности РК успешны в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению.

Несмотря на определенный уровень теоретической и практической разработанности проблемы РК в управленческой деятельности, в настоящее время наблюдается дефицитность конкретных исследований по конструированию оптимальной модели личностного потенциала руководителя. Острота проблемы сопряжена с интенсификацией РК, что выражается в увеличении численности руководителей с высоким уровнем РК. Правоммерно заметить, что эмпирические данные носят разрозненный характер и не позволяют говорить о специфических особенностях РК руководителя в определенной профессиональной среде. Это определяет не только научную актуальность, но и практическую значимость дальнейшего исследования РК руководителя в конкретном организационно-ценностном контексте. Целью нашего исследования стало выявление и описание специфики РК руководителя в социопрофессиональных средах.

Собранный фактологический материал позволил определить актуальное состояние РК руководителя, обусловленное своеобразным сочетанием организационных (тип организационной культуры, стрессогенные факторы) и личностных (психологическое благополучие, жизнестойкость, процессуальная мотивация трудовой деятельности)

факторов в определенных профессиональных средах. В исследовании приняли участие 301 руководитель различного уровня управления сфер здравоохранения и образования. Установлено, что РК более выражен у руководителей в образовательной профессиональной среде: 32 % имеют высокую степень выраженности, 65 % – среднюю, низкую – 3 %. В сфере здравоохранения соответственно: высокую – 19 %, среднюю – 62 %, низкую – 19 % руководителей.

Деятельность руководителей образовательной профессиональной среды сопровождается такими стрессогенными факторами как: «стресс рабочих перегрузок», «конфликтность коммуникаций», «стресс «вертикальных» коммуникаций». В деятельности руководителя медицинской профессиональной среды выделены такие типичные стрессоры как: «стресс рабочих перегрузок», «информационный стресс».

Сравнительный анализ типов организационной культуры в различных профессиональных средах показал, что в сфере здравоохранения выявлено преобладание иерархического типа организационной культуры. В сфере образования выявлено наличие определенной сбалансированности в сочетании признаков разных культур с преобладанием клановой. Результаты эмпирического исследования позволяют утверждать, что специфика организационной культуры опосредует вариативность РК руководителя.

Анализ характера связи РК и личностных характеристик руководителей показал наличие между ними значимой дифференцированной связи. В частности, чем ниже оценивают руководители свое психологическое благополучие, тем выше степень выраженности РК. В результате исследования взаимосвязи РК и жизнестойкости, установлено, что высокая выраженность жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания со стрессами и восприятия их как менее значимых. Выявлено наличие значимой дифференцированной связи РК руководителя со шкалами процессуальной мотивации трудовой деятельности. Данные по шкалам «Разнообразие профессиональных навыков» и «Взаимодействие» говорят о том, что увеличение межличностных контактов, применение всего многообразия знаний, умений, навыков приводит к более высокой степени выраженности РК. В то же время, высокая степень РК детерминирована низким уровнем осознания смысла работы и ответственности за результаты.

Перспективным представляется более глубокое исследование не только специфики РК в реальных профессиональных средах, но и условий его профилактики, а также поддержания психологического здоровья руководителя.

Литература

1. Ерина, С.И. Ролевой конфликт в деятельности руководителя первичного производственного коллектива : автореф. дис. ... д-ра. психол. наук: 11.11.82 / С.И. Ерина; Ленингр. гос. ун-т им. А.А. Жданова. – Л., 1982. – 22 с.