

вованию управления инновационными преобразованиями в организации и помогут ей улучшить финансовые результаты.

КОНЦЕПЦИЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ В ПОВЫШЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Г.А. Яшева, Ю.Г. Вайлунова

Витебский государственный технологический университет, Беларусь

В соответствии с концепцией стейкхолдеров (stakeholder concept, stakeholder theory), для повышения конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятие должно учитывать не только свои интересы, но и интересы заинтересованных сторон (стейкхолдеров) – покупателей, поставщиков, конкурентов, государственных учреждений и организаций, органов муниципального управления, финансовых посредников.

Особенно актуальны исследования отношений со стейкхолдерами для предприятий легкой промышленности. В настоящее время легкая промышленность находится в сложном финансовом положении вследствие возросшей международной конкуренции и негативных последствий мирового финансово-экономического кризиса. Убыточных организаций в 2010 г. в отрасли насчитывалось 35, что составляет 30%. Проблемы в отрасли усложнятся с предстоящим вступлением России в ВТО. Вследствие прозрачности границ Беларуси и России и условий ВТО по снижению импортных таможенных пошлин, все дешевые товары поступят через территорию России в Беларусь. Это может серьезно ухудшить финансово-экономическое положение в отрасли и иметь крайне негативные социальные последствия, поскольку в легкой промышленности Беларуси занято 11,6 % работающего населения страны. Все это делает актуальным обоснование механизма повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий легкой промышленности на основе теории стейкхолдеров.

Суть данной теории состоит в том, что управляющие на предприятии должны принимать решения с учетом интересов всех заинтересованных сторон в организации. Основа этой теории – бизнес-этика, а главный принцип – интересы всех сторон законны и требуют удовлетворения.

Теория стейкхолдеров утверждает, что при достижении целей деятельности организации следует принимать во внимание разнообразные интересы различных заинтересованных сторон (стейкхолдеров), которые будут представлять некий тип неформальной коалиции. Между стейкхолдерами также могут существовать различные отношения, которые не всегда носят характер сотрудничества, совпадения интересов, а могут быть и конкурентными. Однако всех стейкхолдеров можно рассматривать как единое противоречивое целое, равнодействующая интересов частей которого бу-

дет определять траекторию развития организации. Такое целое называется «коалицией влияния» или «коалицией участников бизнеса» организации.

ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЯХ

К.Н. Зайцев, Р.В. Политова

Московский государственный текстильный университет им. А.Н. Косыгина, Россия

Уровень качества управления на предприятии в современном мире существенно влияет на результаты его деятельности. Эффективное использование ресурсов предприятия может быть обеспечено только при создании надежного механизма управления, устойчивого к действию возмущающих факторов внешней среды, а также немало внимания нужно уделять психологическому состоянию персонала предприятия.

В кризисной ситуации нерасположенные и нейтрально относящиеся к риску руководители и персонал испытывают стресс в разной степени. Это состояние мешает нормальной работе.

Стрессовое состояние определяет поведение руководителей и персонала предприятия в момент наступления кризисной ситуации. Основная сложность этой ситуации лежит в неожиданной новизне, которая затрудняет выработку качественного конструктивного управленческого решения.

Главной особенностью этой ситуации является неготовность руководителя к правильному или здоровому реагированию на сложившуюся ситуацию. Приходится в условиях цейтнота выстраивать нестандартные схемы управления производством, финансами, маркетингом, продажами, персоналом, действовать рационально и быстро.

Необходимость оптимизации управления психологическими состояниями и поведением персонала в такой ситуации заключается в нахождении механизма взаимодействия между субъектами внутри предприятия.

Морально-психологическая устойчивость и профессиональные качества могут повышаться при росте уровня обученности, физической готовности, улучшении организации деятельности, а также при укреплении внутригрупповой сплоченности. Когда коллектив держится вместе, то наблюдается повышение психологической устойчивости персонала и его управляемость в условиях кризисной ситуации.

В этих ситуациях большую роль играет информированность персонала. Для последних большое значение имеет реальное взаимодействие и понимание их проблем руководителем. Отрицательные переживания возникают в условиях дефицита информации, отсутствия обратной связи и сказываются на снижении результатов деятельности.

Экономическое состояние предприятия зависит от умения его руководства справляться со стрессом, наличия механизма, позволяющего полу-