

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт бизнеса и менеджмента технологий

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ
И КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ**

Сборник статей
III Международной заочной
научно-практической конференции

1–15 марта 2011 г., Минск

Часть 1

МИНСК
2011

УДК 005.591.6(06)
ББК 65.291.я43
И66

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор С. В. Лукин;
доктор экономических наук, профессор И. И. Ленъков

Редакционная коллегия:

д-р физ.-мат. наук, проф. В. В. Апанасович (гл. ред.);
канд. технич. наук, доцент А. И. Ковалинский;
Т. В. Зайковская (секретарь)

И66 **Иновационные** процессы и корпоративное управление :
сборник статей III Междунар. заоч. науч.-практич. конф., 1–
15 марта 2011 г., Минск. В 2 ч. Ч. 1 / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и
менеджмента технологий / редколл.: В. В. Апанасович (гл. ред.)
[и др.]. – Минск : Национальная библиотека Беларуси, 2011. –
312 с.

В сборнике представлены статьи, в которых рассматриваются вопросы корпоративного управления, проблемы и пути подготовки и повышения кадров для инновационной экономики и в условиях глобализации мировой экономики.

Адресуется преподавателям вузов и бизнес-школ, а также специалистам органов государственного управления и представителям бизнеса.

УДК 005.591.6(06)
ББК 65.291.я43

- © Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, 2011
- © Оформление. Государственное учреждение «Национальная библиотека Беларуси», 2011

МЕТОДЫ КОУЧИНГА В СОВЕЩАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гуткевич Светлана Александровна

Национальная академия руководящих кадров культуры и искусства
г. Киев, Украина

Князевич Анна Александровна

Ровенский государственный гуманитарный университет
г. Ровно, Украина

Эффективное использование коучинга, консалтинга, специалистов-советников в процессе деятельности и поиска путей инновационного развития организации указывает на достаточно высокий уровень ее корпоративной культуры. Консультативно-совещательная деятельность представляет собой синтез менеджмента и психологии, философии и экономики, научной теории и практики управления. Коучинг, как целенаправленный процесс развития потенциала, в первую очередь, руководящих кадров, способствует повышению продуктивности их труда и, в конечном итоге, успешной деятельности всей организации. Коучинг может широко использоваться как особый вид тренинг-консультативной деятельности, например, в сельском хозяйстве. Специализированные консультативно-совещательные сельскохозяйственные службы возникли в Украине в период реформирования аграрного сектора национальной экономики. Появились новые хозяева сельскохозяйственных угодий, фермеры, которым нужна была квалифицированная помощь специалистов по вопросам селекции, технического оснащения, финансирования и управления. Их интересовали вопросы практики землепользования: какие сорта растений лучше выращивать в условиях данного хозяйства, какую технику и технологию лучше использовать, где взять кредиты, какие породы скота разводить, как составлять бизнес-планы и реализовывать инновационные проекты. Возникла необходимость консультационной поддержки фермеров в моменты принятия ими управленческих решений с одновременным обучением современной технологии аграрного производства и особенностям управления современными сельскохозяйственными предприятиями в условиях рыночной экономики. Эти функции взяли на себя, прежде всего, государственная сельскохозяйственная совещательная служба, а также частные организации, специализирующиеся на предоставлении платных услуг в виде агроконсалтинга и коучинга.

В Законе Украины «О сельскохозяйственной совещательной деятельности» от 17 июля 2004 года с изменениями и дополнениями, внесенными 2 декабря 2010 года, определены основные принципы и направления развития сельскохозяйственной совещательной деятельности в Украине [1]. Создание такой службы способствует развитию методов государственного управления инновационными процессами реформирования аграрной сферы в условиях рыночных отношений. В настоящее время возникла объективная необходимость создания высококвалифицированной

службы советников, которые предоставляют свои знания на оказание практической помощи руководителям, собственникам угодий по всем вопросам сельскохозяйственного производства [2]. Основной целью деятельности сети совещательных служб является развитие аграрного сектора национальной экономики на основе обучения руководителей хозяйств и их постоянной консультативной поддержки в принятии решений. Такое единение науки и образования с практикой сельскохозяйственного производства должно стать катализатором инновационного развития аграрного сектора в условиях рыночной экономики.

Сельскохозяйственная совещательная деятельность характеризуется комплексом действий и мероприятий, направленных на удовлетворение потребностей фермерских хозяйств и сельскохозяйственных предприятий всех форм собственности в повышении уровня знаний и практических навыков прибыльного ведения хозяйства. Такие услуги предоставляются сотрудниками для всех субъектов сельскохозяйственного сектора, сельскому населению, а также государственным органам исполнительной власти.

Сельскохозяйственная совещательная служба (на украинском языке – «дорадча служба») – юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Совещательная служба – структурное подразделение аграрного учебного заведения или научно-исследовательского учреждения, которое выполняет совещательную деятельность и внесено в Реестр совещательных служб. В их составе работают не менее трех советников, которые прошли регистрацию в соответствии с законодательством и включены в специальный Реестр советников. Профессиональная подготовка советников и экспертов-советников состоит из обучения по программам базовой подготовки специалистов сельского хозяйства и предусматривает постоянное повышение их квалификации через каждые 5 лет. Государственное регулирование совещательной деятельности выполняет Министерство аграрной политики, а также другие органы исполнительной власти. Министерство аграрной политики создает и ведет реестры советников и совещательных служб, а также предоставляет информацию и обеспечивает бесплатный доступ к данным этих реестров через свой официальный сайт.

Задачами совещательной деятельности являются [2]:

- повышение знаний и практических навыков у субъектов хозяйствования в условиях рыночной экономики;
- предоставление советов по вопросам экономики, технологии, управления, маркетинга, экологии и т.п.;
- помощь органам исполнительной власти и органам самоуправления в вопросах планирования;
- внедрение инноваций в сельскохозяйственном производстве;
- обеспечение занятости сельского населения.

Как показал анализ, основными методами совещательной деятельности являются: обучение субъектов хозяйствования; исследование социально-

экономических проблем сельскохозяйственного производства и методов их разрешения; демонстрация передовых форм и методов работы; информационное обеспечение субъектов хозяйствования.

Эти же задачи с использованием аналогичных методов выполняют также частные коммерческие организации, специализирующиеся на консалтинговых услугах и коучинге. Советы и рекомендации от этих организаций можно получить при заключении соответствующих договоров, предусматривающих определенную оплату услуг. Большинство сельскохозяйственных организаций в настоящее время не имеют необходимых для этого средств. В то время как сельскохозяйственная совещательная деятельность, согласно закона, может проводиться как за счет средств государственного или местных бюджетов, так и грантов, международных программ, проектов, благотворительных фондов и других источников, не запрещенных законом. Международный опыт показывает, что во многих странах совещательные службы, благодаря аналогичным источникам финансирования, стали эффективным инструментом проведения государственной аграрной политики. Независимо от видов финансирования советы должны давать специалисты высокого класса, которые, в случае неудачного выполнения своих обязанностей, могут быть лишены классификации и вычеркнуты из реестра советников. В Украине создана Ассоциация сельскохозяйственных совещательных служб, которая насчитывает более 500 профессиональных советников и около 1000 экспертов-советников. Учитывая большие площади сельскохозяйственных угодий, на одного советника приходится район, где может работать до ста фермеров. Этого, безусловно, недостаточно. Для сравнения, например, в Польше работает более 5600 советников [3].

Совещательные службы пока что не в состоянии оказать реальную помощь всем производителям сельскохозяйственной продукции. Спрос превышает предложение, и поэтому возникает широкое поле деятельности на рынке консультативных и тренинговых услуг для коучинга и агроконсалтинговых фирм.

Консалтинг и коучинг представляют услуги на четко выраженных рыночных условиях «заплатил-получил» и им можно предъявить иск за невыполненную работу. Анализ показал, что длительный период делового общения с клиентом позволяет консультанту настолько глубоко проникнуть в деятельность организации, в проблемы конкретного фермера, что методы их работы можно характеризовать, как разновидность организационного коучинга. Совещательная служба, как и коучинг, рассчитана, в первую очередь, на оказание помощи руководителям сельскохозяйственных предприятий, крупным фермерам. Руководители предприятий понимают, что советник не решит за них все проблемы, поэтому используя полученные советы, начинают более целенаправленно работать, учиться изменять себя и свой бизнес. У них возникает потребность в более постоянном, заинтересованном наставнике, тренере. Коучинг – это партнерское взаимодействие двух людей коуча-советника и его клиента, в котором оба

работают для достижения запланированных результатов и повышения эффективности деятельности сельскохозяйственного предприятия клиента. Советник выдал свои научно-обоснованные рекомендации и может считать, что его миссия выполнена, дальше руководитель предприятия должен действовать самостоятельно по предложенному ему плану, а может под влиянием мелких постоянно возникающих текущих проблем отложить выполнение до «лучших времен». В отличие от советника, коуч помогает клиенту самостоятельно определить приоритеты своей деятельности, поставить цели и выработать эффективные пути их достижения, а затем сопровождает его, подбадривая, психологически поддерживая и повышая эффективность его труда. Самостоятельное осознание клиентом, что он должен действовать только так и никак иначе, порождает более сильную мотивацию к действию, чем научно обоснованный «холодный» совет. Коуч не уходит в сторону в самый ответственный момент выполнения проекта, он «сопровождает» клиента. И поэтому заслуживает большего доверия и уважения со стороны клиента, чем сторонний ученый-советник.

Для более эффективного выполнения консультативной деятельности советник вынужден во возможности, учитывая лимит времени, стремиться к более тесному сотрудничеству с клиентом, приближающемуся к методам работы коуча. В первую очередь, это касается умения налаживать контакты, понимания психологии управления в сельскохозяйственной деятельности. Советник должен освоить методы коучинга, чтобы заслужить большее доверие и уважение своих клиентов. Коучинг, как и совещательная служба, помогает раскрыть потенциал организации и направить его на достижение поставленных целей. Организационный или корпоративный коучинг, начинается с анализа деятельности высшего управленческого звена. Корпоративный коучинг может быть как внешним, когда приглашается независимый коуч, так и внутренним, когда квалифицированный коуч работает в штате организации. Наиболее целесообразным для повышения эффективности является использование внешних коучей для обучения топ-менеджеров и менеджеров среднего звена, а внутренних – для линейных менеджеров и персонала. Как показал анализ, большинство коучей и консультантов-советников сочетают свою работу с постоянной преподавательской или научной деятельностью, рассматривая ее как возможность реализации и внедрения своих научных разработок на практике.

Для эффективных коучей характерно:

- во-первых, увлеченность своей работой;
- во-вторых, позитивная настроенность на реальность выполнения планов разработанных совместно с клиентом;
- в-третьих, креативность, то есть инновационный, творческий подход к разработке рекомендаций, планов и методов их реализации.

Коучинг, контроллинг и совещательная деятельность в психологии рассматриваются как типы персонального консультирования, которые по своему психологическому воздействию разделяются на пассивное, целенаправленное индивидуальное, формирующее и корректирующее

консультування. Контролінг і совещательную діяльність можна віднести до перших двох видів психологічного впливу. Коучинг оперує вже більш емоційними видами психологічного впливу.

Як особистий тренер, коуч психологічно налаштовує клієнта на перемогу, допомагає максимально розкрити власні можливості людини. Методи коучинга тісно взаємопов'язані з методами акмеології – науки про шляхи і способи досягнення людиною своїх вищих можливостей, найвищої ступеня цілеспрямованого розвитку [4]. Психолого-акмеологічне консультування – це спеціально організований процес, який забезпечує формування професійного і управлінського розвитку керівників виробництва, досягнення в них вершини досконалості (акме) [5]. Таке навчання і вдосконалення керівників, менеджерів вищого і середнього ланки найкраще можна виконати тільки використовуючи методи коучинга.

Керівник підприємства в консультативному процесі не повинен розглядатися як механічний виконавець даних рекомендацій. Будь-який керівник орієнтований на ефективне рішення своїх проблем, має активну позицію, прагнучи до повної реалізації своїх можливостей і можливостей своєї організації. Тому, в совещательній діяльності (в тому числі, сільськогосподарській) слід ширше використовувати рекомендації і методики розроблені в коучингу. Далішнє вдосконалення діяльності консультантів можливо тільки в процесі практичного консультування.

Список використаних джерел

1. Про сільськогосподарську дорадчу діяльність [Текст] : Закон України від 17 червня 2004 року № 2754-VI (2754-17) зі змінами і доповненнями 2 грудня 2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 38. – С. 470.
2. Кальна-Дубінюк, Т. П. Сільськогосподарське дорадництво України особливості становлення та перспективи розвитку [Текст] / Т. П. Кальна-Дубінюк, Л. Х. Рибак, В. В. Самсонова // Інформаційний вісник стану та перспектив розвитку дорадництва в Україні. – К. : «Аграрна освіта», 2009. – С. 5–14.
3. Шмідт, Р. М. Національна асоціація сільськогосподарських дорадчих служб України: в документах та матеріалах [Текст] / Р. М. Шмідт. – К. Національна асоціація сільськогосподарських дорадчих служб України, 2004. – 404 с.
4. Марасанов, Г. И. Акмеологічне тренінг-консультування, фокусоване на розвитку управлінського наставництва [Текст] / Г. И. Марасанов // Журнал «Акмеологія». – 2009. – № 2. – С. 110–117.
5. Орбан-Лембрик, Л. Е. Психологія управління [Текст] : навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – 2-е вид., допов. – К. : Академвидав, 2010. – 543 с.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА	4
<i>Александрова Людмила Юрьевна</i> <i>Муничи Алеветина Юрьевна</i>	
ИМИДЖ ДЕТСКОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК ЧАСТЬ ЕДИНОГО ПРОСТРАНСТВА ДЕТСКОГО РАЗВИТИЯ.....	9
<i>Аникина Ольга Николаевна</i>	
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КОРПОРАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ	14
<i>Антипенко Надежда Анатольевна</i>	
ЛОГИСТИКА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕ- СТВА ТОВАРОВ И УСЛУГ	16
<i>Антюшеня Дмитрий Михайлович</i>	
ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В ВУЗЕ	17
<i>Астапенко Елена Васильевна</i>	
КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ ВИЗУАЛИЗАЦИИ И МОНИТОРИНГА ПРОИЗВОДСТВА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	20
<i>Астафьев Александр Владимирович</i> <i>Провоторов Алексей Владимирович</i> <i>Орлов Алексей Александрович</i>	
РАЗВИТИЕ НАВЫКОВ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПЕРИОД ПРОХОЖДЕНИЯ ПЕРВИЧНОЙ (УЧЕБНОЙ) ПРАКТИКИ	24
<i>Байгашова Наталья Федоровна</i> <i>Байгашов Алексей Сергеевич</i>	
НЕЙРОННЫЕ СЕТИ КАК НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА	26
<i>Баранов Александр Михайлович</i>	
ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ ГРАММАТИКЕ	31
<i>Белова Наталья Владимировна</i>	
МЕНТАЛИТЕТ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ЗАПАДНЫХ КОНЦЕПЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ	34
<i>Бобошко Диана Юрьевна</i>	

ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ.....	37
<i>Богущ Алла Ивановна</i>	
КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ	42
<i>Большаков Сергей Николаевич</i>	
<i>Потолокова Мария Олеговна</i>	
НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ПРЕПОДАВАНИЮ БЕЛОРУССКОГО ЯЗЫКА В ВУЗЕ	48
<i>Бородич Ирина Владимировна</i>	
<i>Николаенко Евгений Владимирович</i>	
МОДЕРНИЗАЦИЯ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	51
<i>Бурмистрова Елена Валериевна</i>	
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ И ЕЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.....	56
<i>Васильева Александра Николаевна</i>	
ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СЕТИ ИНТЕРНЕТ НА УРОКАХ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА.....	67
<i>Васина Надежда Александровна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИМИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ КОМПОНЕНТАМИ СТРЕССА КАК УСЛОВИЕ СОХРАНЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И РАБОТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ	69
<i>Вечер Лидия Степановна</i>	
ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ НА ОСНОВЕ СПРОСА КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ.....	79
<i>Вечер Александр Васильевич</i>	
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ	87
<i>Габовда Надежда Николаевна</i>	
ДИАГНОСТИКА УПРАВЛЕНИЯ – ОДНО ИЗ НАПРАВЛЕНИЙ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	92
<i>Гапонова Светлана Николаевна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И ФОРМИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА КОРПОРАЦИИ	94
<i>Гелета Игорь Викторович</i>	

ИННОВАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УЧЕТЕ	99
<i>Герасимова Лариса Николаевна</i>	
КОМАНДНОЕ ЛИДЕРСТВО И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В БИЗНЕСЕ.....	102
<i>Германович Наталья Евгеньевна</i>	
СТРУКТУРА ИННОВАЦИОННОЙ КОМПЬЮТЕРНОЙ МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ.....	105
<i>Горбачева Анна Игоревна</i>	
Тьюторство как новый способ организации учебной и воспитательной работы в вузе	108
<i>Гордашикова Елена Анатольевна</i> <i>Родионова Татьяна Сергеевна</i>	
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КРИТИЧЕСКОЙ БЕСЕДЫ.....	111
<i>Гранин Александр Николаевич</i>	
СУЩНОСТЬ КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЫ В СИСТЕМЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	113
<i>Гусейнова Элеонора Мирзага кызы</i>	
МЕТОДЫ КОУЧИНГА В СОВЕЩАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	115
<i>Гуткевич Светлана Александровна</i> <i>Князевич Анна Александровна</i>	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ для подготовки кадров инновационной экономики	120
<i>Давыденко Татьяна Дмитриевна</i>	
ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС В КАУЗАЛЬНОМ МОДЕЛИРОВАНИИ КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ	124
<i>Даниленко Александра Николаевна</i> <i>Комаков Валерий Викторович</i> <i>Ихсанова Светлана Геннадьевна</i>	
ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕРЕЗ МЕХАНИЗМ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	127
<i>Демидова Наталья Евгеньевна</i> <i>Черкесова Эльвира Юрьевна</i>	
РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ОБРАЗОВАНИЯ.....	134
<i>Деревяга Петр Иванович</i>	
РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ПО ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ИННОВАЦИЯМ И ЭФФЕКТИВНОМУ ПЕДАГОГИЧЕСКОМУ ОПЫТУ	139
<i>Дзюба Ирина Александровна</i> <i>Монастырный Андрей Петрович</i>	

ТИПОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ОПЫТ КЛАССИФИКАЦИИ	144
<i>Дикусарова Марина Юрьевна</i>	
ОПЛАТА ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА ПРОДАЖ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА	152
<i>Долженко Руслан Алексеевич</i>	
РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВ- ЛЕНЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	162
<i>Ермолаев Виктор Владимирович</i>	
DANISH UNIVERSITY EXTENSION – ДАТСКИЙ ОПЫТ ДЛЯ БЕЛАРУСИ	166
<i>Ерофеева Оксана Николаевна</i>	
E-LEARNING – ВОЗМОЖНОСТИ СИСТЕМЫ ВНУТРИКОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ	168
<i>Жаворонкова Галина Васильевна</i>	
<i>Шкода Татьяна Никодимовна</i>	
НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ	172
<i>Железко Сергей Николаевич</i>	
ТРУДОСПОСОБНОЕ ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	182
<i>Злотникова Лидия Михайловна</i>	
УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	187
<i>Зуб Анатолий Тимофеевич</i>	
ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЧИНОВНИКОВ-УПРАВЛЕНЦЕВ В УСЛОВИЯХ КОНЦЕПТУАЛЬНО НЕОПРЕДЕЛЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	196
<i>Иванов Андрей Аркадьевич</i>	
СФОРМИРОВАННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕН- ЦИИ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»	198
<i>Иванова Татьяна Александровна</i>	
ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕС- ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	202
<i>Илюкович Анатолий Аркадьевич</i>	

ОСОБЕННОСТИ ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ	206
<i>Казанцев Анатолий Петрович</i>	
<i>Стещенко Павел Павлович</i>	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ В ЗАПАДНОЙ НАУЧНОЙ МЫСЛИ XX ВЕКА	208
<i>Каминская Светлана Геннадьевна</i>	
ИНТЕГРИРОВАННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА КАФЕДРЫ ...	212
<i>Карелин Денис Федорович</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ ЧЕРЕЗ МЕЖПРЕДМЕТНЫЕ СВЯЗИ В РАМКАХ ПЕРВОЙ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ (СПЕЦИАЛЬНОСТЬ «ДИЗАЙН»).....	217
<i>Качусова Ирина Викторовна</i>	
<i>Петровская Елена Витальевна</i>	
АЛЬТЕРНАТИВЫ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К МЕТОДОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ И ИННОВАЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ ЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ.....	220
<i>Кливец Павел Григорьевич</i>	
<i>Нечепуренко Денис Александрович</i>	
ИНВЕСТИЦИОННЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ	223
<i>Ключников Александр Сергеевич</i>	
ANALYZING THE CORPORATE CULTURE: THE STAKEHOLDER APPROACH.....	228
<i>Kniazkova Veronika</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ <i>COREL</i> В ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ».....	233
<i>Коваленко Сергей Петрович</i>	
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	238
<i>Ковалинский Анатолий Иванович</i>	
ЭФФЕКТИВНЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА	239
<i>Ковалинский Анатолий Иванович</i>	
СПОСОБЫ ЭЛИМИНАЦИИ ГРАММАТИЧЕСКИХ ТРУДНОСТЕЙ ПРИ ОБУЧЕНИИ ПЕРЕВОДЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	243
<i>Кокурина Наталья Викторовна</i>	
<i>Суслова Ольга Ильинична</i>	

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ	249
<i>Косак Анатолий Анатольевич</i>	
<i>Николаенко Евгений Владимирович</i>	
ОБ ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	252
<i>Костюк Светлана Георгиевна</i>	
КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ	256
<i>Кошелева Елена Георгиевна</i>	
ОЦЕНКА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ РЫБОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО КОМПЛЕКСА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ)	266
<i>Кузнецова Елена Сергеевна</i>	
КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В СИСТЕМЕ МОДЕРНИЗА- ЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ	270
<i>Кузнецова Нина Владимировна</i>	
<i>Федорова Елена Геннадьевна</i>	
КОРПОРАТИВНЫЙ РОСТ: ПОДХОД С ПОЗИЦИЙ ТЕОРИИ ФИРМЫ.....	276
<i>Кузьмин Сергей Сергеевич</i>	
МИРОВОЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС И ПУТИ ВЫХОДА ИЗ НЕГО	285
<i>Лецинская Галина Антоновна</i>	
ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ	292
<i>Лихтарович Елена Евгеньевна</i>	
<i>Клюй Татьяна Анатольевна</i>	
ABOUT PECULIARITIES OF NEW TECHNOLOGIES STUDYING BY STUDENTS OF ECONOMICS	295
<i>Lichko Georgi</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ	297
<i>Ломако Александр Викторович</i>	
ЭДХОКРАТИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ НОВЫХ МЕТОДОВ ПОСТРОЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	302
<i>Лукашевич Алеся Валерьевна</i>	
<i>Яскевич Полина Владимировна</i>	

Научное издание

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ
И КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Сборник статей
III Международной заочной
научно-практической конференции

1–15 марта 2011 г., Минск

Часть 1

На русском, английском языках

Ответственный за выпуск А. И. Ковалинский
Корректор Т. В. Зайковская

Подписано в печать 28.04.11. Формат 60x84/16.
Бумага Хегох. Цифровая печать. Усл. печ. л. 18,13. Уч.-изд. л. 19,15.
Тираж 60 экз. Для внутреннего пользования.

Полиграфическое исполнение:
государственное учреждение «Национальная библиотека Беларуси».

ЛИ № 02330/0552578 от 01.10.2009.

Просп. Независимости, 116, 220114, Минск.
Тел. (+375 17) 293 27 60. E-mail: print@nlb.by