

So, after analyzing some scientific literature, there were made the following conclusions:

1. People are assets that must be valued, measured, and developed. People are not hard assets that depreciate in value and can be written off; they are dynamic assets can increase in value with time.

2. Over the years, the terms used to describe staff and employees in businesses have changed. We have moved from "personnel" to "human resources" (HR) and now "human capital". Other phrases, such as "talent management" have also emerged.

3. The most successful companies and most successful countries will be those that manage human capital in the most effective and efficient manner.

4. Whether you are a small business or in a family owned business the competition is so fierce and change is so fast, that any competitive edge gained by the introduction of new processes or technology can be short-lived if competitors adopt the same technology. But to implement change, their people must have the same or better skills and abilities.

5. People promote innovations and bring in creativity and advancement to your business, which in the long run makes it profitable and prosperous.

6. In today's competitive global market environment, an organization's primary assets are its valuable human capital. That is why, for successful companies today, management goes beyond capital assets. It involves consistent, long-term investments in committed, talented people.

ТЕОРИЯ СОВЕРШЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ В. ОЙКЕНА. СОВРЕМЕННАЯ ЭКОНОМИКА БЕЛАРУСИ

И. О. Худницкий

Социальное рыночное хозяйство, реализованное в Федеративной Республике Германии (ФРГ), является одной из самых успешных моделей развития. В ней в органическом единстве удалось совместить эффективный конкурентный рынок, благоприятный предпринимательский климат и принципы социальной справедливости. Особенностью социального рыночного хозяйства является то, что эта либеральная, в своей основе, система предполагает сильную государственную политику, которая, в частности, активно участвует в его становлении. Такая политика означает не интервенционизм, т.е. не вмешательство в хозяйственные процессы и структуру, а формирование и изменение хозяйственного порядка [1].

Одним из основоположников, который предпринял фундаментальные попытки систематизации конкурентного порядка был Вальтер Ойкен, один из самых известных представителей Фрайбургской школы. Ойкен видел основной источник бед современного рыночного общества в постепенной монополизации экономики, угрожавшей уничтожением

принципов совершенной конкуренции. Формой рынка, доминирующей в условиях конкурентного порядка, является форма рынка “полной конкуренции”. Это та форма, которая должна координировать между собой планы и решения отдельно взятых предприятий и домашних хозяйств. Там, где это невозможно, необходимо принимать особые политико-экономические меры. В некоторых странах может быть установлен конкурентный порядок с теми специфическими чертами, которые учитывали бы их географическое и историческое положение. Общей для всех конкурентных порядков чертой является преобладающая роль полной конкуренции. Одновременно возрождая эти самые принципы, они уповали на их определяющую роль в процессе достижения максимальной конкурентоспособности и эффективности экономической системы [2],[3].

По Ойкену, для того, чтобы конкурентный порядок сохранял своё влияние как фактор обеспечения свободы и благосостояния, должны реализовываться определённые “конституирующие”, т.е. устанавливающие конкурентный порядок и “регулирующие”, т.е. поддерживающие его в состоянии функционирования принципы государственной экономической политики. К ним Ойкен относил:

1. Конкуренция и работа ценового механизма.
2. Стабильность валюты.
3. Открытость рынков.
4. Частная собственность на средства производства.
5. Свобода заключения договоров и соглашений.
6. Ответственность индивидов за результаты деятельности.
7. Последовательность и неизменность экономической политики.
8. Ликвидация негативных социальных последствий функционирования рынка [3].

В Республике частично присутствует конкуренция, из-за наличия естественных монополий, а так же применяется механизм регулирования цен и валютного рынка. Рынок в большей степени является закрытым. В трансформационной экономике тенденция к недопущению частной собственности на средства производства все больше уводит нас от конкурентного порядка. В белорусской экономике свобода заключения договоров существует как недостаточно свободная процедура. Для конкурентного порядка должен действовать принцип ответственности: тот, кто ответственен за планы и действия предприятий и домашних хозяйств, несет за это юридическую ответственность. Приоритеты социально-экономического развития последовательно менялись, что характерно для экономики находящейся на подъеме [4], [5].

Литература

1. Гутник В. П. Политика хозяйственного порядка в Германии (Теория и практика): Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.14 : Москва, 2002.
2. Интернет-адрес: <http://www.ecsocman.edu.ru/text/16209767>.
3. Ойкен В. Основные принципы экономической политики. М., 1995.
4. Интернет-адрес: <http://www.nbrb.by/legislation/statute.asp>.
5. Интернет-адрес: http://www.economy.gov.by/ru/news/obsuzhdaem-proekt-osnovnyx-polozenij-programmy-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitija-respubliki-belarus-na-2011-2015-gody_i_0000000318.html.

DEVELOPING HIGH PERFORMING TEAM SKILLS

I. O. Hudnitsky

Businesses move forward by setting goals and then working to attain them. In businesses big and small, staff members can feel separated from management. Breaking down the walls between employees and management can improve the health of a business. Bringing everyone together in pursuit of common goals is crucial to moving ahead, sustaining and growing a business over the long haul [1].

A manager should be ambitious and aim high when setting targets for staff. Challenging yet achievable goals are essential to keep employees motivated to improve performance and maintain high standards. A manager has to ensure any targets set are in line with the policy and goals of the company as a whole, and try to be consistent in their expectations of other people [2].

For small groups to function effectively in a course context, members must attend to both the climate within their group and the process by which they accomplish their tasks. Critical to a healthy climate and an effective process are strong communication skills.

Although members can gain many of the skills described below through informal social interactions, they still benefit from having them made explicit. To hone their skills they also need opportunities to practice as well as to receive regular feedback on how they're doing.

To function successfully in a small group, each member needs to be able to communicate clearly on intellectual and emotional levels. Regular open communication, in which group members share their thoughts, ideas, and feelings, is a must for successful group work. Unspoken assumptions and issues can be very destructive to productive group functioning. When members are willing to communicate openly with one another, a healthy climate will emerge and an effective process can be followed.

To work together successfully, group members must demonstrate a sense of cohesion. Cohesion emerges as group members exhibit the following skills: