

вых рассчитывать возврат на инвестиции в обучение персонала, и вовсе единицы. Процесс обучения в большинстве случаев проходит формально и несистемно; преобладают индивидуальные формы обучения и разовые поездки, которые не позволяют нескольким работникам, прошедшим такое обучение, решить проблемы в организации. Вопросы планирования карьеры на белорусских предприятиях отходят, как правило, на задний план. Практика показывает, что работники часто не знают своих перспектив в данном коллективе. В зарубежном менеджменте управление карьерой уже давно перестало быть прерогативой сотрудника. Осознав прямую экономическую выгоду от планирования карьеры, работодатели активно внедряют специальные программы, помогающие их подчиненным определять приоритеты профессионального развития.

Большое внимание совершенствованию системы управления персоналом уделяется на СООО «Белвест». В рамках масштабного проекта по оптимизации организационной структуры с конца 2010 года на предприятии начал функционировать отдел развития персонала. Специалист данного отдела осуществляет комплекс работ, связанных с отбором кадров и их обучением. Отбор персонала происходит традиционно и включает планирование персонала, подбор кандидатов, многоступенчатый процесс их отбора по результатам обработки резюме, анкет, собеседований и принятия решения о приеме кандидата на работу. Что касается обучения, то организация осуществляет подготовку рабочих на производстве, переподготовку рабочих, обучение рабочих вторым (смежным) профессиям и повышение квалификации. Причем число лиц, прошедших различные виды обучения, с каждым годом возрастает.

Основными направлениями совершенствования системы развития персонала организации могут стать планирование карьеры и служебно-профессионального продвижения работников, а также создание единой системы оценки эффективности обучения.

#### Список использованных источников

1. Жданкин, Н. Обучение персонала как фактор успеха / Н. Жданкин // Управление персоналом. – 2009. - № 18. – С. 65-68.
2. Интернет-портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] / Планирование и развитие карьеры. – Москва, 2010.
3. Рисин, И. Е. Инвестирование средств в персонал как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / И. Е. Рисин // Управление персоналом. – 2009. - № 15. – С.23-24.
4. Халюкова, Ю. Система корпоративного обучения и развития персонала в период экономической нестабильности // Кадровая служба. – 2009. – № 7. – С.118-121.

УДК 323+33

## ПОЛИТИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

*Ст. преп. Гришанов В. А., ст. преп. Ткаченко П. А.*

*УО «Витебский государственный технологический университет»*

Исторически модернизацию можно обозначить как процесс изменений в сторону того типа экономической, социальной и политической системы, которой сло-

жился в Западной Европе и Северной Америке в период XVII – XIX вв., а затем распространился на другие европейские страны и в XIX – XX вв.

Модернизация – это особый вид надежд, пронизывающий все революции прошлого и все высокие человеческие устремления. Динамический аспект модернизации при изучении политики может быть выражен общим утверждением, согласно которому модернизация есть процесс растущей сложности человеческих проблем, с которыми сталкивается система политического устройства.

Теории модернизации, связанные с движением общества от традиционных общественных укладов к индустриальной и постиндустриальной фазам развития (их приверженцами являются Дж. Гэлбрейт, У. Ростоу, Д. Белл, С. Хантингтон, З. Бжезинский), носят детерминистский характер. Они предполагают, что все человечество придет к единой, универсальной для всех модели постиндустриализма, которой будет соответствовать одинаковая для всех либерально-демократическая схема организации политической жизни общества, по достижении которой в мировом масштабе исчезнут все противоречия и наступит «конец истории».

Главные проблемы при модернизации состоят в определении характера политических институтов, которые, с одной стороны, обеспечивают наибольшую эффективность социально-экономических преобразований, а с другой – содействуют стабильности при резко возрастающей вследствие модернизации динамичности социальных процессов.

Теоретически оптимальным выступает проведение модернизации в форме эволюции, на основе консенсуса ведущих политических сил. Речь идет о выборе такой ее модели, которая не была бы построена на слепом заимствовании зарубежного опыта, а синтезировала лучше всего его стороны с историческими традициями и особенностями модернизирующегося общества. Для успеха важны также благоприятные международные условия, возможность привлечь зарубежные источники субсидирования и передовые технологии на льготных условиях, добиться расширения внешних рынков сбыта для продукции модернизирующихся отраслей.

Наряду с крупными изменениями политических, экономических и военных паритетов на планете продолжают усложняться, обостряясь с каждым годом, глобальные проблемы цивилизации в целом: сырьевой и энергетический кризисы, радиационное и электромагнитное загрязнение Земли, разрушение озонового слоя атмосферы, ухудшение экологического состояния, возникновение и разрастание эпидемии новых болезней, опасных тенденций роста региональных и международных конфликтов, усиление безнравственности, пропаганда культа насилия и др. Вся планета Земля оказалась перед выбором общей философии выживания. Всемирная история подошла к самой критической точке.

Несмотря на широкое осознание мировым сообществом того, что успешное решение проблемы модернизации сняло бы конфликтность развития многих регионов мира, облегчило бы экологическую ситуацию в глобальном масштабе за счет распространения энерго- и ресурсосберегающих технологий, большая часть программ содействия развитию, разработанных ООН и ЮНЕСКО, осталось на уровне рекомендации. Помехой их осуществлению выступают как национальный эгоизм многих развитых государств, так и внутренняя конфликтность, противоречивость самого модернизационного процесса.