

3. Иванюк И.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах [Электронный ресурс] 2000. - Режим доступа: [http://www.cis2000.ru/publish/books/book\\_44/ch1\\_1.shtml](http://www.cis2000.ru/publish/books/book_44/ch1_1.shtml)
4. Хатулева О.В. Проблемы признания в бухгалтерском учете интеллектуальных активов организации // Бухгалтерский учет и анализ. – 2005. - №8. – С. 34-37.
5. Грейбил М.М. Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития [Электронный ресурс] / Дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: Рос. гос. б-ка, 2003. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/03/0570/030570050.pdf>
6. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2000. – 168 с.
7. Герасимов Е.Л. Глобализация рынка интеллектуального ресурса: динамика и механизм интеграции Республики Беларусь // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – 2004. – С. 20.
8. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: / Пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
9. Федорова Н.В. Управление интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: Рос. гос. б-ка, 2003. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/03/0550/030550025.pdf>
10. Лукичева Л.И., Егорычев Д.Н. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами / Лукичева Л.И., Егорычев Д.Н. – М.: ООО «Омега-Л», 2004. – 192 с.: ил.

УДК 331.101

## **ИННОВАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**О.А. Герасименко**

*Государственное высшее учебное заведение  
Киевский национальный экономический университет  
им. В. Гетьмана, г. Киев, Украина*

Инновационный путь развития экономики как единственно возможное направление постоянного экономического роста в условиях глобальной конкуренции предопределяет соответствующие изменения в социально-трудовой сфере. В отношениях, которые сложились между работодателями как владельцами средств производства и наемными работниками как владельцами уникального трудового ресурса, значение человеческого фактора недооценивается. Цивилизованные рыночные отношения должны создать реальную экономическую свободу для человека, изменив его роль как наиболее активного участника экономической деятельности.

Такое существенное преобразование предусматривает формирование инновационной системы управления трудом, которая способна обеспечить постоянное и непрерывное совершенствование и высокий уровень использования трудового потенциала человека в процессе труда.

Традиционно вопросы управления трудовой деятельностью рассматривались из позиций производительности и доходности труда. Инновационные подходы в решении вопросов управления трудом предусматривают смещение акцентов в плоскость тех изменений, которые касаются его содержания и характера, вызывают необходимость новых методологических принципов относительно прав собственности на рабочую силу, практических подходов в определении стоимости рабочей силы.

Повышение уровня наукоемкости продукции и услуг, интеллектуализация трудовой деятельности, нововведения в разных сферах экономики, предопределяют

необходимость инновационных подходов в управлении трудом путем внедрения креативных менеджерских технологий относительно интеллектуального, творческого труда, усиления значения социально-психологических методов, оценки эффективности вложений в развитие человеческого ресурса организации, формирования гибкого рынка труда [5, с.6].

В экономике постиндустриального периода на управление трудом влияет ряд факторов. Прежде всего, динамичное научно-технологическое развитие, которое вытесняет труд физического характера и усиливает тенденции интеллектуализации трудовой деятельности. Изменение социально-экономических условий в обществе означает постепенный отказ от жестких методов администрирования, неограниченной исполнительной власти и переход к рыночной экономической системе, в которой приоритетом на уровне предприятия (организации) становится работник (человек, личность, а не только исполнитель комплекса заданий и функций), а за пределами предприятия (организации) – потребители продукции и услуг, которые собственно и будут влиять на финансово-экономическую стабильность и конкурентоспособность субъекта экономической деятельности.

Следует в корне изменить представление о типе управления трудом, который, во-первых, базируется на равноправных, партнерских взаимосвязях работодателей и наемных работников, во-вторых, охватывает не только фазу использования рабочей силы с целью получения экономических выгод для владельца средств производства, но и непосредственно касается формирования и развития потенциала работников. Социально-экономическую природу отдельных инструментов управления трудом следует трактовать через призму новых по содержанию связей между сторонами трудовых отношений. Например, при определении заработной платы экономисты-теоретики обосновывают переход от распределения по количеству и качеству труда (форма проявления закона распределения по труду) к распределению по цене рабочей силы [6, с.552]. Обосновывается, что заработная плата, или в общем случае доход сотрудников предприятия, в зависимости от конкретных условий могут выступать в двух ролях: процента на человеческий капитал; платы за аренду трудового потенциала. В первой модели цель предприятия сводится к получению прибыли. При этом компоненты трудового потенциала работника, которые есть источником формирования прибыли, трактуются как человеческий капитал. Продавая на условиях контракта права на использование знаний, умений, способностей, работник не перестает быть их владельцем и получает проценты на человеческий капитал. Во второй модели прерогативой деятельности предприятия становится формирование корпоративной культуры. Работник рассматривается не только из позиции владельца человеческого капитала. Важными атрибутами становятся его характер, мораль, интересы, ценности, взаимоотношения с коллегами. В рамках такого подхода предусматривается, что на рынке труда продаются права на использование трудового потенциала без изменения его владельца, а заработная плата или доход работника приобретают форму платы за аренду трудового потенциала [2, с.325-326]. Такая позиция в толковании заработной платы предусматривает усиление акцентов на форме вознаграждения владельцев уникального ресурса – способности к труду. Поэтому в систему управления трудом инновационного типа органически входит аспект использования права собственности на рабочую силу.

Сегодня важнейшим экономическим свойством человека стала его индивидуальность, которая проявляется не только в компонентах человеческого капитала, но и в поведении работников на предприятии (в организации), рациональность которого в наибольшей степени определяется уровнем их ответственности и добросовестности.

Поэтому инновационная составляющая управления трудом проявляется также и в системе социально-экономических и организационных взаимосвязей, что обеспечивает условия для становления и развития индивидуальности работников, возможности их самовыражения в труде, согласованности интересов участников трудового коллектива

с целью активизации трудового поведения, повышения результативности труда и удовлетворения потребностей работников. Отсюда следует, что управление трудом должно быть направлено на развитие трудовой активности и качественное воспроизводство рабочей силы.

На сегодняшний день наиболее распространенной на предприятиях и в организациях остается система управления трудом по функциям. Именно по функциональному принципу строится организационная структура, недостатком которой является сосредоточение структурных подразделений и работников на выполнении закрепленных за ними функций. При этом теряется ориентация на цели и задания всего предприятия, внимание работников акцентируется не на результатах выполнения функций, а на процессах их реализации.

Инновационное управление трудом базируется на принципах перехода от функций к результатам, от функциональных подразделений – к процессным командам, от работы, которая ориентирована на простые задания, – к решению сложных стратегических заданий [4, 10].

На протяжении последних 20-30 лет в экономике зарубежных стран доказали свою эффективность системы управления по целям и результатам, сильной стороной которых является направление деятельности работников на достижение запланированных результатов фирмы [3].

Исходный момент таких систем заключается в оценке труда. В условиях рынка критерием оценки труда становится реализованный продукт. Хотя далеко не каждый работник предприятия изготавливает завершённую продукцию или предоставляет потребителю услугу, однако путем отношений кооперации есть возможность определить его вклад в результат деятельности всего коллектива. Следует принимать во внимание, что оценка совокупного труда сотрудников предприятия определяется не внутри, а за пределами предприятия. Только рыночные механизмы способны установить цену труда коллектива предприятия.

Внедрение модели управления трудом по целям и результатам означает отказ от традиционной тарифно-окладной системы оплаты труда, при котором фонд заработной платы формируется, исходя из списочного состава работников и их индивидуальной заработной платы. В условиях рыночных отношений очевидным является тот факт, что нецелесообразно формировать фонд заработной платы без учета итогов работы предприятия и его структурных подразделений. В модели управления трудом по целям и результатам фонд заработной платы непосредственно зависит от результативности работы предприятия, в первую очередь от объема реализации продукции (услуг). Поскольку динамика выручки от реализации продукции (услуг) в рыночных условиях формируется под воздействием конъюнктуры и не всегда отображает исключительно результаты труда сотрудников, то рассчитанная зарплатоемкость продукции (услуг) позволяет установить, какая часть средств должна быть использована на оплату труда [1, с.6]. При этом для улучшения позиции предприятия на рынке усиливается заинтересованность персонала в повышении показателей объема реализации и качества продукции (услуг), производительности труда, снижении себестоимости.

Для каждого из структурных подразделений предприятия должна быть разработана система критериев и показателей, которые бы отображали результаты труда их сотрудников на основе специфики трудовых процессов. С учетом роли подразделений в реализации стратегических целей и заданий устанавливается доля подразделения в фонде заработной платы предприятия. Интегральным показателем оценки труда становится коэффициент трудового вклада коллектива и отдельно взятого работника.

В рамках модели управления трудом по целям и результатам каждый менеджер получает реальную экономическую власть и владеет эффективными экономическими инструментами управления подчиненными. Субъективность в оценивании приводит к потере авторитета и ухудшению статуса руководителя. Таким образом, управление трудом по целям и результатам усиливает актуальность морально-психологических

рычагов управления. Результаты труда менеджеров линейных подразделений и функциональных звеньев определяются объективными показателями деятельности возглавляемого подразделения и индикаторами менеджерской креативности, в частности – инициативностью, эффективными нестандартными управленческими решениями, положительной динамикой корпоративной культуры.

Система управления трудом по целям и результатам должна ориентироваться на менталитет работников. Если в американской модели управления трудом главный акцент смещен на индивидуальный экономический интерес, а в западноевропейских – на коллективный, то в отечественной модели на первом плане должны быть коллективные экономические интересы при всестороннем учете индивидуальных результатов каждого сотрудника.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что внедрение инновационных подходов к управлению трудом позволит укрепить конкурентоспособность предприятия (организации) и создать предпосылки для стабильного экономического роста.

#### Список использованных источников

1. Белкин В. Система „РОСТ” позволяет согласовать интересы организации и каждого работника, делая выгодным для персонала то, что выгодно для предприятия //Человек и труд. - 2006. - №10. – С. 4-10.
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. М.: Норма, 2005. – 448 с.
3. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы: В 2 т.- М.: МНИИПУ, 1998. Т.1 - 816с., Т. 2 – 784 с.
4. Горелов Н.А., Синов В.В. Глобальные тенденции эволюции характера и содержания труда //Инновационное управление трудом: Межвуз. сб. науч. статей /Под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А. Горелова, канд. экон. наук, доц. В.В.Синова. – С.3-10. - СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2001. – 175 с.
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. Учебник. В 2 т. Т.1. – М.: Издательство „Альфа-Пресс”, 2007. – 760 с.
6. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. Учебник. В 2 т. Т.2. – М.: Издательство „Альфа-Пресс”, 2007. – 924 с.

УДК 332.1 (476)

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ БИЗНЕСА В МАЛЫХ ГОРОДАХ

**Н.И. Горюшкина, Н.В. Салтанович**

*УО «Витебский государственный технологический университет», г. Витебск, РБ, НИЭИ Минэкономики РБ*

В рыночной экономике малый бизнес является ведущим сектором, определяющим темпы экономического роста, а также во многом определяющим качество ВВП. Малое предпринимательство отличается высокой степенью мобильности, способностью без существенных затрат создавать новые рабочие места. Малый бизнес обеспечивает гибкость рыночной экономики. Эффективное развитие малого предпринимательства возможно только при наличии государственной поддержки.

В целях стимулирования развития предпринимательской инициативы в регионах, малых и средних городских поселениях на республиканском и областных уровнях