

таможенное пространство едино, отсутствуют торговые барьеры, валютные и политические риски, социокультурные факторы.

Кооперирование предприятий-производителей обеспечивает рост экономического потенциала предприятий, усиливает позиции на рынке, оказывает положительное влияние на развитие производства и наращивание промышленного потенциала страны.

В рамках цикличного развития мировой экономики для повышения эффективности промышленности Республики Беларусь, а также экономики страны в целом возникла необходимость реформирования существующей системы кооперационных хозяйственных связей промышленных предприятий в субконтрактационные.

При успешном развитии субконтрактации возможна перспектива оптимальной организации производства высококачественной продукции, создания научной базы для разработки новых товаров и, как следствие, получения долгосрочных конкурентных преимуществ при снижении собственных издержек производства и повышении конкурентоспособности продукции. Для предприятий-партнеров такие отношения являются одним из путей сохранения и развития производства.

Исходя из значимости хозяйственной кооперации малого, среднего и крупного предпринимательства, для повышения эффективности производства, а значит и для социально-экономического развития Республики Беларусь, назрела необходимость формирования государственной политики с ее концептуальным и институциональным обеспечением. Данная политика должна включать меры по нормативно-правовому регулированию хозяйственной деятельности малых предприятий, условий и форм их взаимодействия с крупным бизнесом, экономическому (в том числе налоговому) стимулированию, регулированию отношений занятости. Реализация такой политики откроет для белорусских малых предприятий также и перспективы международной интеграции, что будет способствовать активизации отечественной экономики.

С.Н. Лапина

Белорусский государственный экономический университет (Минск)

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ

В настоящее время в центре внимания отечественных и зарубежных исследователей находятся вопросы управления социально-трудовыми отношениями организаций.

По мнению А.В. Тимофеева, технологии управления социально-трудовыми отношениями в организации могут быть поделены на шесть групп: мотивационные; использующие организацию и условия труда; статусные; психологические; правовые; учитывающие особенности отдельных категорий персонала.

На данный момент ключевыми элементами управляющего воздействия в системе социально-трудовых отношений являются оплата труда работников, социальные гарантии и льготы, условия труда, возможности карьерного роста. Увеличивается значимость морального стимулирования и стимулирования временем. Целесообразно использование особых методов работы с молодежью, женщинами, работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

Очевидна необходимость построения взаимодействия субъектов и объектов социально-трудовых отношений на принципах открытости и социального партнерства, социально ориентированной стратегии развития организации.

Одной из причин, препятствующих устойчивому социальному развитию организаций, является недостаточно эффективная работа руководства по формированию и реализации стратегии развития организации. В связи с этим оценка деятельности руководства организации должна быть более многосторонней и затрагивать такие области, как стратегия, прогнозирование, работа с персоналом.

Количество показателей оценки не ограничено, и каждая организация вправе включать те, которые считает для себя наиболее важными.

Оценку деятельности предлагается осуществлять по 5-балльной шкале (1 — недопустимо плохо; 2 — очень плохо; 3 — посредственно; 4 — хорошо; 5 — отлично). В случае объединения целей в группы необходимо оценивать значимость каждой цели работы в целом по группе целей, используя не только субъективные оценки, но и комплексные оценочные показатели на основе объективных данных, например интегральную модель оценки результативности управления персоналом организации.

Для перевода оценок следует применять рейтинги. Итоговая оценка по каждой цели должна определяться как произведение значимости на оценку. По группе целей и по таблице в целом ранее рассчитанные оценки суммируются.

Кроме того, в ряде зарубежных компаний внедряется практика составления отчетов не только финансовой, но и социальной деятельности, которые впоследствии заверяются аудиторами. Данная информация позволяет инвесторам прогнозировать долгосрочные перспективы бизнеса.

В мировой практике существуют стандарты, которые формируют требования к содержанию отчета и процедурам сбора и консолидации данных. Предполагается, что социальный отчет должен отражать цели социальной политики компании, систему управления ее реализацией, показатели деятельности компании в таких областях, как трудовые отношения, безопасность и охрана труда персонала, социальная программа.

Таким образом, указанные подходы свидетельствуют о прозрачности организации в сфере социально-трудовых отношений.