

рассчитывать приходится на внешние по отношению к предприятию источники. Следовательно, необходим механизм, который позволит использовать эти источники с наибольшей эффективностью. Такой механизм предполагает возможность выбора тех предприятий, на которых инвестиции принесут наибольшую отдачу. Необходимо подчеркнуть, что выбор должен осуществляться в рамках всего хозяйственного комплекса Беларуси, т.е. все санационные предложения должны быть систематизированы по степени инвестиционной привлекательности.

По всей вероятности, положительный результат должно дать формирование достаточно существенного централизованного фонда для финансового оздоровления санируемых предприятий. Формирование такого фонда предусмотрено с 2005 г. Аккумулируемые суммы в 2005 г. составят 614 млрд р. Централизация средств на эти цели и их оперативное использование там, где они дадут наибольшую отдачу, несомненно повысит эффективность санации по Беларуси в целом.

Связующим звеном между первым и вторым направлениями может выступить формирование единой республиканской информационной базы о предприятиях, нуждающихся в санации, а также ее результатах. Единая информационная база выступит объективной основой для совершенствования механизмов выявления нуждающихся в санации предприятий. Причем она позволит перейти от статичной оценки финансового состояния предприятия к анализу динамики процесса (затухание, усиление кризисных явлений). Кроме того, такая база позволит более эффективно пропагандировать передовой опыт в области практической санации.

Лицензию антикризисного управляющего получают физические и юридические лица. Запрещается заниматься иными видами деятельности, кроме антикризисного управления. Причем не более чем в одном производстве по делу о банкротстве справедлив по отношению к физическим лицам, но он фактически “выдавливает” из этой сферы деятельности юридических лиц — с финансовой точки зрения (хотя бы с точки зрения оплаты труда) трудно себе представить фирму (юридическую, консалтинговую, аудиторскую и т.д.), имеющую штат квалифицированных сотрудников и “ведущую” только единственное дело о банкротстве. По всей вероятности, данные ограничения будут сняты в самом скором времени.

Д.И. Ветоха

БГЭУ (Минск)

РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

В силу исторических предпосылок в отечественной науке и практике сложилось представление о трудовых отношениях как о неотъемлемой части социальной политики, нежели как об одном из важнейших

элементов экономической системы. Это связано с тем, что переход к экономической системе рыночного типа, являющийся важнейшей предпосылкой для формирования трудовых отношений, присущих капиталистическому хозяйству, начат в нашей стране сравнительно недавно. Сами же трудовые отношения формировались с учетом попыток построения социалистической экономической системы в условиях командно-административной экономики. Подобное явление исключало важнейшую фазу развития переговорных процессов в направлении отстаивания порой противоположных интересов работниками и работодателями. Отечественные трудовые отношения развивались в условиях доминирующего участия в них государства. Соответственно не сложилась культура переговорного процесса, обеспечивающая поиск компромиссных решений. Профсоюзное движение не имело необходимой самостоятельности, что не позволило ему приобрести необходимый авторитет в обществе и занять твердые позиции в отстаивании своих интересов и интересов работников.

В настоящее время происходит процесс преобразования как экономической системы, так и трудовых отношений. В таких условиях необходимо учитывать их взаимное влияние. Эффективность функционирования экономической системы зависит от эффективности использования каждого из экономических ресурсов, в том числе и трудовых. Эффективность же использования трудовых ресурсов зависит от того, насколько трудовая активность работника способствует реализации его личных интересов, связанных с уровнем оплаты труда, обеспечением благоприятных условий работы и отдыха, обеспечением стабильности занятости и т.д. Эти вопросы (по-другому — вопросы мотивации) могут решаться в рамках двух взаимосвязанных систем: *управления персоналом* (человеческими ресурсами) и *трудовых отношений*. В рамках первой системы менеджмент пытается самостоятельно определить требования работников и по мере возможности и необходимости удовлетворить их. В рамках же системы трудовых отношений работник стремится заявить о своих требованиях (возможно — через своих представителей).

В развитой экономической системе трудовые отношения и управление персоналом должны взаимодополнять друг друга. Трудовые отношения призваны обеспечивать рамочные условия взаимодействия менеджмента с конкретными работниками. В рамках же управления персоналом должны решаться текущие вопросы. Тогда можно достичь оптимальной мотивации труда.

Что касается влияния уровня развития экономической системы на трудовые отношения, то можно утверждать, что с большим распространением рыночных отношений и обострением конкуренции трудовые отношения становятся более динамичными, переговоры — более рациональными, а принимаемые решения — более аргументированными. Иначе говоря, развитие трудовых отношений скорее способствует экономическому росту, нежели сдерживает развитие экономической системы.

Таким образом, ставя целью модернизацию экономики, необходимо способствовать развитию равноправных трудовых отношений, основан-

ных на равноправных переговорах. Равноправие сторон должно обеспечиваться взаимовыгодностью и экономической обоснованностью. Реализация этого условия представляется возможной, однако требует постепенного и эволюционного развития партнерских отношений. Выгода работодателя от развития партнерских отношений может определяться улучшением качественных характеристик производственного процесса (снижение процента брака, повышение выполнения плановых показателей, улучшение качества выпускаемой продукции, повышение производительности труда, экономия заработной платы). Данный параметр может достигаться без увеличения интенсивности труда, снижения уровня заработной платы и ухудшения социально-психологического климата в коллективе при условии осуществления инвестиций и технологических и продуктовых инноваций. Выгода работника выражается в повышении заработной платы, обеспечении безопасных условий труда, предоставлении возможностей обучения за счет работодателя и реализации других индивидуальных целей.

Для обеспечения переговорного процесса, позволяющего должным образом учитывать интересы работников и работодателей, коллективные договоры должны подробно обсуждаться на собраниях. При этом следует обращать особое внимание работников на возможные их выгоды. Например, можно попытаться повысить процент выполнения плановых показателей без дополнительных затрат на заработную плату. Для этого можно установить строгую привязку заработной платы к проценту выполнения плана. Но плановые показатели также должны обсуждаться с участием коллектива. В случае принятия единого решения по установлению плановых показателей на определенном уровне и недостижения фактических показателей этого уровня может быть предусмотрена даже экономия по заработной плате. Такой подход позволяет не только обеспечить взаимосвязь заработной платы с результатами труда, но и снизить непроизводительные затраты труда, повысив мотивацию работников.

Повышению эффективности коллективных переговоров может способствовать система участия работников в принятии решений. Подобная система способна повысить интерес сотрудников к деятельности предприятия, их информированность о происходящих процессах, она позволит более гибко учитывать особенности изменений на конкретных рабочих местах, эффективнее осуществлять инновационную деятельность.

Итак, развитие трудовых отношений может способствовать повышению эффективности инвестиций, конкурентоспособности предприятий, улучшению многих качественных показателей работы предприятий. Однако подходить к развитию трудовых отношений необходимо комплексно, с учетом исторических предпосылок и актуальных реалий.