

ПОЛУЧЕНИЕ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА ПУТЕМ ПОВЫШЕНИЯ ОТДАЧИ ОТ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Процесс становления постиндустриального общества сопровождается изменением содержания труда в сторону усиления его интеллектуальной и творческой составляющей, ростом зависимости результатов деятельности предприятия от профессиональных и личных качеств работника. В новых условиях изменяется и положение наемного работника, который, несмотря на сохранение этого статуса, становится активным субъектом регулирования производственного процесса, создателем, организатором, новатором.

Способность думать, т.е. знать, где найти и как использовать информацию, ценится сегодня не меньше, чем способность делать. Компании, в которых трудятся люди, умеющие думать лучше других, имеют значительно больше шансов на успех. Решение проблем и принятие решений перестали быть исключительной прерогативой руководителей, все большему числу сотрудников необходим доступ к данным. Должностным лицам приходится менять способ мышления, обращаться к новым методам, способам анализа, инструментам, моделям и теориям, чтобы помочь организации сохранить конкурентное преимущество. При этом время на рассмотрение и утверждение решений резко сокращается.

Требования, которые предъявляются к деятельности, основанной на знаниях, и растущая экономика услуг приводят к повышению значимости эффективности каждого сотрудника. Все реже встречаются случаи взаимозаменяемости работников. От участников трудового процесса нового тысячелетия зачастую даже не требуется, чтобы они трудились в одном и том же месте или в одно и то же время, поскольку все большее распространение получают дистанционная работа, работа по гибкому графику, неполная занятость и др.

В эту стремительную, требующую знаний эпоху, когда от человеческого капитала требуют быстрых изменений, организациям необходимо найти способ оценки, измерения и оптимизации капиталовложений в персонал. Эти инвестиции должны иметь экономический смысл. Существуют следующие стратегии повышения отдачи от человеческого капитала:

- эффективное управление талантами, позволяющее компаниям привлекать, выращивать и удерживать работников в таком количестве, такого типа и такого качества, которые необходимы для реализации бизнес-стратегии, основанной на знаниях;
- оптимизация эффективности труда для согласования индивидуального вклада сотрудников с задачами бизнеса в целом. Необходимо

сосредоточить внимание сотрудников на жизненно важных поведенческих признаках, приоритетах и результатах, требуемых для победы в конкурентоспособной борьбе на рынке;

- установление связи поощрений с эффективностью работы. Материальное и нематериальное вознаграждение является мощным средством доведения до сотрудников понимания того, что действительно важно, в ситуации, когда на них обрушивается поток (иногда конфликтующих друг с другом) идей и информации;

- управление изменениями. Для опережения конкурентов в эпоху знаний организации должны реагировать на динамику рыночных сил и обладать способностью к быстрым преобразованиям еще до того, как они станут насущной необходимостью. В период перемен при руководстве людьми необходимы получение от них доверия и управление их опасениями.

*Н.Л. Прокофьева, канд. экон. наук, доцент
ВГТУ (Витебск)*

СУБКОНТРАКТАЦИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СИМБИОЗ КРУПНОГО И МАЛОГО БИЗНЕСА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Единое экономическое пространство, в котором находится республика Беларусь, обостряет конкуренцию, предъявляет дополнительные требования к конкурентоспособности не только продукции, но и самих субъектов хозяйственного оборота. И если первое в значительной степени определяется инновациями в технологиях, то второе — менеджментом материальных и экономических процессов. Повышение эффективности деятельности организации предполагает оптимизацию затрат на каждой стадии процесса производства и функционально-стоимостный анализ целесообразности самих стадий по всей цепочке создания стоимости.

Аутсорсинг низкорентабельных видов бизнеса или стадий производства может существенно повысить эффективность деятельности промышленных предприятий. Для этих целей мировой практикой предлагается субконтрактинг, под которым понимается одна из форм производственной кооперации между крупными и мелкими компаниями. По М. Портеру, на основе субконтрактации формируется сообщество малых промышленных фирм, образующих кластер во главе с крупным предприятием, и в рамках этого кластера осуществляются все необходимые производственно-технологические процессы.

Субконтрактная система может рассматриваться как эффективный инструмент (в исследуемой ситуации как катализатор): 1) повышения эффективности промышленности, 2) развития малого бизнеса в реальных сферах экономики, 3) региональной политики.