

другими организациями и институтами рынка, а также прогноз изменения внешней среды. Отличительная особенность этого направления диагностики заключается в комплексности характера исследования публичной отчетности участников рыночных отношений.

Проявление высокой заинтересованности различных субъектов рыночных отношений к результатам экономической диагностики связано с тем, что в процессе их анализа можно определить «болевы́е точки» в деятельности организации, изучить причины их возникновения, отследить динамику важнейших показателей. Информация, полученная в ходе диагностики, составляет информационный фундамент для принятия экономически обоснованных решений в управлении всеми видами ресурсов организации, в выборе направлений их наиболее эффективного использования.

О.Н. Лазука, студент

ПГУ (Новополоцк)

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В условиях трансформации системы трудовых отношений в Республике Беларусь очевидна целесообразность применения опыта развитых стран.

Вплоть до 90-х гг. XX в. многие теоретики и практики управления человеческими ресурсами негативно относились к понятию «трудовые отношения» и предпочитали действовать в традициях «человеческих отношений», которые находились под сильным влиянием унитаризма. Такой подход основывался на характеристиках иерархической структуры управления с властью, базирующейся на жестком руководстве, вследствие чего в унитарной концепции тех лет не упоминались профсоюзы и конфликты. Участие профсоюзов и их представителей не согласовывалось с концепцией унитаризма, которая предполагала, что все члены организации (менеджеры, рабочие, служащие) едины в достижении общей цели.

В последние годы обозначились направления эклектического развития обеих концепций. Данные направления конкретизируются в исследованиях по следующим проблемам: реализация стратегического подхода к кадрам, основывающегося на преактивной кадровой политике; количественная и функциональная гибкость системы управления человеческими ресурсами; эффективность процесса японизации, копирующей модель японских трудовых отношений.

Определение управления человеческими ресурсами неоднозначно, однако в отношении стратегической интеграции персонала в предпринимательскую деятельность принято считать, что оно должно вклю-

чать: акцент на прямые коммуникации с рабочими и служащими; гармонизацию отношений между рабочими и служащими; обеспечение взаимосвязи оплаты труда и индивидуального вклада; опору на обучение и развитие работников.

Уже первые работы по данной проблеме флексибилизации определили модель гибкой фирмы, в которой различные формы гибкости взаимосвязаны и взаимообусловлены. Первая волна флексибилизации показала, что более очевидно распространена у современных фирм количественная, а не функциональная гибкость. Причиной такого положения является традиционная реакция на воздействие внешней среды, а не установление новой модели трудовых отношений. Анализ показал, что решения, принимаемые управленческим персоналом в отношении трудовых ресурсов, не являются последовательной стратегией работодателей, а имеют различные формы ситуативного реагирования. В британской модели децентрализованных соглашений количественная гибкость сталкивается со значительными трудностями. Она редко является предметом коллективных переговоров и затрагивает в основном такие виды деятельности на предприятии, которые являются вспомогательными, например, текущий ремонт, транспортировка и т.д.

Ранние исследования проблем японизации утверждали, что рост производительности труда повышается на таких фирмах благодаря командной работе, гибкости задач и таким механизмам, как кружки качества, участие работников в управлении. В более поздних исследованиях акцентировалось внимание на интенсивности труда и постоянном мониторинге производительности работника, использовании информационных технологий для выявления дефектов. В настоящее время усиливаются тенденции ограничения процессов японизации. Очевидно, что японские фирмы не принесли в развитые страны свою модель организации труда, поскольку здесь отсутствуют две знаковые характеристики японской модели: система пожизненного найма и профсоюзная система.

Очевидно, что работодатели стали главной движущей силой изменений в трудовых отношениях развитых стран и не только потому, что они обеспечивают стратегию организации новых систем оплаты, прямых коммуникаций и гибких методов работы, но и потому, что работодатели сместили акцент коллективных переговоров с отраслей на уровень предприятий и фирм, а в некоторых случаях отказались от моделей коллективных переговоров. Однако до сих пор нет убедительного свидетельства внедрения и развития работодателями новой модели трудовых отношений. Их подход остается оппортунистическим и прагматическим. Даже модель управления человеческими ресурсами до настоящего времени не является эффективной. Кроме того, гибкость в условиях нерегулируемого рынка труда не обеспечивает создания достаточного количества и качества рабочих мест, что вызывает протесты со стороны трудящихся и профсоюзов.