

или в структуру Республиканского союза нанимателей, заключили местные соглашения — областные и Минское городское.

Через систему социального партнерства Союз «КПП (Н)» реализует свои уставные цели, обеспечивает исполнение функций по консолидации и отстаиванию интересов товаропроизводителей, промышленников и реального сектора экономики в целом по правовой защите нанимателей, по дальнейшему развитию социального партнерства.

Позиции объединений нанимателей при заключении Генерального, отраслевых, местных соглашений основываются на том, что гарантировать соблюдение определенных социальных стандартов возможно лишь через оживление производства и экономики. Из этого исходит представитель объединений нанимателей Союз «КПП (Н)», добиваясь включения в соглашения определенных взаимных обязательств, связанных с практическим решением проблем приоритетной государственной поддержки предприятий (прежде всего — в жизнеобеспечивающих отраслях экономики), защиты отечественных товаропроизводителей, развития малого бизнеса, сохранения основных технологически взаимосвязанных комплексов в процессе приватизации.

В целях реализации принципа полномочности принятия обязательств в социальном партнерстве объединения нанимателей должны быть заинтересованы, чтобы оно развивалось на основе постоянного социального диалога с участием государства, профсоюзов.

Одним из недостатков развития социального партнерства в повышении его эффективности остаются незначительное участие объединений нанимателей в переговорах на отраслевом и местном уровнях (район, город) и то, что до настоящего времени законодательством не определен их правовой статус.

*Н.И. Суханов, канд. экон. наук, доцент,  
О.Н. Лазука, преподаватель*

ПГУ (Новополоцк)

## **РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Проблемы коллективных договоров (переговоров) в теории трудовых отношений представляют большой интерес для исследователей управления человеческими ресурсами, поскольку коллективно-договорный механизм является ядром трудовых отношений. Во-первых, теория трудовых отношений занимается уровнем эко-

номики и общества в целом, в то время как теория управления человеческими ресурсами исследует уровень предприятий (фирм). Во-вторых, в теории трудовых отношений понимание конфликта на рабочем месте выявляет его сущностную природу, дополняя акцент теории управления человеческими ресурсами на управлении индивидуальным конфликтом с позиций выгоды для организации.

Теория трудовых отношений видит ценность коллективно-договорной системы в установлении демократии и решении проблем, возникающих на конкурентных рынках даже при наличии эффективного управления персоналом.

Распространение информационных технологий как ведущих сил общественного прогресса обуславливает переосмысление принципов и задач управленческой стратегии предприятия. В современных условиях ведутся поиски общей модели управления, оптимальной для нынешнего уровня социально-экономического развития. Результатом проводимых исследований становится теоретическое обоснование управленческой модели, заменяющей тейлоризм-фордизм — новая философия управления, исходящая из представления о наивысшей ценности в производстве личностного (человеческого и социального) фактора.

В таких условиях на предприятиях становится возможным расширение сферы социального взаимодействия как горизонтальной (в направлении установления функционального коллективизма), так и вертикальной (в рамках организации системы социального диалога) и сотрудничества рабочих, служащих и административного персонала разных уровней. Тем самым создается необходимая организационная база для вовлечения работников в процесс принятия решений (экономических, социальных, организационных и кадровых).

Вовлечение наемных работников в управление предприятием является логическим продолжением организационно-структурной перестройки. Расширение сферы и содержания участия наемных работников в управлении предприятием осуществляется посредством внедрения гибкой организации труда и выражается в разделении властных полномочий, контроля и ответственности между управленческим персоналом и рядовыми работниками, передаче определенной их части участникам производственного процесса, наделении рабочих реальными правами по принятию решений, касающихся деятельности предприятия.

Движение в направлении установления сетевых организационных структур, вовлечение работников в управление и, как следствие, их многократно возросшие возможности влиять на результат производственного процесса потребовали создания такой систе-

мы оплаты труда, при которой работник имел бы прямую материальную заинтересованность в успешной деятельности своего предприятия.

Важной частью материальной мотивации работника становятся разнообразные виды поощрения: вознаграждения, которые определяются личным трудовым вкладом работника и трудового коллектива в целом и составляют значительную долю компенсирующих выплат, учитывающих воспроизводственную, стимулирующую и социальную функции заработной платы.

Совокупное действие указанных тенденций определяет новый подход к коллективным трудовым отношениям. Считается, что параллельно развитию участия работников в управлении на уровне рабочего места должен происходить переход коллективно-договорных отношений от системы конфронтации и противостояния к социальному диалогу и партнерству.

Для отечественных условий, в которых развитие получил только коллективно-договорный механизм, существование подобных предпосылок представляет практический и политический интерес для формирования новой модели трудовых отношений, соответствующей принципам социально ориентированной рыночной экономики Республики Беларусь.

*М.Л. Трафимович, соискатель*

БГЭУ (Минск)

## **СИСТЕМА ПРЕФЕРЕНЦИЙ КАК МЕХАНИЗМ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРЯМЫХ ИНВЕСТИЦИЙ**

Как правило, иностранные инвесторы имеют выбор инвестировать в ту или иную страну. Окончательное решение о месторасположении международной компании будет зависеть, помимо других факторов, от условий и преференций, предложенных национальными правительствами. В последнее время государства испытывают возрастающую конкуренцию в борьбе за потенциальных инвесторов. Преимущественной позицией будут располагать те страны, которые предлагают зарубежным инвесторам условия такие же, как и национальным компаниям (обеспечивают иностранцам равные «правила игры»), а также (по мере необходимости) способны предложить дополнительные преференции и преимущества по сравнению с местными предприятиями.

В процессе принятия решения относительно реализации проекта за рубежом инвесторы учитывают моменты, касающиеся за-