

Это возможно путем создания данными предприятиями собственной заграничной сети предприятий, торговых представительств, что позволит им наряду с экспортом товаров непосредственно из Беларуси расширить экспорт за счет реализации продукции зарубежных филиалов на внутренних рынках данных стран.

Среди примеров создания транснациональной производственно-инвестиционной модели экономических связей организация Минским тракторным заводом (МТЗ) предприятий по сборке тракторов в европейской части России, Украине, Польше, Египте, Пакистане (действует 10 предприятий в странах СНГ, более 12 в странах дальнего зарубежья). Планируется создание сборочных предприятий в Турции, Вьетнаме, Бангладеш и др. странах.

Аналогичная деятельность осуществляется по созданию совместных предприятий МАЗом в Украине, Китае, Вьетнаме, Аргентине; БелАЗом – в Китае.

Примером завоевания зарубежных рынков через различные формы организации экспорта является деятельность Белорусского металлургического завода (БМЗ) по созданию предприятий на территории Западной Европы, Китая, товаропроизводящей сети в Северной Америке. Это позволяет осуществлять внутрифирменные поставки оборудования и промежуточной продукции, снижать стоимость экспортной продукции за счет оптимизации закупок запасных частей, сырья и пр., а в итоге удерживать позиции на мировом рынке и расширять сбыт в различных регионах мира.

Перспективы дальнейшей интернационализации деятельности есть также в отраслях, выпускающих продукцию массового производства (автомобильная промышленность, производство тракторов, велосипедов, электробытовых приборов, сельскохозяйственного оборудования), посредством создания за рубежом сборочных предприятий, сбытовой сети, технического обслуживания.

Шорец Т. В., УО БГЭУ (Минск)

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Особую актуальность в области управления на железнодорожном транспорте приобретают вопросы целесообразности и эффективности взаимодействия всех структурных подразделений, входящих в его состав. Объединение «Белорусская железная дорога» представляет вертикально-интегрированную, многоуровневую компанию национального уровня. В ее состав входят более 90 организаций, имеющих статус юридических лиц, и 136 обособленных структурных подразделений и филиалов, не имеющих статуса юридического лица, но имеющих самостоятельные балансы. Условно все организационные структуры объединения можно разделить на две большие группы:

- в первую группу включены организационные сегменты (подразделения) объединения непосредственно осуществляющие эксплуатационную деятельность железной дороги;

- вторая группа включает организационные сегменты, задачей которых является повышение привлекательности железнодорожного транспорта.

Целесообразность вхождения подразделений первой группы в составе Белорусской железной дороги не вызывает сомнений. Вместе с тем развитие экономики требует изучения о целесообразности деятельности в составе интегрированного формирования бизнес-сегментов второй группы. Необходимость же вхождения подразделений в со-

став объединения «Белорусская железная дорога» на начальном этапе создания данных бизнес-сегментов не вызвала сомнений.

В целях совершенствования механизма управления деятельностью организационных структур на железнодорожном транспорте необходима разработка методических рекомендаций по оценке целесообразности и эффективности взаимодействия бизнес-сегментов, входящих в состав объединения. Данные методические рекомендации должны содержать систему критериев эффективности взаимодействия в сложившейся корпоративной структуре, в которой должны найти отражение все аспекты ее деятельности. При этом речь должна идти об интегрированной системе критериев экономической эффективности внутрикорпоративного взаимодействия, а не об отдельных показателях.

Оценка целесообразности и эффективности взаимодействия должна иметь два аспекта рассмотрения: оценку и анализ уже фактически достигнутых результатов и оценку и анализ эффективности последующего взаимодействия участников интегрированной структуры. Второй аспект необходим для принятия решений по разработке финансово-экономического механизма объединения «Белорусская железная дорога».

*Шульженко-Суханова И.Н.
ПГУ (Новополоцк)*

ГАРМОНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Трудовые отношения есть договорные отношения, что выражается в «договаривании» сторон трудовых отношений и закрепляется в виде коллективных договоров и соглашений на макро, мезо-, микроуровне. На уровне предприятия средоточием трудовых отношений выступают коллективно-договорные отношения.

Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений выражается в его функциях. Ввиду того, что коллективный договор – регулятор отношений между наемными работниками и нанимателями и основной инструмент реализации интересов работников, главной его функцией является регулятивно-защитная. Специфика коллективно-договорного регулирования в Республике Беларусь свидетельствует о том, что акцент в выполнении коллективным договором своих функций смещен в социально-распределительную сторону.

Основным фактором гармонизации трудовых отношений на предприятии является коллективный договор ввиду того, что он – основа трудовых отношений и показатель их состояния и уровня развития. Данные два феномена – трудовые отношения и коллективный договор – теснейшим образом взаимосвязаны и имеют прямую зависимость, поэтому гармонизация трудовых отношений на предприятии требует совершенствования коллективно-договорного механизма и разработки соответствующих рекомендаций.

Разработанная методика гармонизации трудовых отношений на предприятии включает следующие этапы:

- опрос персонала предприятия для выявления проблемных зон трудовых отношений;
- опрос экспертов с целью корректировки полученной информации, большей объективизации эмпирических данных;
- анализ и выявление наиболее актуальных факторов гармонизации трудовых