

гантами, но наряду с этим он не всегда обладает необходимыми финансовыми ресурсами для трансформации наукоемких производств.

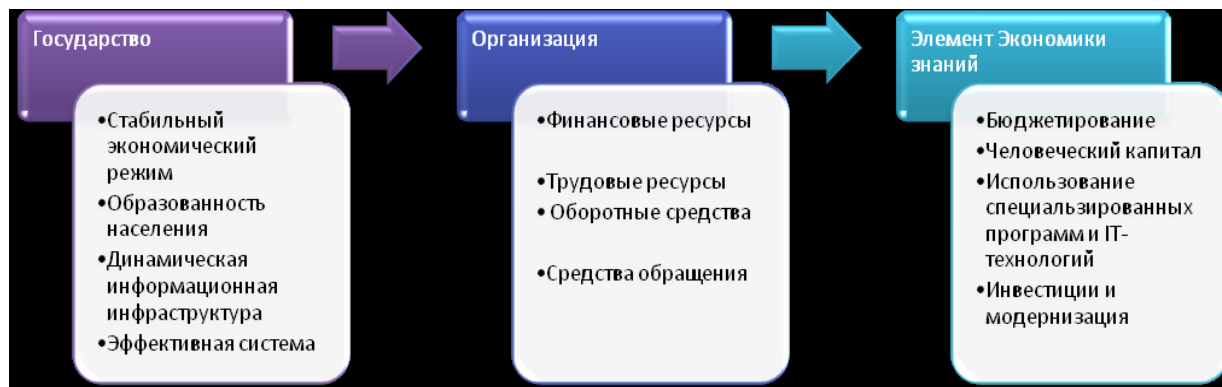


Рис. 2. Основные элементы взаимодействия экономики знаний в организации (на предприятии)

Источник: Составлено автором.

Таким образом, для эффективного формирования экономики знаний необходим баланс крупных и мелких предприятий, а также их кооперация, которая позволит правильно сочетать гибкость и продвижение инноваций с финансовыми затратами на их создание.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/maloe-predprinimatelstvo/godovye/udelni-ves-subektov-malogo-predprinimatelstva-respubliki-belarus-v-osnovnyh-ekonomicheskikh-pokazatelyah>. - Дата доступа: 30.09.2016 г.
2. Директива Президента Республики Беларусь. О приоритетных направлениях укрепления экономической безопасности государства [Текст] // Информационный бюллетень Администрации Президента Республики Беларусь. - 2016. - № 2. - С. 35-45.
3. Шолох, О. В. Оценка влияния малого предпринимательства на экономику региона [Текст] / О. В. Шолох // Веснік Беларускага дзяржаўнага ўніверсітэта. Сер. 3, Гісторыя. Філасофія. Псіхалогія. Паліталогія. Сацыялогія. Эканоміка. Права. - 2012. - № 2. - С. 67-70. - Библиогр.: с. 70 (1 назв.).

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ЗАТРАТАМИ

д-р экон. наук Н.В. Маковская

Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова

Формирование социально-трудовых затрат в национальной экономике Беларуси должно быть адекватно современным принципам развития социальной системы в европейских странах. Европейские социальные принципы развития встроены в рыночную систему трудовых отношений. В Беларуси существует институциональная платформа (разновидность кон-

трактов, трудовое законодательство, инфраструктура рынка труда, развитые внутренние рынки труда на крупных предприятиях и т.п.) для функционирования рыночных трудовых отношений. Следовательно, белорусская система формирования социально-трудовых затрат может быть сопоставима с европейской системой и соответственно отвечать современным социальным принципам развития общества. В этой связи актуализируется научное понимание социально-трудовых затрат, что позволит совершенствовать формы и методы управления ими с использованием современных европейских инструментов.

Применение комплексного подхода позволяет выделить методологические предпосылки формирования социально-трудовых затрат на всех уровнях экономической системы. Среди них:

- выделение в сфере труда на микроуровне самостоятельной части (например, структурные подразделения), характеризующейся иерархией и однородностью рабочих мест, которые формируют свой набор трудовых издержек;

- неоднородность системы рынков труда, основанной на сегментации рыночных процессов в сфере труда, что является предпосылкой формирования разных источников трудовых затрат на разных уровнях системы (макро-, мезо-, микро-);

- наличие механизма сокращения трансакционных трудовых издержек в сфере труда на микро, мезо и макроуровнях (например, на микроуровне путем контрактации и административных мер);

- особенности трудовых отношений на основе статусных и профессионально-квалификационных различий работников формирует разный набор трудовых затрат;

- желание работодателей на всех уровнях экономической системы сохранить и сделать стабильным кадровое ядро, что является еще одним источником трудовых затрат.

Механизм управления социально-трудовыми затратами может представлять собой:

- а) систему социальных отношений, ориентированную на достижение общих целей, обладающую собственными ресурсами, внутренней нормативной и статусной структурами, в рамках которых члены организации за соответствующее вознаграждение выполняют отведенные им функциональные роли.

- б) систему рыночных отношений в рамках которой появляется необходимость экономии на трансакционных издержках, заменив их координационными внутри организации. Основу координационных трудовых отношений составляют: наличие собственных трудовых ресурсов и определенный способ их закрепления; система официально утвержденных норм поведения и форм контроля за их соблюдением (административные прави-

ла и процедуры, обусловленные правовыми нормами); структура устойчиво воспроизводимых статусов (иерархия, постоянное формальное руководство); специфическое разделение труда между работниками, основанное на специфике технологии; наличие вознаграждений и наказаний за участие или (неучастие).

Объектом управления является совокупность затрат по содержанию трудовых ресурсов на уровнях экономической системы (микро, мезо, макро). Субъектом выступают: менеджеры предприятия различных уровней, линейные руководители и профильные специалисты и служащие организации, отраслевые министерства и ведомства, отраслевые концерны, органы государственного и регионального управления.

В качестве основных принципов управления социально-трудовыми затратами следует выделять:

а) использование методического обеспечения управления трудовыми затратами адекватного условиям и специфики хозяйственной деятельности предприятия;

б) минимизация затрат не должна приводить к ухудшению качества производимого товара или услуги;

в) обязательный и постоянный учет и анализ затрат труда в целях избежания накопления их излишнего размера;

г) совершенствование информационного обеспечения управления трудовыми затратами;

д) оптимизация затрат;

Данные принципы обосновывают инструменты управления социально-трудовыми затратами, к которым отнесены:

- реструктуризация деятельности организации,
- выделение непрофильных активов и видов деятельности,
- поглощение конкурентов, поставщиков и т. п.;
- планирование и прогнозирование затрат труда (определение состава затрат, общая стоимость потребляемых ресурсов и т.п.);
- совокупность способов сокращения затрат;
- составление бюджета трудовых затрат;
- контроль затрат.

Целью использования инструментов управления социально-трудовыми затратами является сбор и аналитика информации о затратах, что позволяет обеспечить их эффективное планирование и использование. Так на основе информации происходит планирование от достигнутого, т. е. при составлении планов опираются на уровень затрат предыдущего периода. Или планирование от производства, где базой для расчета затрат являются объем производства и потребления ресурсов, перечень планируемых мероприятий. В этом случае, важным инструментом управления трудовыми затратами является производственная программа предприятия и кадровая

политика, которые предполагает корректировку как затрат, так и уровня использования трудовых ресурсов в случае получения неудовлетворительных показателей затрат.

К управлению социально-трудовыми затратами могут быть использованы разные методические подходы:

– традиционные: бухгалтерский, маркетинговый, конструкторский. Направлены на оптимизацию затрат;

– процессный: сокращения транзакционных издержек, которые формируются при организации планирования, регулирования и контроля. Процессный подход позволяет определить систему взаимоотношений и определить места формирования труда затрат при их координации, сформировать систему эффективных мер по их оптимизации.

Механизм управления социально-трудовыми затратами предполагает свое институциональное оформление в виде системы административных органов и управленческих структур, при помощи которых решаются основные задачи и достигаются хозяйственные цели, происходит процесс установления внутренних связей между элементами, образующими структуру. Компоненты такой институциональной среды представлены:

– принципами и правилами управления затратами;
– организационно-функциональной структурой управления;
– экономическими и юридическими нормами;
– информацией, методами и техническими средствами ее сбора и обработки.

Институциональное оформление механизма управления социально-трудовыми затратами включает следующие функциональные подсистемы:

– обеспечение поиска и выявление факторов экономии ресурсов труда;
– техническое и информационное обеспечение нормирования трудовых затрат (установление норм затрат – это определение затрат отдельных видов ресурсов в данных организационно-технических условиях);
– организация учета и анализа затрат трудовых ресурсов;
– стимулирование экономии и ресурсов и снижение их расхода.

Специфика механизма управления трудовыми ресурсами определяется идентификацией действительных издержек. Для этого на практике используется единственный критерий – возникновение трудовых издержек, которые не меняют величину капитала организации (отсутствует транзакция), а лишь изменяет структуру его физической формы (имеет место трансформация). Согласно этому критерию, совокупность действительных издержек, т.е. трудовых издержек производства и обращения определяется понятием «затраты».

Принятие решения о тех или иных трудовых затратах всегда связано с преобразованием денежного капитала в производительный и производи-

тельного в товарный. В механизме управления трудовыми затратами все затраты по сути – издержки, но не все издержки являются затратами.

Особенными трудовыми затратами являются специфические трудовые активы, выраженные сформированным у работников человеческим капиталом (общий и специфический). Такие специфические трудовые активы позволяют уменьшать величину капитала (транзакция между товаропроизводителем и внешней средой). Если такой актив выбывает - происходит уменьшение экономических выгод и (или) возникновения обязательств, приводящее к уменьшению капитала этой организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества). Поэтому, следует понимать, что не все трудовые затраты (затраты на персонал) уменьшают экономические выгоды предприятия.

Таким образом, управление трудовыми затратами представляет собой подсистему системы управления, которая обладает способностью экономии на трудовых ресурсах и максимизации отдачи от них. В качестве объекта управления трудовыми затратами выделяют совокупность затрат по содержанию трудовых ресурсов на уровнях экономической системы (микро, мезо, макро). Субъектами выступают: менеджеры предприятия различных уровней, линейные руководители и профильные специалисты и служащие организации, отраслевые министерства и ведомства, отраслевые концерны, органы государственного и регионального управления. Данная система имеет собственные принципы управления и специфику, которая основана на специфическом активе – человеческий капитал.

ОСОБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СПОРТИВНЫХ ФЕДЕРАЦИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

д-р экон. наук Д.А. Панков, канд. экон. наук С.Б. Репкин
Белорусский государственный экономический университет, Минск

Эффективность функционирования любой организации достигается при условии гармоничного сочетания целого комплекса разнообразных факторов. В этом смысле не является исключением и деятельность спортивной федерации, как ключевого звена спортивной системы Республики Беларусь. Представляется, что в настоящее время в качестве одной из наиболее актуальных проблем следует рассматривать гармоничное сочетание правовых и экономических аспектов спортивного менеджмента. Решение этой задачи в значительной мере зависит от тех целей, которые стоят перед спортивными федерациями нашей страны.

Очевидно, что стабильное и устойчивое развитие спортивной отрасли может быть достигнуто при условии сбалансированного организацион-