

6. Offshore outsourcing: current and future effects on American IT industry / L. Pfannenstien [et al.] // Information Systems Management. – 2004. – №21. – P.72–80.
7. Information systems outsourcing: a survey and analysis of the literature / J. Dibbern [et al.] // The Data Base for Advances in Information Systems. – 2004. – №35. – P.6–102.
8. Offshore outsourcing of software development and maintenance: a framework for issues / M. Smith [et al.] // Information & Management. – 1996. – №31. – P.165–175.
9. Potential Offshoring of ICT-Intensive Using Occupations / D. Van Welsum [et al.] // Organization for Economic Co-operation and Development. – Paris, 2005. – 30 p.
10. International Offshoring of Services: A Parity Study / K. Bunyaratavej [et al.] // J. of International Management. – 2007. – №13. – P.7–21.
11. Bardhan, A.D. On Intra-Firm Trade and Multinationals: Foreign Outsourcing and Offshoring in Manufacturing / A.D. Bardhan, D. Jaffee. – Haas School of Business, University of California. – Berkeley, 2004. – Mode of access: <http://faculty.haas.berkeley.edu/Jaffee/Papers/ForeignDirectJaffeeBardhan.pdf>. – Date of access: 13.04.2009.
12. Lapid, K. Outsourcing and Offshoring under the GATS / K. Lapid // J. of World Trade. – 2006. – Vol. 40, №2. – P. 341–364.
13. Motive, Erfolge und Risiken des Outsourcings – Befunde und Defizite der empirischen Outsourcingforschung / W. Matiaske [et al.] // Zeitschrift für Betriebswirtschaft. – 2002. – №72. – P.641–659.
14. Trade in Services and Development Implications. United Nations Conference on Trade and Development. – New York and Geneva, 2005. – 20 p.
15. Ramamurti, R. Developing countries and MNEs: extending and enriching the research agenda / R. Ramamurti // J. of International Business Studies. – 2004. – №35. – P.277–283.

**ЛЕБЕДЕВА В.К., к.э.н., доцент**

*Национальная металлургическая академия Украины, г. Днепрпетровск*

### ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА И ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

Концепция гуманизации труда возникла в 70-х XX века и утверждала, что во взаимодействии материальных и человеческих ресурсов акцент все больше смещается в сторону человека. Гуманизация труда, с одной стороны, рассматривается как результат научно-технической революции, с другой стороны - как предпосылка реализации и развития ее достижений. Это многоаспектный развивающийся процесс. Традиционные программы гуманизации труда, как правило, включают следующие основные элементы:

- обогащение содержания труда на основе совмещения функций производства, контроля и организации труда;

- развитие коллективных форм организации труда;
- демократизация управления;
- привлечение работников к управлению производством;
- улучшение условий труда;
- рационализация режимов труда и отдыха.

В разных странах широко используются многообразные формы привлечения работников к управлению: участие в управлении трудом и качеством продукции на уровне участка или цеха, создание рабочих советов, общих комитетов рабочих и управленцев; участие работников в прибылях, привлечение представителей рабочих в советы директоров компаний и др.

Важным элементом гуманизации труда выступает внедрение групповых форм организации труда. Так, шведский автомобильный концерн «Вольво» отказался от конвейерной организации труда в пользу так называемой стендовой сборки, при которой отсутствует однозначное закрепление работника за определенной технологической операцией и бригада осуществляет сборку автомобиля на основе трудовой ротации, ориентируясь на конечный результат.

Развитию креативной составляющей труда, чувства сопричастия к общему делу способствуют «кружки качества», получившие особое распространение в японских компаниях. Участники кружков предоставляют свои рационализаторские предложения по всем аспектам производства и управления. Фирма «Тойота» выплачивает премии за каждое предложение, даже если оно не будет внедрено, чтобы поддержать креативную активность персонала.

Использование современных систем связи, персональных компьютеров, подключение к единым информационным центрам – еще один аспект гуманизации труда, обеспечивающий право работника на более полную информацию. Все более широкое распространение получают гибкие формы труда с разными режимами рабочего времени, ставится вопрос о поливалентности, многофункциональности работника в производственном процессе [2].

Достаточно ли эти меры по «очеловечиванию» труда для реализации «свободной мысли личности» и приближения к ноосфере, о которой говорил Вернадский? Достаточно ли они для грядущей эпохи превращения науки в непосредственную производительную силу? Думается, что нет.

Современный мировой экономический кризис оставил без работы миллионы людей. Огромные человеческие, интеллектуальные ресурсы оказались невостребованными на годы. При этом, очевидно, что многие глобальные и региональные проблемы человечества, в том числе проблемы социально-экономического переустройства общества, ждут своего решения, и задействованные для этого интеллектуальные силы мирового сообщества явно недостаточны. Представляется, что для современной эпохи становится все более актуальным «процесс великих открытий», в которых, согласно Вернадскому, «играет роль не массовая деятельность человечества, сглаживающая и улучшающая частности, но проявление отдельной человеческой индивидуальности» [1, с. 395]. В силу этого целесообразно на новом этапе гуманизации труда дополнить уже существующие формы поливалентностью работника, выходящей за рамки сугубо производственного процесса и включающей разные сферы деятельности, прежде всего науку.

Представляется, что движение к ноосфере – это движение к практически всеобщей занятости населения Земли в сфере науки. Речь не идет, конечно, об упразднении других сфер деятельности в рамках существующего разделения труда. Ноосферному процессу более адекватна система перемены деятельности, когда каждый человек имеет возможность заниматься параллельно разными видами деятельности, отдавая лишь небольшую часть времени труду в сфере материального производства, обеспечивающему удовлетворение его утилитарных потребностей. Основное же время будет отдано той или иной области научной деятельности в соответствии с личными интересами, общественными задачами и потребностями. Естественно, что такой подход требует перестройки всей системы образования, повышения его качества и доступности; создания новой инфраструктуры науки, в том числе расширения сети научных учреждений, а также соответствующего правового обеспечения.

Потери интеллектуальных ресурсов, нереализованный интеллектуальный потенциал в обществе сегодня недопустимо велики. К сожалению, хищнически и нерационально используются не только природные ресурсы, но и креативно-деятельностный потенциал человечества. Логика развития ноосферы вполне согласуется с исторической тенденцией перехода от занятости подавляющего большинства населения Земли в сельском хозяйстве сначала к занятости в промышленности, а затем в науке.

Такое направление гуманизации труда и демократизации креатосферы весьма актуально и есть основания полагать, говоря словами В.И. Вернадского, что «идеалы нашей демократизации идут в унисон со стихийным геологическим процессом, с законами природы, отвечают ноосфере» [1, с. 482].

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Вернадский, В.И. Биосфера и ноосфера / В.И. Вернадский. – М.: Айрис-пресс, 2003. – 576 с. – (Библиотека истории и культуры).
2. Лукьянченко Н. О гуманизации труда // Экономика Украины, 2007. – № 5. – С. 86-87.

**МОРСКАЯ Т.В., м.э.н.**

*Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», г. Гродно*

#### ИННОВАЦИОННЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В УСЛОВИЯХ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

В условиях мирового экономического кризиса на фоне ограниченности ресурсной базы и усиления конкурентной борьбы между производителями решающим фактором обеспечения устойчивого экономического роста выступают инновации. Именно активизация инновационных процессов в различных отраслях народного хозяйства, особенно в период кризиса, выступает важным стратегическим направлением повышения конкурентоспособности национальной экономики. Как показывает мировой опыт второй половины XX века,