

Таким образом, креативность является определяющей характеристикой любой инновационной организации и умелое использование преимуществ, обусловленных высоким креативным потенциалом ее сотрудников, даст ей возможность не только выживать в сложных условиях настоящего, но и успешно конкурировать во всех сферах деятельности.

Список цитированных источников

1. Балан, В.Г. Феномен креативності в інноваційному менеджменті / В.Г. Балан // Всеукраїнська конференція «Синергетика і творчість». – Киев, 11.11.2011. – С. 184–192.
2. Белецкий, Н.П. Интеллектуальная техника менеджера: учеб. пособ. – Мн.: Новое знание, 2001. – 243 с.
3. Дилтс, Р. НЛП: управление креативностью / Р. Дилтс. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с.
4. Креативное мышление в бизнесе / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с.
5. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – М.: Классика-XXI, 2005. – 421 с.
6. Smyre, R. On Searching for New Genes: A 21st Century DNA for Higher Education // URL <http://www.newhorizons.org/future/smyre4.htm>.

Вакулич Н.А., магистр экономических наук
УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь
vna_brgtu@mail.ru

ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ИННОВАЦИОННОМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ

В настоящее время в развитых странах получает все большее распространение идея социального партнерства.

Социальное партнерство отражает исторически обусловленный компромисс интересов главных субъектов современных экономических процессов и выражает общественную необходимость социального мира как одного из основных условий политической стабильности и экономического прогресса.

Социальное партнерство – это система цивилизованных общественных отношений, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей, предпринимателей, различных социальных групп, слоев, их общественных объединений, органов государственной власти, местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения консенсуса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Наряду с ним [социальным партнерством] получили широкое распространение политическое, корпоративное, агентское партнерство, социальный диалог. Кроме того, входит в практику так называемое некоммерческое партнерство, реализуемое некоммерческими организациями по достижению социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей в удовлетворении нематериальных потребностей граждан, их законных интересов, а также в сферах защиты прав, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи.

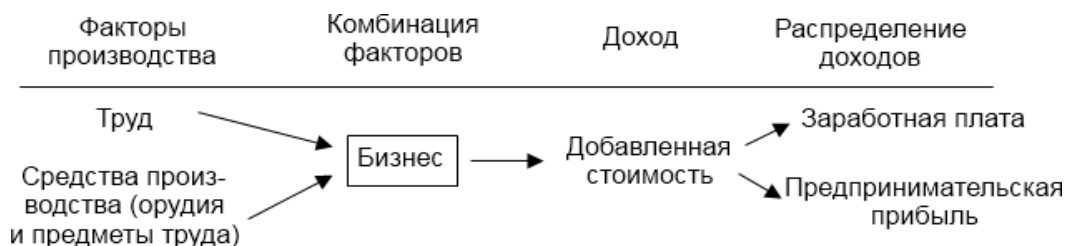


Рисунок 1 – Экономические основы социального партнерства на предприятиях

В инновационной экономике на первый план выходят интеллектуальные, творческие способности, преобладает кооперативный характер труда. Всё это в принципе изменяет социальное положение работников. Из простых «продавцов» своей рабочей силы на рынке труда они превращаются во владельцев человеческого капитала.

Характер взаимоотношений в бизнесе также изменяется. Происходит замещение основной функции партнёрства: от защиты трудовых прав наёмного работника к оценке величины человеческого капитала персонала, условиям его вложения в партнёрский бизнес и делению доходов по вкладу капитала. Такое понимание роли персонала уже осознанно применяется в интеллектуальных, высокотехнологичных и социальных организациях. Такова перспектива для малого инновационного бизнеса.

Системный подход к разработке стратегии мотивации персонала в сочетании с применением прогрессивных инструментов анализа информации о трудовых ресурсах и экономических результатах деятельности компании значительно повышает качество управленческих решений по человеческому капиталу, особенно его использование для улучшения финансовых показателей.

Экономической основой партнерства выступает объективная необходимость комбинации труда и капитала в инновационном бизнесе, в том числе и в малом. Более того, в современной инновационной экономике именно труд, представляющий человеческий капитал, является ведущим фактором производства.

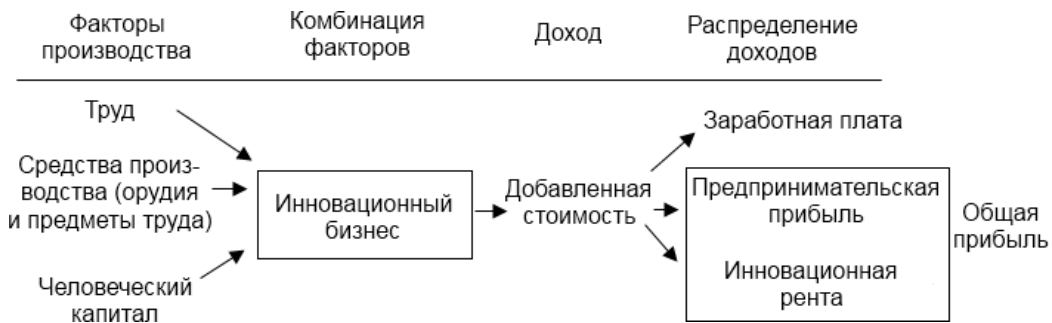


Рисунок 2 – Экономические основы социального партнерства на инновационных предприятиях

Принципиальная модель партнерства и вознаграждения за труд в современном бизнесе заключается в пропорциях вложения человеческого капитала и материальных активов с соответствующим распределением дохода фирмы.

Любой бизнес представляет собой определенную комбинацию средств производства и необходимого при заданной технологии труда. Приобретение собственниками бизнеса средств производства отражается в форме вложенного материально-вещественного капитала фирмы.

В результате предприятия получают доходы в виде добавленной стоимости, часть которой идет на оплату труда, а другая – о на выплату предпринимательских доходов собственникам материально-вещественного капитала и собственникам человеческого капитала. Цивилизованное социальное партнерство как раз и отражает баланс интересов труда и капитала. Если оценка вклада труда и капитала в бизнес обоснована, а доход распределен на доли труда и капитала справедливо, то на предприятии достигнуто социальное согласие и готовность персонала проявлять достаточную трудовую активность. В противном случае начинается классовая борьба в виде отлынивания от работы, увольнения работников.

Важнейшим направлением социального партнерства в инновационном бизнесе и важнейшим стимулом высокой трудовой активности персонала выступает заработная плата. Оплата труда остается основным источником жизнеобеспечения семей и в рыночной экономике. В то же время уровень оплаты труда становится ведущим фактором трудовой активности персонала.

В Республике Беларусь на сегодняшний день не созданы необходимые условия и стимулы для развития отраслей экономики и производств, выпускающих продукцию с высокой долей добавленной стоимости, для реализации инновационных проектов, и в целом – для модернизации социально-экономической системы страны. Формирование национальной инновационной политики является процессом согласования зачастую противоречивых интересов различных управленческих структур, поэтому повышение его эффективности, правильное выстраивание процедур определения и согласования задач и целей, разработка адекватного целям (и желательного реалистичного) плана действий приобретают самостоятельное значение. В период кризиса государство оказало поддержку многим отраслям экономики и конкретным предприятиям, однако государственная поддержка на прежних льготных условиях не может предоставляться длительное время. Государство не должно подменять собой частный сектор или выбирать за него перспективные направления развития.

Учитывая это, предпочтительной формой поддержки инновационных предприятий должно стать софинансирование тех или иных проектов либо стимулирование видов деятельности, способствующих модернизации, в рамках социального партнерства.

Для выполнения этой задачи необходимо реализовать следующие программы:

- значительное, в разы, повышение ценности и статуса инноваторов, включая ученых, генерирующих базовые идеи и принципы, конструкторов, технологов, рационализаторов, разрабатывающих конкретные инновационные проекты;
- регулирование финансовых отношений при распределении доходов между основными участниками инновационного процесса.

Механизм справедливого распределения доходов от капитализации объектов интеллектуальной собственности посредством сбалансированности прав и законных интересов субъектов инновационного процесса также способен стать действенным инструментом стимулирования развития научно-производственной сферы.

Для этого рекомендуем:

- обеспечить плату за регистрацию объектов интеллектуальной собственности из государственных фондов, а не за счет средств разработчика инноваций;
- на этапе признания инновации и ее регистрации необходимо обеспечить всем участникам инновационного процесса премии за инновационность как форму получения минимальной интеллектуальной ренты;
- стимулирование инвестиционных вложений в инновационные проекты и программы посредством налоговых льгот, гарантирование инвестиционных кредитов, прямых государственных заказов на разработку значимых инновационных проектов.

Отметим также, что для управления инновационными проектами нужны предприниматели и менеджеры особого склада ума и рискованного сознания, которые могут эффективно управлять инновационными процессами по разработке и реализации радикальных (трансформационных) инноваций. Подготовка инновационных менеджеров является назревшей необходимостью для нашей страны.

Список цитированных источников

1. Интернет ресурс: <http://belisa.org.by>
2. Интернет ресурс: <http://www.aonb.ru>
3. Интернет ресурс: <http://www.m-economy.ru>
4. Интеллектуальный капитал – основа опережающих инноваций: монография / Под общ. ред. А.В. Безгодова, В.В. Смирнова. – СПб.: ИЦ «Планетарный проект», Орел: ОрелГТУ, 2007. – 336 с.

Василевич Т.Н., Орехва О.Н.

УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»,
г. Гродно, Республика Беларусь

t.vasilevich@grsu.by

ПЛАНИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

В настоящее время особую роль в деятельности любого субъекта хозяйствования приобретает система внутрифирменного управления. Современный рынок требует от субъектов хозяйствования рационально организованного построения системы управления персоналом, информацией, ресурсами и т.д. Требуют управления и финансовые ресурсы организации. Кроме того, данное требование содержится в стандарте ГОСТ СТБ ISO 9004-2010 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества», который введен в действие в РБ с 1 января 2011 г. Данный стандарт содержит требования по управлению финансами как одной из составляющей системы менеджмента качества.

Экономическим фундаментом управления финансовыми ресурсами является планирование. В ходе планирования любой субъект хозяйствования всесторонне оценивает состояние своих финансов, выявляет возможности увеличения финансовых ресурсов, направления их наиболее эффективного использования. Планирование финансовых и других ресурсов в настоящее время становится задачей чрезвычайно актуальной, успешное решение которой дает не только конкурентные преимущества на рынке, но и обеспечивает дальнейшее развитие организации. Именно планирование является одной из составляющих цикла PDCA «Plan-Do-Check-Act», описанного в ГОСТ СТБ ISO 9001-2009 «Системы менеджмента качества. Требования».

Формирование многоукладной образовательной системы и становление рынка образовательных услуг оказали существенное влияние на условия деятельности вузов. Внешняя среда функционирования стала качественно иной: повысилась степень ее неопределенности, появились новые факторы риска. Управление вузом в этих условиях должно быть более приспособленным к рыночным условиям. Поэтому все чаще говорят о необходимости применения важнейших инструментов управления в деятельности современного вуза. К числу важнейших экономических инструментов мировая практика относит планирование, которое реализуется через целенаправленный процесс разработки, согласования и взаимной увязки величин показателей, формирующих бюджет.

Планирование в деятельности высших учебных заведений занимает важное место, так как финансирование их деятельности осуществляется на основании бюджетной сметы, которая в соответствии с Бюджетным кодексом представляет собой финансовый план, устанавливающий объем, целевое направление