

СИНЕРГЕТИКА В ЭКОНОМИКЕ

А. А. Митьковец, студентка 2 курса ГИУСТ БГУ
Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент **Е. Г. Богомазов** (ГИУСТ БГУ)

В современных условиях интенсивного развития рыночной экономики возникла насущная потребность в методике достижения высокой эффективности организационной деятельности – синергетического эффекта.

Определение термина «синергетика», близкое к современному пониманию, ввел Герман Хакен в 1977 году в своей книге «Синергетика». Синергетика (от греч. *Συν* – приставка со значением совместности и *ργον* – деятельность) – междисциплинарное направление науки, изучающее общие закономерности явлений и процессов в сложных неравновесных системах (физических, химических, биологических, экологических, социальных и других) на основе присущих им принципов самоорганизации [1].

Рассмотрим этот термин наряду с метафизикой и диалектикой. Метафизика – результат односторонности в познании, когда рассматривают вещи и явления как неизменные и независимые друг от друга, отрицают внутренние противоречия как источник развития в природе и обществе. Диалектика – напротив, учение о единстве противоположностей. Синергетика – междисциплинарное направление науки, следующее за вышеупомянутыми научными направлениями. На основе этого научного направления сформировался синергетический эффект.

Синергетический эффект – достижение максимальной эффективности деятельности посредством сочетания, соединения, интеграции, слияния отдельных частей в единую систему, благодаря эмерджентности (возникновение новых качеств) полученной системы.

Рассмотрим синергизм в теории организации. В данной теории эффекту синергизма придается важное значение. Как было выше сказано, во главу закона синергии положен принцип эмерджентности сложных систем: объединение отдельных функциональных объектов организации качественно преобразует ее в совокупности. Другими словами, любая сложная динамическая система стремится получить максимальный эффект за счет своей целостности. Таким образом, эффект синергии – это не только благоприятное сочетание ресурсов, но и согласованное поведение, связи, отношения. С позиций теории организации этот закон можно было бы назвать законом кооперации; кооперация – это организация сил, процессов, агентов, ресурсов и прочего для совместного выполнения общего дела. Тем более что синергетика как понятие было изначально введено Хакеном применительно к поведению термодинамических систем в физике [2].

Ключевую роль в достижении эффекта синергизма играет руководитель организации, или менеджер. В основе грамотного управления персоналом лежит рассматриваемая нами научная гипотеза. Методы управления – это система способов и приемов воздействия субъекта управления на объект управления для достижения определенного результата. В нашем случае субъектом выступает руководитель, объектом – персонал. Руководитель должен безупречно владеть всеми методами управления в их единстве, в системе.

На практике предлагается уделять больше внимания проявлению эффекта синергизма в следующих областях менеджмента: 1) функциональное управление – достижение эффекта за счет использования профессиональной компетенции функциональными службами организации; 2) стратегическое управление – достижение положительного эффекта за счет комплементарности конкурентных стратегий организации на всех уровнях; 3) организационное управление – достижение эффекта синергизма через компетенции всех уровней менеджмента организации.

Это лишь некоторые области управленческой науки, в которых проявляется синергизм. Для практических целей целесообразно разработать соответствующие методики и показатели, которые позволят использовать рассматриваемый выше эффект для достижения целей, поставленных организацией. Данная публикация не ставит целью предложить конкретную методику достижения эффекта синергизма. Ее задача – поставить проблему, подчеркнуть необходимость использования новой научной гипотезы в разных областях менеджмента.

Литература

1. Хакен, Г. Синергетика / Г. Хакен. – М. : Мир, 1980.
2. Олянич, Д. В. Закон синергии в организации / Д. В. Олянич // Журнал кафедры теории и технологии менеджмента экономического факультета Южного федерального университета (ЮФУ) [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа : <http://www.elitarium.ru>. – Дата доступа : 16.12.2012.

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В ИЗМЕРЕНИИ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ЭКОНОМИКИ

С. И. Снижко, студентка 4 курса
ЧНУ им. Б. Хмельницкого, г. Черкассы, Украина
Научный руководитель:
старший преподаватель **В. А. Ковтуненко** (ЧНУ
им. Б. Хмельницкого, г. Черкассы, Украина)

Достижение конкурентоспособности в условиях экономической глобализации в международное экономическое пространство возможно при усло-

вии эффективного использования человеческого фактора и формирования инновационной модели рынка труда.

В ходе реализации инновационной модели экономики предполагается решение ряда вопросов, связанных, прежде всего, с трудоустройством отдельных категорий населения, имеющих высокий уровень квалификации и потенциальные инновационные возможности.

Формирование модели инновационного развития актуализирует необходимость дальнейшего изучения качества трудового потенциала и социально-трудовых отношений, которые и будут определять будущее национального рынка труда.

Весомый вклад в исследование проблем занятости и инновационной деятельности сделали такие отечественные ученые как Ю. Бажал, Д. Богиня, М. Долишний, Э. Либанова, а также зарубежные ученые: Б. Твисс, Р. Фатхутдинов, Й. Шумптер и другие.

Но в ходе исследования учеными не было уделено достаточного внимания проблемам, связанным с взаимосвязью занятости и инновационных процессов.

Украина находится в состоянии глубоких экономических реформ, цель которых – построение социально ориентированной рыночной экономики. Рыночная экономика формируется и развивается как органическое единство многих рынков.

Рынок труда является неотъемлемой частью общеэкономического рыночного механизма и характеризуется как один из наиболее сложных социально-экономических явлений общества.

В связи с этим существует необходимость осуществления активной политики на рынке труда на основе роста занятости и повышения за счет этого жизненного уровня населения [1, с. 106].

На сегодня для украинского рынка труда в процессе формирования его инновационной модели характерны:

- превышение предложения рабочей силы над спросом. Так, в 2012 г. безработное население трудоспособного возраста зарегистрировано в государственной службе занятости составляло 468,8 тыс. человек, а спрос – 63,3 тыс. человек [2];

- низкая цена рабочей силы, ее несоответствие реальной стоимости. Так, в 2012 г. минимальная заработная плата составляет 1134 грн., а прожиточный минимум – 1095 грн., тогда как за мировыми стандартами минимальная заработная плата должна превышать прожиточный минимум в 2,5 раза;

- снижение занятости в сфере общественного производства, роста численности незанятого населения. В 2012 году занятость составляла 20 290,6 тыс. человек против 20 972,3 тыс. человек в 2008 г;

- региональные диспропорции между наличием и потребностью в рабочей силе. Численность

занятых среди городского населения возросла на 115,0 тыс. человек и составила 14,0 млн человек, уровень занятости вырос с до 58,5 % [2];

- низкая профессиональная и особенно территориальная мобильность трудовых ресурсов. Уменьшилось число лиц, занятых в промышленности: в 2008 г. в этой сфере было задействовано 298,8 тыс. человек, а в I полугодии 2012 г. – 207,4 тыс. человек. Увеличилось количество работников, занятых в сфере образования. В 2008 г. здесь было занято 34,3 тыс. человек, а в I полугодии 2012 г. – 35,5 тыс. человек.

В сфере государственного управления также прослеживается снижение занятости. Количество занятых в 2008 и 2012 годах составляло 42,3 тыс. человек и 34,3 тыс. человек соответственно [3, с. 218].

Наиболее значимыми факторами развития инновационной модели национального рынка труда являются: профессионально-квалификационные диспропорции спроса и предложения рабочей силы; неполное использование занятой рабочей силы; стабильно высокий уровень малопродуктивной неформальной занятости; низкая институализация обращения безработицы; несоответствие отраслевой структуры занятости потребностям инновационного развития экономики [4, с. 304].

На государственном уровне создаются предпосылки инновационного развития экономики.

В пользу этого свидетельствует значительное количество принятых на государственном уровне законодательных актов. Но главное содержание структурной политики государства, в частности ее инвестиционной составляющей, должно заключаться в формировании в Украине и ее регионах инновационной модели экономического развития.

Формирование этой модели невозможно без стимулирования создания предприятий в сфере малого и среднего бизнеса (далее – МСБ), что будет способствовать формированию и созданию определенного количества рабочих мест для обеспечения трудоустройства незанятой части трудоспособного населения.

Сегодня этот сектор предпринимательства пока находится практически вне процессов научно-технологического и инновационного развития [5, с. 12].

Поэтому необходимо создать условия для максимальной стабилизации за счет проведения действенных структурных реформ в экономике, изменений в фискальной политике, направленных на оживление производства, привлечение инвестиционных ресурсов, поддержку национальных товаропроизводителей, стимулирования развития МСБ и сохранение имеющихся и создание новых рабочих мест.

Литература

1. Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 312 с.

2. Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс] / Социальная защита населения от безработицы по данным государственной службы занятости (годовые данные). – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

3. Либанова, Э. Рынок труда [Текст] : учеб. пособие / Э. Либанова, А. Палий. – К. : Основа, 2004. – 491 с.

4. Гейц, В. М. Социально-экономическое состояние Украины: последствия для народа и государства / В. Гейц, А. Даниленко, Э. Либанова ; за ред. В. Гейца. – М. : НПЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

5. Асланян, Г. Политика занятости Европейского Союза: перспективы для Украины / Г. Асланян, С. Панцирь // Журнал «Парламент». – № 3. – 2004. – С. 12–24.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Д. С. Евменов, А. Н. Силивончик,
студенты 4 курса ГГТУ им. П. О. Сухого
Научный руководитель: старший преподаватель
Н. А. Антоненко (ГГТУ им. П. О. Сухого)

Трудовые ресурсы – наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. Использование кадров связано с изменением показателя производительности труда, на рост которого влияет система оплаты труда как главный стимул работников [1, с. 22]. В январе – октябре 2012 г. общий объем денежных доходов населения составил 253,4 трлн рублей и по сравнению с январем – октябрём 2011 г. увеличился в 2 раза при росте потребительских цен на товары и услуги за этот период в 1,7 раза.

Таблица 1

Показатели повышения ККТ

Показатели повышения ККТ	Величина повышения
Отсутствие нарушений трудового законодательства Республики Беларусь при оформлении приема, перевода и увольнения с работы, предоставлении отпусков персоналу	+0,10
Отсутствие вакансий со сроком более 3 месяцев	+0,10
Отсутствие замечаний по учету кадров	+0,10
Рационализаторские предложения по разработке и реализации стратегий управления персоналом	+0,10
Осуществление эффективного подбора кадров	+0,10
Уменьшение коэффициента текучести за отчетный период	+0,10
Привлечение более квалифицированного персонала	+0,10
Уменьшение количества прогулов сотрудников, потерь рабочего времени	+0,03
Формирование и развитие стабильного трудового коллектива, создание благоприятного социально-психологического климата	+0,03
Внедрение достижений науки и передового опыта, использование современных программ и технологий управления персоналом	+0,03
Недопущение перерасхода средств на подготовку и переподготовку кадров	+0,03
Выполнение функций и обязанностей в установленные сроки	+0,03
Своевременное и качественное оформление документов по исследуемым вопросам	+0,02

Таблица 2

Показатели снижения ККТ

Показатели снижения ККТ	Величина снижения
Нарушение технологических режимов, регламентов, инструкций	0,10
Порча материалов, поломка инструмента, приспособления и оборудования	0,05
Предоставление недостоверной информации	0,10
Нарушение правил по технике безопасности, охране труда, противопожарных и санитарных правил	0,10
Опоздание на работу, преждевременный уход с работы, самовольное оставление рабочего места	0,025
Невыполнение распоряжения руководителя, начальника отдела	0,10
Нарушение финансовой, трудовой и производственной дисциплины и трудового законодательства	0,10
Невыполнение (или неполное выполнение) в срок приказов, указаний и распоряжений предприятия, вышестоящих организаций	0,10
Некачественное составление и несвоевременное предоставление технической, бухгалтерской и статистической отчетности и документации	0,10
Невыполнение (или неполное выполнение) должностных обязанностей	0,025
Невыполнение плановых заданий, установленных предприятием	0,05
Невыполнение месячных планов, работ	0,05
Наличие случаев нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	0,05
Наличие претензий со стороны контролирующих органов	0,05