

Объединения людей на предприятии позволяет им эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные и мощные социально-производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда. Но когда деятельность становится коллективной, часто появляются проблемы в общении между сотрудниками, что приводит к потере ценных кадров и ухудшению качества работы. Межличностные отношения являются одной из главных проблем многих организаций. Это объясняется такими факторами как разница в возрасте, характер, недопонимание и т.п.

Существуют следующие этапы воспроизводства трудовых ресурсов: фаза формирования, фаза распределения и перераспределения и фаза использования.

Фаза формирования характеризуется естественным и механическим воспроизводством трудовых ресурсов, восстановлением способности к труду реальных рабочих и получением людьми образования, специальности и трудовой квалификации [2, с. 82].

Фаза распределения и перераспределения в условиях рыночной экономики, в основном, обеспечивается функционированием рынка труда и характеризуется разделением рабочей силы по звеньям занятости, отраслям экономики, разновидностям работ, предприятиям, регионам и районам страны.

Фаза использования — это использование экономически активного населения на определенных предприятиях и в экономике в целом.

Заключение. Таким образом, наиболее весомой частью производительных сил и определяющим источником повышения экономики выступают трудовые ресурсы, их умения, знания, навыки, образование, подготовка, мотивация деятельности. Трудовые ресурсы являются главным ресурсом всякого предприятия, от качества и эффективности использования которого, обычно, во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Список цитируемых источников

1. Маркс, К. Сочинения : Т. 4. [Май 1846 — март 1848] / К. Маркс, Ф. Энгельс ; Ин-т Маркса—Энгельса—Ленина—Сталина при ЦК КПСС. — 2—е изд. — М. : Госполитиздат, 1955. — 615 с.
2. Грузков, И. В. Воспроизводство человеческого капитала в условиях формирования инновационной экономики России: теория, методология, управление : монография / И. В. Грузков. — М. : Экономика, 2013. — 384 с.
3. Иванов, О. И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование): монография / О. И. Иванов ; ИПРЭ РАН, СПбГУ. — СПб. : Скифия—Принт, 2013. — 336 с.
4. Schuler R. S., Jackson S. E. Linking Competitive Strategies with Human Resources Management Practices // The Academy of Management Executive. — 1987. — Vol. 1, № 3. — P. 207—219.
5. Woolcock, M. Social capital and economic development: Towards a theoretical synthesis and policy framework // Theory and Society. — 1998. — Vol. 27, № 2. — P. 151—208.

УДК 330.1

Чу Маошэн, К. И. Рябова

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Введение. Эффективно организованные и надлежащим образом управляемые процессы создания, накопления, хранения, распространения и использования интеллектуального капитала образуют базу для создания долгосрочных конкурентных преимуществ предприятия и повышение его устойчивости. Использование интеллектуальных ресурсов позволяет повысить качество персонала, информации, новых управленческих технологий и производственных инноваций, что является обязательной составляющей экономической политики современного предприятия.

Основная часть. Главным фактором формирования и развития инновационной экономики становится интеллектуальный капитал. Проведенные исследования в странах ЕС показали, что предприятия, использующие интеллектуальный капитал частично, получают за его счет в среднем 14 % прибыли, предприятия, использующие его более активно — 39 %, а те, которые считают интеллектуальный капитал базой стратегического развития — 61 % прибыли. В развитых странах больше 50 % прироста ВВП достигается благодаря знаниям и интеллекту человека [1, с. 96].

Несмотря на то, что проведено большое количество теоретических исследований, охватывающих ряд проблем, связанных с формированием и накоплением человеческого капитала, данная тема остается недостаточно изученной. Модернизация производства, внедрение инноваций остро ставят проблему управления интеллектуальным трудом, обуславливая необходимость разработки рационального стратегического внутреннего анализа и планирование человеческого капитала за счет системного подхода к инвестированию в человеческий капитал.

Интеллектуальный капитал является сложным системным образованием. Как и любой другой нематериальный объект исследований, он трудно поддается определению и не трактуется однозначно.

Термин «интеллектуальный капитал» в экономике появился во второй половине XX в. в середине 1990-х гг. исследование интеллектуального капитала стало одним из направлений в экономической науке. Впервые термин «интеллектуальный капитал» употреблял Дж. К. Гэлбрейт в 1969 г., Т. Стюарт первым раскрыл полностью термин и ввел его в широкий круг употребления [2].

Сущность интеллектуального капитала шире, чем понятие интеллектуальной собственности или нематериальных активов. Оно употребляется для обозначения тех активов, которые являются знаниями и компетенцией персонала, и не могут быть отделены от предприятия, но доступны предприятию и применяются им для получения экономических выгод [3, с. 43].

На сегодняшний день наиболее распространен подход Л. Эдвинсона: интеллектуальный капитал состоит из трех составляющих: человеческого капитала, организационного (или структурного) капитала и клиентского капитала, каждый из которых может быть, заемным или собственным [4, с. 55].

Например, человеческий капитал, воплощенный в работниках в виде опыта и знаний, способностей, а также в общей культуре, философии фирмы, определяет успешность любого предприятия и влияет на формирование его рыночной стоимости. Клиентский (потребительский) капитал (в том числе деловая репутация и связи с потребителями) характеризуется такими качествами, как степень проникновения, распространение, постоянство, уверенность в том, что потребители и дальше будут отдавать предпочтение данному предприятию [5, с. 152]. Большинство из этих ценностей (репутация, знание персонала, и т.д.), фактически не принадлежат предприятию, однако эксплуатируются им.

Главная задача механизма формирования интеллектуального капитала — обеспечение его развития и эффективное использование. Соответственно, учитывая главную задачу, назначение механизма управления интеллектуальным капиталом должно заключаться в:

- обеспечении эффективного функционирования интеллектуального капитала;
- рациональном использовании всех видов интеллектуального капитала;
- формировании системы управления интеллектуальным капиталом предприятия и обеспечении ее соответствия как внутренним, так и внешним условиям деятельности предприятия;
- создании нормативной базы управления интеллектуальным капиталом с целью обоснования принятия управленческих решений;
- распределении обязанностей между субъектами управления.

Механизм управления интеллектуальным капиталом должен предусматривать рациональное сочетание методов управления, что, в свою очередь обеспечит реализацию функций интеллектуального капитала и достижения поставленных целей [6, с. 50].

Можно сделать вывод о необходимости усовершенствования теоретических основ и методического инструментария управления, в частности [7, с. 48]:

- усовершенствование методики SWOT-анализа в части более точного определения факторов, характеризующих сильные и слабые стороны интеллектуального капитала предприятия вообще, а также отдельно по ресурсной (потенциальной) и вероятной составляющим;
- разработка теоретико-методологического подхода к оценке достаточности интеллектуального капитала: обобщенной, отдельно по его подсистемам и элементам этих подсистем (с точки зрения потенциальной и вероятной составляющих);
- разработка рекомендаций по определению конкретных управленческих действий по обеспечению надлежащего уровня интеллектуального капитала (по его подсистемам и элементам);
- совершенствование теоретико-методологических основ оценки результативности реализации интеллектуального капитала предприятия.

Для эффективного управления интеллектуальным капиталом в компании необходим комплексный подход. Только построение полномасштабной системы оценки и управление интеллектуальным капиталом приведет к максимизации ценности компании. Конечно, так как все компании имеют бизнес-модели, что существенно отличаются друг от друга, не существует единой системы управления интеллектуальным капиталом, которая была бы максимально успешной в каждой компании.

Заключение. В экономике, основанной на знаниях, достижение высокого уровня интеллектуального капитала является необходимым условием для развития предприятия. На современном этапе изучения интеллектуального капитала связано с важнейшей ролью инноваций в производстве и со значением высококвалифицированных кадров, которые будут способны производить инновации и обеспечивать конкурентоспособность экономики. Интеллектуальный капитал аккумулирует профессионально-технические и научные знания работников, объединяющий интеллектуальную собственность и интеллектуальный труд, накопленный опыт, общение, информационные сети, организационную структуру, — то есть все то, что определяет имидж фирмы и содержание ее бизнеса.

Интеллектуальный капитал организации нуждается в развитой системе управления, выступающей в виде реально существующей структуры, посредством которой управление приобретает конкретный смысл и конкретное проявление, а функция управления интеллектуальным капиталом — практическую реализацию.

Список цитируемых источников

1. Пелих, С. А. Интеллектуальный потенциал в экономике Беларуси: анализ, проблемы, перспективы / С. А. Пелих, Н. Н. Морозова, С. И. Крючок // Вестн. Гомел. гос. техн. ун-та им. П. О. Сухого. — 2012. — № 4. — С. 95—102.
2. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т. А. Стюарт, пер. с англ. В. Ноздриной. — М.: Поколение, 2007. — 368 с.

3. Заглумина, Н. А. Интеллектуальный потенциал как фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Н. А. Заглумина // Интеллектуальная собственность. Промышленная собственность. — 2010. — № 5. — С. 42—46.
4. Эдвинсон, Л. Интеллектуальный капитал: определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В. Л. Иноземцева. — М.: Academia, 1999. — 180 с.
5. Конов, Ю. П. Рынок интеллектуальной собственности: учебник / Ю. П. Конов, Л. П. Гончаренко. — М.: Экономика, 2010. — 540 с.
6. Яковлева, Т. В. Интеллектуальный потенциал — важнейшее достояние государства: интервью с генеральным директором центра патентных услуг Т. В. Яковлевой // Патент. поверенный. — 2013. — № 2. — С. 49—53.
7. Сергеев А. Л. Методологические знания в интеллектуальном капитале организации / А. Л. Сергеев. // Науч. мысль Кавказа. — 2004. — № 4. — С. 47—50.

УДК 343

П. А. Чупракова

Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

МОДЕЛЬ ИНТЕГРАЦИИ МЕДИАЦИИ В УГОЛОВНЫЙ ПРОЦЕСС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Введение. Внедрение института медиации в правовое пространство Республики Беларусь как альтернативной процедуры разрешения конфликтных ситуаций связано с Законом Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) [1], позволяющим использовать ее не только в сферах гражданского и хозяйственного судопроизводства, но и в сфере уголовного судопроизводства. Часть 3 статьи 2 Закона о медиации предусмотрела, что действие закона распространяется также на медиацию, которая проводится в рамках иных видов судопроизводства в случаях, предусмотренных законодательными актами.

Однако ныне действующий Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь (далее – УПК) [2], не содержит указаний на возможность проведения процедуры медиации. Существенным препятствием служит отсутствие установленного порядка: от кого должна исходить инициатива, на какой стадии уголовного процесса допустимо заключение медиативного соглашения, кто кому что предлагает. На практике сложилось, что главными «медиаторами» для сторон выступают родственники, знакомые, которые всеми усилиями стараются примирить лиц, направить конфликт подальше от уголовного русла. Исправить этот недостаток возможно путем закрепления в указанном кодексе возможности использования медиации.

Основная часть. Урегулированию должны подлежать вопросы инициирования данной процедуры, необходимо определить круг лиц, органов, правомочных передавать дело в медиацию, стадии, на которых будет целесообразно прибегать к медиации, категории дел, по которым будет допустим данный альтернативный способ, сроки, а также последствия заключения или не заключения медиативного соглашения.

Для белорусской модели будет допустимым сделать инициаторами сами стороны конфликта, следователя, прокурора и суд. В целях де бюрократизации со стороны органов следствия предлагаем подобное заявление направлять прокурору. В рамках медиации прокурор, например, принимает участие в решении вопроса о передаче виновного третьей стороне (медиатору) для проведения необходимой работы и оказывает содействие в проведении примирительных процедур. Полагаем разумным дополнить часть 2 статьи 43 УПК указанием на право обвиняемого «примириться с потерпевшим в порядке медиации». Кроме того, часть 2 статьи 50 дополнить соответствующим положением: «примириться с обвиняемым в порядке медиации».

Следует оговорить препятствия для подачи ходатайства о проведении медиации. Недееспособные или ограниченно дееспособные лица не вправе подавать подобное заявление самостоятельно, если будет установлено, что лицо во время подачи заявления находилось под обманом или давлением, такое заявление не должно быть принято (установление данного факта может осуществляться на любой стадии медиации или же после ее непосредственного проведения).

Считаем допустимым обращение к медиации со стадии предварительного расследования, когда следователем уже собраны и установлены факты совершения противоправного деяния, и он может предложить сторонам обратиться к медиации. Для того, чтобы не менять основы уголовного процесса, а ввести медиацию как дополнение к способам разрешения уголовно-правовых конфликтов, необходимо закрепить положение, согласно которому переход в медиацию может быть осуществлен до окончания судебного следствия [3]. Однако допустимо изъявить желание о переходе в медиацию вплоть до удаления суда в совещательную комнату. Если же вопрос о медиации возник после судебного разбирательства, например, на стадии судебных прений, то, полагаем, суду необходимо вернуться к судебному разбирательству и посодействовать сторонам перейти в данную процедуру.

УПК Беларуси закрепляет основания, порядок и сроки приостановления предварительного следствия. Ввиду введения медиации пункт 7 части 1 статьи 246 УПК необходимо изложить в следующей редакции: «при передаче уголовного дела в медиацию».

Судья приостанавливает производство по делу в ситуациях, предусмотренных статьей 280 УПК. Пункт 3 части 1 указанной статьи должен содержать указание на медиацию. Передача уголовного дела в медиацию, равным образом требует внесения дополнений в статью 302 УПК Республики Беларусь.

Допустимо полагать, что применение медиации в уголовном процессе возможно по делам частного и частно-публичного обвинения, при котором есть конкретное пострадавшее лицо, перед которым нужно извиниться, и имеется реальная возможность возместить нанесенный ущерб. Поскольку на сегодняшний день