

Стратегічні зміни – це основний конструктивний зміст будь-якої стратегії. Саме вони є головними носіями нової якості в ході розвитку організації і являють собою ключовий об'єкт управління в процесі реалізації кожної функціональної та спеціалізованої, а також корпоративної стратегії в цілому.

Стратегічні зміни обумовлюють перехід підприємства з одного стратегічного стану в інший. Стратегічний розвиток підприємств полягає в зміні якості його діяльності в результаті ланцюга таких послідовних переходів, відображаючи безперервність трансформацій. При чому ефективний стратегічний розвиток підприємства характеризується тим, що в ході постійного переходу від одного стану до іншого відбувається поліпшення його якості, забезпечується стійкий розвиток.

Система стратегічних змін повинна відповідати певним вимогам. Вона має бути досить унікальною, як і стратегія в цілому мати характерні риси підприємства в конкретній бізнес-ситуації, охоплювати всі значні аспекти її діяльності, а також забезпечувати комплексний і органічний перехід з одного стратегічного стану в інший. Тому правильно організована реалізація стратегічних змін означає здійснення всіх видів стратегій підприємства, у тому числі функціональних і спеціалізованих, а також ділової стратегії як єдиного цілого. Саме такий процес характеризує розвиток усієї системи стратегічного управління підприємством у цілому.

Система стратегічних змін має бути досить гнучкою й адекватною до зовнішнього середовища підприємства. При цьому стратегічні перетворення повинні мати здатність не тільки адаптуватися до змін цього середовища як загрози, але й вміти їх ефективно використовувати як нові можливості для досягнення успіху в бізнесі.

Таким чином, на основі викладеного можна зробити наступні **висновки**.

Відсутність належних теоретичних і методичних підходів і комплексної та системної стратегій, що розробляються на різних рівнях управління обумовили необхідність побудови організації управління сталим розвитком туризму на усіх ієрархічних рівнях. З цієї метою в роботі запропонована концептуальна модель основних заходів щодо обґрунтування сталого розвитку підприємств у взаємозв'язку з основними діями, які повинні виконуватись на різних рівнях стратегічного управління в туризмі.

У процесі управління туристичними підприємствами необхідно проводити своєчасні стратегічні зміни, в яких необхідно враховувати високу динамічність і ступінь невизначеності зовнішнього середовища, різну масштабність об'єктів управління і високий рівень диференціації видів економічної діяльності в туристичній індустрії, змістовну багатогранність видів туристської діяльності та слабкі стартові позиції входження вітчизняних підприємств на світовий туристичний ринок.

З метою забезпечення сталого розвитку туризму слід визнати його не декларативно, а реально пріоритетним сектором національної економіки. Для цього, на нашу думку, необхідно запровадити міжвідомчу координацію діяльності; розвивати інфраструктуру та транспортні зв'язки; створювати та реалізувати туристичні продукти та послуги, які мають попит на світовому ринку; застосовувати більш швидкими темпами нові технології туроперейтингу, у тому числі Internet. Важливе значення в забезпеченні сталого розвитку належить такій економічній категорії, як форми.

#### Джерела та література

1. Ансофф І. Стратегическое управление: Пер.с. англ. / Науч. ред. и предисл. Л.И. Евенко. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Пастухова В.В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність: Монографія – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2002. – 302 с.
3. Портер М. Стратегія конкуренції: Пер. з англ. – К.: Основи, 1998. – 390 с.
4. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: Искусство разработки и реализации стратегии: Учеб. для вузов: Пер. с англ. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 578 с.
5. Тридід О.М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства: – Харків: Вид-во ХДЕУ, 2002. – 364 с.
6. Шершньова З.Є., Оборська С.В. Стратегічне управління: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 1999. – 384 с.
7. Суорбрук Дж. Маркетинг туристских дестинаций // [www.yakutiatravel.com](http://www.yakutiatravel.com)
8. Макарычева Е. СМТН: экологические проблемы и их решение. [www.tourism-internet.ru](http://www.tourism-internet.ru): 16.10.03г.
9. Дурович А., Анастасова Л. Маркетинговые исследования в туризме: Учеб.-практ. пособие. – М.: Новое знание, 2002. – 348 с.

#### Кулипанов А.Н.

#### СУТЬ ОТНОШЕНИЯ «РАБОТНИК-СОБСТВЕННИК» В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Постановка проблемы. Мы идем от общего к частному и приступаем к анализу форм реализации исходного отношения в структуре социально-экономических систем, как оно проявляется на уровне конкретной деятельности, конкретного труда. Труд конкретный, труд как основа функционирования производительных сил - это другой уровень абстракции.

Цель исследования. Целью исследования является рассмотрение диалектики перехода исходного отношения в отношении «работник-собственник».

Формы, в которых выступает отношение «работник - собственник» в современных рыночных системах, и их сердцевина - трудовые отношения - претерпевают эволюцию вместе с эволюцией социально-экономических систем. Эти отношения трансформируются, прежде всего, в связи с прогрессом производительных сил под влиянием НТР. Они влекут за собой революцию отношений собственности, а также изменение методов организации труда и управления производством, современных форм и методов эксплуатации

(или, наоборот, социального партнерства) под воздействием структурных изменений в экономических системах и новых требований, предъявляемых к работнику со стороны экономической системы, с одной стороны; с другой - работника к собственнику по поводу организации трудовых отношений, условий и содержания труда. Рассмотрим, какие именно предпосылки обуславливают возникновение тенденций эволюции отношений «работник-собственник».

Изучение конкретных форм, в которых реализуются сегодня отношения «работник-собственник», «труд - капитал», решение вопроса о существовании или отсутствии отношений эксплуатации и возникновении новых форм «социального партнерства» выдвигаются сегодня в число актуальных под воздействием трансформации социально-экономических систем и, в первую очередь, трудовых отношений.

Полемизируя с А. Смитом во втором томе «Капитала» по вопросу о стоимости и воспроизводстве, К. Маркс выделил три акта в отношениях труда и капитала. Эти рассуждения принципиальны. «Капиталистическое производство, - отмечает К. Маркс, - основано на том, что производительный рабочий продает капиталисту свою собственную рабочую силу, как свой товар, и что в руках капиталиста она функционирует потом только как элемент его производительного капитала. Эта сделка, относящаяся к сфере обращения, т.е. продажа и купля рабочей силы, не только служит введением к процессу производства, но и определяет ...его специфический характер»<sup>1</sup>. Далее этот специфический характер подчеркивается. Производство потребительной стоимости и даже производство товара, поскольку оно может совершаться и независимыми производительными работниками здесь является лишь средством для производства абсолютной и относительной прибавочной стоимости для капиталиста. «Поэтому, - пишет Карл Маркс, - при анализе процесса производства мы видели, каким образом производство абсолютной и относительной прибавочной стоимости определяет: 1) продолжительность ежедневного процесса труда, 2) весь общественный и технический строй капиталистического процесса производства». Хотя присвоение прибавочной стоимости подготавливается куплей-продажей рабочей силы, «однако это присвоение есть акт, который совершается в самом процессе производства и составляет существенный момент последнего» [2].

Что касается купли-продажи рабочей силы, то этот вступительный акт основывается в свою очередь «на распределении элементов производства, которое предшествует распределению общественных продуктов и является предпосылкой последнего, а именно: основывается на отделении рабочей силы как товара от средств производства как собственности не рабочих».

Таким образом, Маркс выделил три аспекта в отношениях труда и капитала: 1) куплю-продажу рабочей силы; 2) производство прибавочной стоимости и акт, создающий условия для первых двух; 3) распределение моментов производства, суть которого заключается в отделении рабочей силы как товара работника от средств производства как собственности капиталиста. На наш взгляд, определение К. Маркса сегодня важно по той причине, что отношения «труд-капитал», «работник - собственник» позволяют раскрыть содержание одного из важнейших процессов, характеризующих современное развитие экономической системы, заключающееся в трансформации трудовых отношений и всех их элементов, а также субъекта трудовых отношений [2].

Фундаментальными чертами классической капиталистической и социалистической экономических систем, которые позволяют проводить между ними параллели, по мнению некоторых экономистов, являются категории в координатах «деньги - наемный труд». Общие моменты, выделяющие капитализм и социализм из ряда других экономических систем – это «марксов крест»: горизонтальные отношения по поводу производства товаров сочетаются с вертикальными отношениями наемного труда, диалектически трансформируясь под влиянием последних. Капитализм и социализм (поскольку в последнем также постоянно воспроизводилось отделение работников от средств производства) при таком подходе можно назвать системой «деньги - наемный труд» и анализировать их именно в этих координатах.

Далее мы подробно остановимся на анализе каждого из трех аспектов в отношениях «труд - капитал».

1. Купля-продажа рабочей силы. Новые черты и требования к конкурентоспособному работнику формируются под воздействием экономических, социально-политических и психологических факторов. При переходе к рыночной экономике начинают соответственно действовать рыночные механизмы: работник оказывается подвластным колебанию спроса и предложения на рынке рабочей силы, а значит, он должен быть конкурентоспособным. Современная социально-экономическая система предъявляет ряд требований к работникам нового типа. Мы выделим шесть основных:

- адаптация работника к быстро изменяющимся условиям производства трансформации структуры экономических систем: высокая профессиональная, операционная мобильность, готовность работника при необходимости освоить новую для себя профессию в соответствии с требованиями современного рынка труда;

- универсализация работника, освоение им нескольких специальностей и производственных операций, облегчающее перераспределение рабочей силы как на микроуровне, в рамках фирмы, так и в макроэкономическом масштабе, масштабе экономической системы;

- высокая профессиональная компетентность и общая эрудиция: обладание знаниями законов рыночной экономики, изучение конъюнктуры рынка, а также, в принципе, мы разделяем подобную точку зрения, считая, что экономическим теориям сегодня следует обращать внимание не на противоположность ролей, выполняемых определенными категориями с той или иной системе, а мыслить общим, делая особый акцент именно на общих моментах в функционировании экономических систем. Сегодня общие тенденции возникают на основе мирового интеграционного процесса. Но диалектично ли в этой связи делать вывод об умалении роли особенного? По нашему мнению, несмотря на то, что «особенное» сегодня теряет свою системообразующую функцию, а роль уникальности существенно снижается, оптимальным методом исследова-

ния следует считать диалектическое сочетание общего и особенного [3].

Способность быстро реагировать на изменение ситуации на рынке труда и умение принимать правильные решения в соответствии с его требованиями; умение действовать в нестандартных ситуациях и принимать нестандартные решения; самостоятельность в принятии решений и ответственность;

- готовность работника к процессу непрерывного повышения квалификации и освоению новых знаний с целью повысить свой заработок и социальный статус;

- возможность выбора вида своей карьеры в зависимости от типа производственной структуры (государственная, коммерческая, малый бизнес и пр.);

- усиливающаяся индивидуализация человека и работника в целом, его стремление освободиться от жестких групповых стандартов, перейти к менее регламентированной профессиональной жизни и свободному формированию гибкого индивидуального жизненного цикла; развитие способности воспринимать инновации и быть участником нововведений; развитие творческого потенциала; наличие высоких личностных и деловых качеств; стрессоустойчивость работника в условиях нестабильности и трансформаций экономической системы, потенциальной возможности сокращения его рабочего места и вероятности попадания в армию безработных.

Среди многочисленных требований, перечисленных выше, мы хотели бы более подробно остановиться на глобальной закономерности развития общественного труда, которую называют интеллектуализацией. Как отражается интеллектуализация труда на отношениях «работник - собственник»? Устраняет ли она главное, классическое противоречие индустриальной экономической системы - между трудом и капиталом или конфликт лишь принимает иную форму?

Предпосылками интеллектуализации труда работников являются объективные системные преобразования в труде, связанные с несколькими аспектами: 1) технологической революцией и информатизацией экономивших систем рыночного типа, дальнейшим обобществлением собственности и капитала; 2) качественным изменением общественного интеллекта на фоне возрастающей инновационности экономических процессов; 3) усилением процессов международной интеграции, а также перерастанием процессов глобализации в мировизацию и пр.

Интеллектуализация труда рассматривается исследователями как процесс, который характеризует глобальную социально-экономическую тенденцию развития, приводящую к изменению содержания труда работников: формируются такие качества труда, как связанность, цельность, комплексность, пластичность. Эти качества и формы проявления интеллектуализации труда приводят к соответствующим изменениям качеств работников; росту образования, увеличению доли специалистов с высшим образованием, росту удельного веса научных, информационных работников, а также работников творческого, интеллектуально-го труда.

Исследование интеллектуализации труда в экономическом, технологическом и социальном контекстах необходимо нам с целью выявления воздействия этой тенденции на трансформацию системы трудовых отношений. Нельзя отрицать того факта, что изменяется роль и качество человеческого капитала, рабочей силы, работника; общественное разделение и кооперация труда: его меньшая дробность развивается параллельно с большей дифференцированностью; формируется высокая инновационная сложность работников; изменяются методы найма, условия труда, требования к работникам; трансформируются традиционные институциональные экономические формы.

Заметим, что воспроизводство общемировой тенденции интеллектуализации труда в различных экономических системах реализуется как нелинейный, противоречивый, постепенный процесс накопления интеллектуальных характеристик. Противоречивость состояния исследуемого процесса находит свое выражение в росте безработицы, несбалансированности рабочих мест и рабочей силы, маргинализации отдельных слоев населения, острых антиномиях прав собственности и т.д.

Становление экономической системы, в которой целью развития становится не вещное богатство (информация, знания, интеллект), интеллектуальное развитие человека, предполагает формирование новой парадигмы развития экономической системы. Она позволяет выявить ограниченность теории «рациональных ожиданий» и «экономического человека». Новая парадигма утверждает антропоцентризм, в отличие от классической теории, где человек - вторичен и неоклассической, в которой постулируется активная роль человека посредством лишь экономического выбора. Нам в данном случае интересуют тенденция существования реальной трансформации отношений собственности и трудовых отношений, поскольку появление масс нового продукта - информации настолько велико, что экономисты говорят о происходящем сейчас вступлении человечества в новую эру - информационных отношений и становлении (в том числе и в России) информационного технологического уклада. В странах ЕС разворачивается грандиозная реформа, которую сравнивают со свершившейся 100 лет тому назад индустриальной революцией. Цель - переход Европы от индустриальной к информационной стадии развития<sup>1</sup>.

Поскольку информация включается в производство материальных благ как его естественный и важнейший компонент, играющий роль основы технологического прогресса, который воплощается в новые средства, объекты, предметы жизнедеятельности субъектов труда, постольку она, являясь продуктом деятельности последних (науки, опыта, изобретательства), становится объектом собственности и трудовых отношений.

По всей Европе отбирается для финансирования 500-1000 проектов в области телекоммуникации. Европейской комиссией определена приоритетная проблематика исследований для быстрого рывка в этой области. По мнению экспертов ЕС, те страны, которые запоздали со вступлением в информационную эпоху, практически утратят способность конкурировать на мировом рынке высокотехнологической продукции

дистанционного коллективного трудового взаимодействия. Таким образом, в потенции открываются возможности для появления новых форм организации трудовых отношений и занятости как в рамках экономической системы в целом, так и в отдельных фирмах, корпорациях и пр.

Исследование трудовых отношений, возникающих в процессе производства, распределения, обмена и потребления информации, нуждается в своем продолжении, поскольку информация как продукт интеллектуального труда и ресурс трудовой деятельности: а) трансформирует распределительные отношения (предписывая необходимость учитывать вклад интеллектуального труда в производство материальных продуктов); б) изменяет отношения обмена, поскольку становится при определенных обстоятельствах товаром, связывая их с особенностями образования цены на информационный продукт.

Таким образом, информационная экономика, решая свою главную задачу - выработки рекомендаций по эффективному применению принципов информационной технологии в конкретных областях жизнедеятельности общества, неразрывно связана с практикой стратегического планирования структуры экономической системы. Однако для нас не менее значимы социальные, духовные составляющие информационных процессов, поддержание их «социальной ориентации», нацеленность на творческий труд, самореализацию субъектов трудовых отношений, личности.

Опыт экономически развитых стран, по мнению многих экономистов, позволяет отчасти опровергнуть широко распространенное мнение, по инновационные процессы и «информационнонасыщенность» снижают качество и ухудшают содержание труда, разделяя работников на своего рода рабочую аристократию - «тех, кто знает» - и основную массу работников низкой квалификации, поскольку в действительности в последнее десятилетие значительная часть новых рабочих мест была создана в третичном секторе, где работники выполняют функции менеджеров, специалистов, консультантов и мелких предпринимателей, нередко работая неполный день. Вследствие этого, информационный сектор, во-первых, транслирует структуру экономической системы; во-вторых, увеличивает долю самозанятых по сравнению с долей наемных работников; в-третьих, является стимулом инвестиций в человеческий капитал, поскольку новым устоям присуща тесная взаимосвязь «культуры пользования» и «культуры развития»; в-четвертых, трансформирует отдельные элементы трудовых отношений экономической системы. Исходя из перечисленных аргументов, делается вывод о том, что наступает, по выражению В. Иноземцева, «экспансия саморегулирующейся внутренне мотивированной активности» [1].

Результаты исследования. Критерий рентабельности экономических систем рыночного типа, как классической капиталистической, так и переходных экономических систем в любом случае заставляет рассматривать работников как фактор производства (или переменный капитал), подлежащий уменьшению. Заинтересованно используется лишь незначительная часть интеллекта работников.

В то же время в настоящее время в продукте труда объективизируются все более сложные интеллектуальные возможности работников, что объективно находит свое отражение в неограниченном росте затрат на развитие квалификационных, профессиональных, образовательных потребностей последних. Создается впечатление, что работник, становясь ответственным за труд, субъектом управления, субъектом собственности, инициатором сотрудничества на национальном и международном уровне, является партнером по бизнесу и уже никак не эксплуатируемым собственником, экономической системой. «Таким образом, работник и собственник выступают как бы и социальными партнерами, возникает «новый социальный консенсус», реальное «соучастие», «совместное управление» и т.д.

Последовательная аналитическая трудовая теория стоимости встает перед проблемой объяснения нетрудовых доходов и вытекающей отсюда проблемой эксплуатации. Этот феномен заставил неоклассиков отказаться от теории трудовой стоимости или стоимости, основанной на издержках производства, а советских экономистов игнорировать категорию цены в условиях «реального» социализма. Этим был проигнорирован важный методологический инструмент при анализе экономических явлений и характеристики фундаментальных законов.

### Источники и литература

1. Иноземцев В. Структурирование общественного производства в системе постиндустриальных координат (методолого-теоретические аспекты) // РЭЖ. – 1999. - № 11-12.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. - Т. 24.
3. Шаванс Б. Эволюционный путь от социализма // Вопросы экономики. – 1999. - № 6. - С. 4-5.

**Кулипанов К.А.**

### **РОЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ТРУДА В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ**

Постановка проблемы. Организационно-управленческий труд играет особую, исключительную роль в системе общественного воспроизводства, причем на всех его уровнях - макро-, мезо-, микро. Эта роль качественно отличается от роли любого другого вида труда.

Цель работы состоит в том, что для уяснения роли организационно-управленческого труда в системе общественного воспроизводства прежде всего выделить механизм воспроизводства общественно полезной продукции, определив элементы этого механизма и характер их взаимодействия.

Научное и практическое значение данной работы заключается в выявлении степени вовлечения факто-