

УДК 333.242:66

И. П. Воробьев, доктор экономических наук, профессор (БГТУ);**Е. И. Сидорова**, кандидат экономических наук, доцент (БГТУ)**СОСТАВЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ**

В предлагаемой статье авторы на основании результатов проведенных исследований обосновали ряд составляющих механизма эффективной конкурентной среды хозяйствования в отраслях экономики Беларуси.

Researches propose effective competitive environment gear concept of enterprises activity in Republic Belarus economy. This concept based on hard and prolonged investigations in all economy branches. Authors accented mainly on economy agents economic interest.

Введение. Проблема формирования эффективной разноразмерной конкурентной среды сложна и противоречива. На данный период отсутствует системное понимание сущности данной категории. Ученые-экономисты высказывают различные точки зрения, порой сильно различающиеся между собой. Опиерируют теоретическими выкладками, которые не базируются на практике, не исходят из интересов практики, а следовательно, не могут являться эффективной основой соответствующих рекомендаций, методик и механизмов. Поэтому совсем не случайно конкуренция, являясь по природе своей одним из эффективнейших механизмов рыночной экономики, в сложившейся экономической ситуации должного влияния на повышение результативности работы субъектов всех форм собственности и хозяйствования пока не оказывает. И это подтверждается современным уровнем развития подавляющего большинства субъектов хозяйствования Беларуси, экономическое положение которых составляет желать лучшего.

Основная часть. Конкуренция, конкурентная среда – категории многоплановые. На их результативность оказывают влияние системы факторов: организационных, экономических, технико-технологических, правовых, инвестиционных, инновационных, экологических, внутренняя и внешняя среда хозяйствования и другие. Но главным и определяющим во всех обозначенных системах выступает человек, персонал субъектов хозяйствования на всех иерархических уровнях. Проблема состоит в том, каким путем, как побудить персонал, начиная от исполнителей на каждом рабочем месте до руководителей всех уровней (бригада, участок, цех, предприятие, объединение, отрасль), думать, как произвести конкурентоспособную продукцию с минимально необходимыми затратами трудовых, материально-технических и финансовых ресурсов, по цене, соответствующей платежеспособному спросу подавляющего большинства населения и субъектов хозяйствования на внутреннем и внешнем рынках.

Однако чтобы максимально приблизиться к эффективному решению того или иного вопроса (проблемы), необходимо его рассмотреть в системе экономических отношений, в которые вступает каждый субъект хозяйствования в процессе производственной деятельности. Это возможно осуществить через внедрение эффективного экономического механизма.

Экономический механизм – это система рычагов и методов, которые должны обеспечить (или максимально способствовать этому) соответствие экономических отношений характеру развития производительных сил в данном временном периоде в вопросах производства, обмена и потребления жизненных благ в разноразмерной системе «предприятие – объединение – отрасль – государство» [4]. Все структурные составляющие экономического механизма (мотивация труда, планирование, система ценообразования, финансово-кредитные отношения, управление, инновационно-инвестиционная и маркетинговая деятельность, конкуренция) взаимосвязаны и взаимообусловлены. Поэтому ослабление любого из них вызывает негативные последствия, снижает эффективность механизма, а через него и всей экономической системы. Требуется учитывать, что одним из существенных факторов, негативно влияющих на экономику любого субъекта хозяйствования и государства в целом, в настоящее время является несовершенство экономического механизма хозяйствования.

К сожалению, на практике это недооценивается, а то и просто игнорируется, что оборачивается большими социально-экономическими издержками.

Попытаемся обосновать видение ряда путей совершенствования составляющих экономического механизма как базиса формирования разноразмерной среды хозяйствования. Возьмем планирование. В данный период до субъектов хозяйствования всех уровней доводится большое число обязательных к выполнению показателей, причем их количество от верхнего

к нижнему уровню увеличивается. Проявляется действие каскадной системы, которая по существу не оставляет непосредственным производителям материальных благ места для поиска и приведения в действие внутренних резервов повышения эффективности производства.

Следует пересмотреть систему доводимых до субъектов хозяйствования показателей (главным образом, валовых) и перейти преимущественно на базовый – объем реализации продукции, работ, услуг в стоимостном выражении. Исходя из данного показателя, любой субъект хозяйствования независимо от формы собственности будет думать, искать и приводить в действие все резервы повышения эффективности, совершенствуя организацию производства, мотивацию труда, технико-технологический уровень и др.

Одним из существенных факторов, влияющих на формирование эффективной конкурентной среды хозяйствования, выступает налоговая система. В сравнении с другими государствами налоговая система Беларуси в данный период является одной из самых несовершенных как по количеству доводимых платежей, так и по восприятию всеми налогоплательщиками. На упрощение применяемой налоговой системы постоянно ориентируют Правительство и Президент республики.

Проблема заключается в том, как минимизировать уровень теневой экономики, с одной стороны, а с другой – обеспечить полное участие всех налогоплательщиков в пополнении казны государства на всех уровнях, сделать налоговую систему простой, понятной, доступной и эффективной – одной из важнейших составляющих разноразмерной конкурентной среды.

Мы считаем, что в социально-экономической цепочке «источник труда – средства труда – предметы труда – производство жизненных благ» главная составляющая – источник труда, в роли которого выступает человек (персонал данного субъекта хозяйствования, отрасли, региона, государства). Исходя из данной основополагающей методологической посылки, налоговая нагрузка должна рассчитываться на основании количества задействованных в производстве продукции, работ, услуг персонала. Исчисление налога, исходя из количества персонала, является базовой основой налогообложения субъектов независимо от формы собственности и хозяйствования.

Ясно, требуется проведение экономического эксперимента, осмысление возможного существенного социально-экономического эффекта без больших дополнительных инвестиционных вложений, этапность внедрения.

Одним из серьезнейших побудительных стимулов творческого поиска в направлении постоянного совершенствования производимой продукции, работ, услуг на данном этапе развития применительно к экономике Беларуси выступает оплата труда. Сегодня она, к сожалению, формируется по остаточному принципу и далеко не в полной мере выполняет свои основные функции: воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую, учетно-производственную [2]. Обозначенные функции базируются на адекватных принципах оплаты труда.

Первый из них – равная оплата за равный труд. Он характеризует равные пропорции между количеством, качеством труда и заработной платы, т. е. между мерами труда и оплаты. Зарплата любого работника должна быть заработанной через производство и реализацию конкурентоспособной продукции (работ, услуг) на внутреннем и внешнем потребительском рынках, т. е. быть востребованной. Именно потребитель через платежеспособный спрос определяет, какую продукцию, какого качества и в каких количествах производить данному субъекту хозяйствования на данной территории и в данное время.

К сожалению, это не всегда соблюдается, что и приводит к затовариванию предприятий и отраслей. В результате – производство неконкурентоспособной продукции; дефицит средств для своевременного обновления техники и технологий, пополнения оборотных средств, для повышения квалификации персонала, выплат достойной заработной платы; высокая закредитованность, низкий платежеспособный спрос и другие негативные последствия.

Второй принцип – опережающие темпы роста производительности труда в сравнении с ростом его оплаты. Поэтому очень важно применительно к особенностям данного производства определить их рациональное сочетание. С одной стороны, нужно обеспечить достойную зарплату персоналу, чтобы на должном уровне осуществлять воспроизводство жизненных сил работника и членов его семьи, сформировать платежеспособный спрос на производимую продукцию (работы, услуги). С другой – обеспечить необходимый уровень накоплений для осуществления расширенного воспроизводства конкурентоспособной продукции. Недооценка хотя бы одной из составляющих этого принципа приводит к серьезным негативным последствиям в субъектах хозяйствования, отраслях, регионах и государстве.

В настоящее время существует и другая точка зрения относительно опережающего темпа роста производительности труда в сравнении

с ростом заработной платы. Суть ее в следующем. Сначала работодатель определяет заработную плату, обеспечивающую достойный прожиточный уровень работника и его семьи при адекватном уровне организационных, экономических, технико-технологических и других факторов в системе, которая позволяет достичь требуемой производительности труда. Работник, базируясь на экономическом интересе, обеспечивает ее. Данная точка зрения, безусловно, имеет право на жизнь, однако требует проведения дальнейших научных исследований.

Невысокая заработная плата, безусловно, один из главнейших факторов, негативно влияющих на развитие экономики и народнохозяйственного комплекса Беларуси в целом. Между тем, еще А. Смит считал, что «...щедрое вознаграждение за труд поощряет размножение простого народа, вместе с тем увеличивает его трудолюбие, которое, как и всякое иное человеческое свойство, развивается в соответствии с получаемым им поощрением. Обильная пища увеличивает физические силы работника, а приятная надежда позволяет улучшить свое положение и кончить свои дни в довольствии и изобилии, побуждает его к максимальному напряжению своих сил. Поэтому при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате» [1]. Данный вывод, сделанный ученым более трехсот лет назад, является актуальным и в настоящее время.

Представляет интерес подход к проблеме социальной защиты населения в условиях рыночной экономики – опыт реформ послевоенной Германии, инициатором которых был Л. Эрхард, возглавлявший тогда правительство ФРГ. Эрхард являлся сторонником социальной рыночной экономики, цель которой – не разделение общества на богатых и бедных и защита последних, а благосостояние для всех. «Куда легче дать каждому по более крупному куску от большого, все увеличивающегося в своих размерах пирога, добиваясь умножения благосостояния, чем рассчитывать на то, что это благосостояние может возникнуть в результате бесплодных споров об ином перераспределении национальной продукции» [3].

Действия правительства Эрхарда были направлены на рост производства, повышение производительности труда и его стимулирование. Так, с первых шагов реформы были отменены налоги на сверхурочные работы, что привело к увеличению средней продолжительности рабочей недели у мужчин с 39,8 ч в 1947 г. до 49,1 ч в 1951 г., или почти на 10 ч. По Эрхарду,

при создании условий, когда каждый может и обязан позаботиться о себе сам, люди будут проявлять инициативу, трудолюбие и находчивость. Если же «усилия социальной политики направлены на то, чтобы каждого человека уже с момента его рождения предохранить от всех превратностей жизни, тогда нельзя требовать от людей, воспитанных в таких условиях, чтобы они выявляли в необходимой мере такие качества, как жизненная сила, инициатива, стремление к достижениям в производительности и другие лучшие качества, столь судьбоносные в жизни...» [3]. Попытки создания «снабженческого» государства являются, по мнению Эрхарда, современной химерой. Он исходит от примата производства и человека, идет от человека к обществу, от производства к социальной защите [3].

Проблема обеспечения наиболее производительного труда персонала, повышение нормы прибавочной стоимости побуждает работодателя к уменьшению издержек производства путем рационального использования трудовых, материально-технических и финансовых ресурсов. Однако в связи с тем, что заработная плата является одной из существенных статей издержек производства, работодатель постоянно стремится к ее снижению. Это подтверждается тенденцией снижения реальной заработной платы не только в Беларуси, но и странах СНГ. Рост цен опережает рост реальной заработной платы.

Следует учитывать, что для подавляющего числа работников заработная плата – единственный источник существования, главное средство возобновления способности к труду. Поэтому закономерно стремление персонала к повышению реальной заработной платы.

Возникает вопрос, как решить триединую проблему: удовлетворить интересы работодателя, наемного работника (персонала) и государства? Как, какими путями постоянно улучшать качественные и количественные показатели производимой продукции, работ, услуг при одновременном сокращении материалоёмкости и обеспечить достойный уровень заработной платы? Как направить действия трех основных участников рынка (предприятия, персонал, государство) на максимальное удовлетворение потребителей в конкурентоспособной продукции, работах, услугах.

В мире подходы к решению данной проблемы разные. Например, в США основная часть национального дохода приходится на заработную плату (включая доплаты и доход собственников-единоличников) – 82,5%, прибыль корпораций – 6,8%, доход по процентам – 12,8%,

рентный доход – 1,9% [4]. В приведенной структуре национального дохода обращает на себя внимание тот факт, что доля заработной платы весьма велика, а «капитализированного дохода» (прибыли, дохода по процентам, ренты) – намного меньше. Высокая доля трудового дохода – основа для формирования «среднего слоя», который является социально-экономическим фундаментом процветания стран с развитой рыночной экономикой. Такой подход должен быть одним из приоритетных в экономике Беларуси.

Основным регулятором заработной платы, который применяется в ряде экономически развитых стран, является установление приемлемого уровня минимальной заработной платы. К ним можно отнести: США, Бразилию, Нидерланды, Италию, Данию, Великобританию и др. Подходы к определению уровня минимальной заработной платы разные. В одних странах за базу принимается прожиточный минимум, в других – обеспечение достойного уровня жизни.

На основании результатов проведенного исследования, обобщения передового зарубежного опыта потребности ускоренного формирования эффективной конкурентной среды мы пришли к заключению, что минимальный размер заработной платы и бюджет прожиточного минимума должны соответствовать сложившемуся в государстве, отраслях, регионах, предприятиях среднему уровню заработной платы. Это базис, точка отсчета для дальнейшего увеличения заработной платы, которая должна быть жестко увязана с конечными результатами работы субъектов независимо от формы собственности и хозяйствования.

Имеются ли сегодня на предприятиях Беларуси внутренние резервы повышения производительности труда и роста заработной платы? Международный финансовый кризис привел к падению внутреннего и внешнего спроса на производимую продукцию (работы, услуги), несмотря на это, заметно развитие рыночных отношений. Можно утверждать, что период первоначального, главным образом нетрудового, накопления капитала небольшой частью населения заканчивается. Средний класс, который производит материальные и другие необходимые жизненные блага, имеет значительно меньшие трудовые доходы в виде невысокой в сравнении со среднемировым уровнем заработной платы. Это определяет спрос большинства граждан на конкурентоспособную по качеству и экологичности продукцию (работы, услуги) по приемлемым ценам. В этой связи ожидать значительного роста цен на сырье, продукты

его переработки – бесперспективная надежда. Выход, на наш взгляд, в снижении материалоемкости производимой продукции, которая сегодня в среднем выше, чем в экономически развитых государствах, в 2,5–3 раза [4]. Следовательно, система мотивации труда персонала должна увязываться преимущественно со снижением издержек на товары (работы, услуги).

И чем больше будет разница между ценой и издержками производимой продукции, работ, услуг, тем больше возможностей увеличения заработной платы, и на этой основе создания условий для формирования конкурентной среды хозяйствования. Такой методический подход к определению бюджета прожиточного минимума и минимальной заработной платы позволит:

- повысить платежеспособный спрос населения и, как результат, активизацию производства конкурентоспособной продукции, работ, услуг;
- развивать многоуровневую систему постоянной инновационной деятельности;
- осуществлять постоянный поиск снижения издержек, материалоемкости выпускаемой продукции, главным образом, за счет внутренних организационных и экономических резервов, совершенствования технико-технологического уровня.

Заключение. Суммируя изложенное, можно заключить: формирование эффективной конкурентной среды – это сложный, многоуровневый и разнонаправленный процесс, обуславливающий потребность проведения серьезных преобразований экономических отношений в системе «государство – субъект хозяйствования – потребитель».

Литература

1. Воробьев, И. П. Концепция формирования механизма эффективной конкурентной среды хозяйствования / И. П. Воробьев [и др.] // Проблемы управления. – 2009. – № 4. – С. 126–133.
2. Мотивация труда как базис конкурентоспособности / И. П. Воробьев [и др.] // Финансы. Учет. Аудит. – 2010. – № 3. – С. 36–38.
3. Старовойтова, Н. А. Формирование и использование доходов товаропроизводителей сельского хозяйства. / Н. А. Старовойтова. – Минск, 2009. – 193 с.
4. Воробьев, И. П. Формирование эффективной конкурентной среды хозяйствования: проблемы, пути решения, опыт / И. П. Воробьев, Е. И. Сидорова. – Минск: Минсктиппроект. – 2011. – 53 с.

Поступила 10.05.2011