

Секция «ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА»

РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА КАК АЛЬТЕРНАТИВА НЕЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В БЕЛАРУСИ

Е. В. Ванкевич

*УО «Витебский государственный технологический
университет»*

Конвенция МОТ № 122, принятая 15 июля 1966г. и ратифицированная большинством стран мира, в том числе и Республикой Беларусь, в качестве главной цели определила «активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости» [1, стр.1429]. В соответствии с рекомендациями МОТ о политике в области занятости, в экономической литературе и национальных программных документах по регулированию занятости наиболее часто употребляемой формулировкой цели политики занятости стала эффективная занятость. Вместе с тем, другая сторона этого явления – неэффективная занятость - остается наименее проработанным вопросом. Однако, в силу нестабильности транзитивной экономики Беларуси и эклектичности экономических отношений в ней, обусловленной параллельным существованием рыночных и нерыночных форм хозяйствования, необходимо рассматривать не только показатели эффективности занятости, но и конкретизировать проявления неэффективности занятости. То есть необходимо уточнить понимание категории неэффективной занятости, как свойственной нестабильной трансформационной экономике, и форм ее проявления для того, чтобы иметь возможность на них воздействовать для снижения деструктивных последствий неэффективности.

Экономическая эффективность занятости означает работу на эффективных рабочих местах, то есть удовлетворение предложения рабочей силы такими рабочими местами, занятость на которых предполагает целесообразную деятельность, на результат которой есть реальный платежеспособный спрос в обществе, а доход от которой позволяет занятому эффективно воспроизводить свой человеческий капитал (т.е. восстанавливать здоровье, образованность и прочие его характеристики). Поэтому неэффективность занятости идентифицируется по отклонениям состояния занятости от обозначенных условий. Теоретически можно выделить следующие проявления неэффективности занятости:

а) наличие избыточной занятости, означающей искусственное завышение уровня занятости путем создания экономически нецелесообразных рабочих мест (ее можно рассматривать как наследие огосударствленной экономики). Явление избыточной занятости в экономических исследованиях трактуется неоднозначно. Я.Корнаи, Я.Адам сверхзанятость определяют как «сверхполную занятость», как результат экстенсивного развития плановой огосударствленной экономики. Это «такое увеличение численности работников, которого можно было бы легко избежать путем лучшей организации производственного процесса и связанной с ним деятельности (совершенствования техники, технологии, усиления материальной заинтересованности в результатах труда, укрепления трудовой дисциплины и т.п.» [2, с.37]. Сверхзанятость с экономической точки зрения возникает тогда, когда вопрос о качестве и количестве рабочих мест разрешается в пользу последнего. В процессе перехода к рынку это приводит к появлению трудоизбыточных предприятий, излишняя рабочая сила на которых сохраняется из-за боязни обострения ситуации на региональном рынке труда, потери квалификации работников. Сверхзанятость может проявляться также в виде расширения занятости подростков (в возрасте до 16 лет); учащейся молодежи, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; пенсионеров и т.д. Это явление тоже можно охарактеризовать как сверхзанятость, понимаемая как чрезмерная занятость человека в целях обеспечения для себя и своей семьи сносного уровня жизни. Состояние сверхзанятости возникает также в случае расширения теневой занятости с целью уклонения от налогов. Это означает занятость двумя видами деятельности и более, что ведет к снижению экономической эффективности занятости по основному месту работы, росту экономически неактивного населения (это искажает официальную статистику, на основе которой принимаются государственные решения о регулировании занятости), повышению социальной напряженности в стране;

б) наличие неполной вынужденной занятости. Согласно рекомендациям МОТ, неполная занятость возникает тогда, «когда работа индивида неудовлетворительна с точки зрения определенных

нормативов или другой возможной работы с учетом его квалификации (подготовки и оплаты работы)» [3, с.55-56]. Неполная занятость означает поддержание занятости на части рабочих мест без их экономической самоокупаемости. Неполная занятость является следствием избыточной занятости и ее частью. Они рассматриваются как проявление экономической неэффективности занятости, поскольку материализуются в росте потерь рабочего времени (вынужденные простои, отпуска без содержания по инициативе администрации), низкой производительности труда и низких доходах наемной рабочей силы;

- в) низкая доходность занятости;
- г) наличие безработицы выше ее естественного уровня;
- д) существование теневой занятости.

Рассмотрим динамику этих явлений в Республике Беларусь. Избыточная занятость оценивается по объему нереализованной продукции (то есть на которую нет платежеспособного спроса) и по динамике загрузки производственной мощности в сравнении с динамикой численности работающих на предприятии. Исследование промышленных предприятий г.Витебска (на 1.06.2002) показало, что из 86 предприятий остатков готовой продукции на складах не имеют 12%, причем большинство из них относятся к вновь созданным предприятиям с привлечением частного или акционерного капитала. В отраслевом разрезе в области нереализованной продукции наиболее тревожная картина сложилась на предприятиях машиностроения и легкой промышленности. Остатки готовой продукции на предприятиях машиностроения в среднем составляют 232% к среднемесячному объему выпуска, а на предприятиях легкой промышленности – 152,7%. Степень обеспеченности производственной программы заказами составляла в 2001г. не более 4 мес. В ходе опроса по Республиканской системе «Мониторинг предприятий», проведенного Национальным банком Республики Беларусь в 2001г., 62,3% опрошенных предприятий Витебской области отметили недостаточный спрос на свою продукцию. Среднее число занятых на предприятиях машиностроения – 750 чел., на предприятиях легкой промышленности – 850 чел. Около 30% предприятий в обеих отраслях имеют численность занятых свыше 1 тыс.чел, то есть по законодательству они приравниваются к градообразующим и высвобождение избыточной занятости с них таит опасность роста социальной напряженности в городе. Около 40% предприятий используют практику перевода работников на работу в режиме неполного рабочего времени по инициативе администрации, или предоставления отпусков без содержания по инициативе администрации. Средний процент загрузки производственной мощности предприятий – 52%, в том числе по отдельным видам продукции: 20,9% (по шелковым тканям), 23,0% (по телевизорам), 51,9% (по чулочно-носочным изделиям). Однако динамика численности занятых на предприятиях не показывает соответствующего выбытия персонала. За период 1997-2000г.г. на предприятиях г. Витебска найм превышал выбытие, и только с 2001г. ситуация изменилась – в настоящее время только за первое полугодие 2002г. с промышленных предприятий г.Витебска высвобождено 2 тыс.чел. (или 4,2%). В тоже время 24% предприятий произвели дополнительный набор персонала – в основном, это предприятия с численностью занятых до 300 чел. (что косвенно подтверждает перспективность малого и среднего бизнеса в Беларуси).

Одним из проявлений и последствий неэффективности занятости является низкая доходность такого фактора производства, как труд. Это проявляется прежде всего в динамике заработной платы в сопоставлении с размером минимального потребительского бюджета – если в 1992г. соотношение начисленной заработной платы к минимальному потребительскому бюджету составляло 250%, то в 2000г. – 126%. Доля населения с уровнем доходов ниже прожиточного минимума в 1995г составляла 38,4%, а в 2000г. – 42% [4, с.124, 136] В разрезе мировых сравнений Беларусь находится на 148 позиции по уровню экономической свободы (комплексный показатель оценки состояния внешней среды функционирования бизнеса), в группе «подавленных» стран, что несомненно сказывается на уровне жизни и социальных индикаторах: средняя заработная плата в Беларуси составляет 70 USD (для сравнения: в Литве – 273, в Польше – 465); минимальная заработная плата - 3 USD (в Литве – 108, в Польше – 155); уровень бедности оценивается в 33% (в Литве – 16%, в Польше – 6,9%); за последние годы вырос коэффициент смертности, снизилась продолжительность жизни (в отличие от стран со всеобъемлющими рыночными реформами и трансформационных стран)[5, с.4].

Одним из проявлений неэффективности занятости является наличие безработицы выше ее естественного уровня. За период 1991-1996г.г. отмечается рост уровня безработицы, с 1997г. по 2000г. - его снижение, с 2001 - рост. На данный момент уровень официально регистрируемой безработицы в Беларуси составляет 2,5%. Понятие «естественного» уровня безработицы, введенное М.Фридменом, означает такой ее уровень, при котором отсутствует циклическая безработица, и, по-

скольку для большинства стран он принимается как сумма фрикционной и структурной безработицы, то представляется оправданным таким же принять его и для Беларуси. По расчетам, естественный уровень безработицы в Беларуси составляет 2-2,2% [6, с.], то есть он практически совпадает с официальным уровнем безработицы. По нашему мнению, уровень безработицы в 2% можно принять за ее естественный уровень, который не может быть далее снижен без необратимых изменений в системе использования труда (то есть возвращение к поголовной занятости). Однако, как представляется, эта цифра не должна являться ведущим аргументом при анализе влияния безработицы в Беларуси на эффективность занятости, поскольку ужесточение процедуры регистрации безработных и условий выплаты пособия (начиная с 1997 г.) привело к усугублению дихотомии рынка труда: официально контролируемым все больше становится вторичный рынок труда (то есть неквалифицированная рабочая сила), а первичный рынок труда перемещается за пределы видимости государственной службы занятости населения. Причины такого явления кроются в самой практике регулирования занятости в Беларуси. Представителям вторичного рынка труда выгодно регистрироваться в службе занятости, так как это: 1) легализация их бездеятельности; 2) статус безработного обеспечивает ряд социальных льгот (в уплате за коммунальные услуги, например). Представителям первичного рынка труда, наоборот, нет стимула регистрироваться в службе занятости, так как: 1) невысокий размер пособия не дает возможности существовать без дополнительного приработка, но в случае появления такого пособия не выплачивается; 2) организуемые общественные работы уравнивают квалифицированный и неквалифицированный труд; 3) службы занятости располагают сведениями о вакансиях, в основном, на непрестижных рабочих местах; 4) в период безработицы затруднен самостоятельный поиск работы ввиду необходимости соблюдать определенные обязанности безработного.

Указанные тенденции обусловили рост теневой занятости и сверхзанятости граждан в стране, нерегистрируемых государственными органами управления, поэтому дать точную количественную оценку этих явлений достаточно сложно. Под теневой занятостью принято понимать незарегистрированную в соответствии с законодательством деятельность граждан. Ее можно оценить последовательным вычитанием из численности трудовых ресурсов численности экономически активного населения, численности учащихся дневной формы обучения, женщин, занятых уходом за детьми, военнослужащих и добавить параметры неполной вынужденной занятости с коэффициентом 0,3 (поскольку, как показали исследования, как минимум около 30% лиц, работающих в режиме неполного рабочего дня или отправленных в отпуска по инициативе администрации, имеют теневую занятость). Расчеты показывают, что, начиная с 1995г., параметры теневой занятости составляют более 9% в численности трудовых ресурсов Витебской области. Теневая занятость может быть оценена и через показатели расходов домашних хозяйств – так, в условиях невысокой средней заработной платы, в 1 квартале 2002г. произошло значительное расширение закупок на внутреннем рынке – на 15,7% [7, с.7], а прирост доходов домашних хозяйств устойчиво опережает прирост ВВП. То есть часть населения имеет доходы не только от официальных источников, учитываемых при статистических расчетах.

Сверхзанятость может быть охарактеризована с помощью данных о совместительстве, вторичной занятости. Так, в январе 2002г. число совместителей составило 119,5 тыс.чел., или 2,7% к численности занятых в Беларуси, но число замещенных рабочих мест составило 3830,7 тыс. [8, с.21], или 87% к численности занятых в экономике.

Таким образом, анализ показывает, что главной проблемой в сфере занятости Беларуси является не безработица, а низкая эффективность занятости. Наша экономика содержит огромный груз неэффективного труда, что влияет на все стороны жизни общества. Однако основные усилия органов государственного управления направлены на регулирование официально контролируемой безработицы, а также на последствия неэффективной занятости – предотвращение массовых сокращений, создание новых рабочих мест на прежней технологической базе (функционирование которых означает воспроизводство тех же неконкурентоспособных товаров, что и раньше), повышение минимальной заработной платы. Следует отметить, что эти меры не изменяют ситуацию к лучшему, а только продлят во времени существование перечисленных негативных явлений в сфере занятости, способствуя росту ее неэффективных форм.

Изучение мирового опыта социально-экономического развития показывает, что существуют разнообразные инструменты повышения эффективности занятости (например, налоги, инвестиции, социальное партнерство). К числу важнейших направлений повышения эффективности занятости относятся развитие малого бизнеса. Статистические данные свидетельствуют, что в последние годы стремление к мелкому предпринимательству в промышленно развитых странах растет. В Великобритании и США на частных предприятиях с численностью до 19 человек работает 26,1% общей

численности занятых, в Японии – 49,4%, в Австрии – 33,6% [9, с.5]. Малое предпринимательство формирует более 70% ВВП в Германии, Словении, Чехии, а в Беларуси – только 6,5-7% [10, с.4]. По сведениям Всемирного банка, в США и Японии на 1000 чел. населения приходится более 70 компаний малого и среднего бизнеса, в Беларуси – около 2,5 предприятий, причем Беларусь – это единственная страна, где число мелких и средних предприятий снижается – так, если в 1999г. количество малых предприятий в стране составляло 26787 ед., то в первом полугодии 2001г. – 26366 [11, с.4].

В условиях рыночной экономики предпринимательство является источником создания действительно эффективных рабочих мест, способствует увеличению выпуска ВВП и росту прибыли, снижению безработицы, росту доходов занятых – то есть качественно улучшает совокупные макроэкономические показатели, делает богатым общество в целом и отдельных его граждан. Развитие малого бизнеса способно обеспечить реальную реструктуризацию экономики. На наш взгляд, реструктуризация экономики Беларуси должна начинаться с уровня предприятий и включать комплекс мер по их разукрупнению, созданию на незадействованных площадях мелких и средних предприятий, выпускающих конкурентоспособный продукт либо оказывающих услуги, на которые есть платежеспособный спрос. В организационно-управленческом аспекте можно выделить три основные формы разукрупнения экономически несостоятельных предприятий:

- создание холдинга. Холдинги позволяют объединить и мобилизовать финансовые, производственные и управленческие возможности и оперативно маневрировать производственными мощностями предприятий – участников холдинга;

- создание региональных финансово-промышленных групп, которые позволят консолидировать промышленный, торговый и финансово-кредитный механизмы реструктуризации экономики на региональном уровне. Их созданию должны противостоять процессы демонополизации экономики. Региональные финансово-промышленные группы следует ориентировать на разработку и реализацию коммерчески эффективных инвестиционных проектов, привлекательных для частных инвесторов и консолидирующих усилия промышленных, торговых, научно-исследовательских и финансово-кредитных структур региона;

- развитие франчайзинга, то есть это предоставление крупной “родительской” компанией лицензии (франшизы) на производство товаров или оказание услуг под фирменной маркой этой компании. Кроме этого, в понятие франчайзинга может входить и передача знаний, опыта ведения хозяйственной деятельности, пакета услуг (ноу-хау, товарные марки и т.п.). На принципах франчайзинга основана деятельность таких преуспевающих компаний как “Мак Дональдс”, “Пицца Харт”, “Адидас”, “Кока Кола”, которые “обросли” сетью мелких частных фирм, оказывающих им свои услуги на основе взаимной выгоды. Франчайзинг в отечественной экономике может быть использован в том случае, если предприятие имеет известную товарную марку, свободные производственные мощности и площади, работает на перспективном, стабильном либо растущем сегменте рынка, но в силу определенных причин (исследование которых выходит за рамки данной статьи) оказывается неконкурентоспособным. В таком случае на базе крупных государственных предприятий возможно выделение и обособление от них в виде малых предприятий структурных бизнес-единиц, сотрудничающих с головным предприятием на принципах франчайзинга.

Таким образом, развитие малого бизнеса в Беларуси – это не столько альтернатива безработице, сколько альтернатива неэффективной, малопродуктивной занятости, сложившейся в настоящее время на отечественном рынке труда.

Список литературы.

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. Том II, 1957-1999. Женева: МОТ, 1992, 1465.

2. Бабкина З.В. Занятость в социалистической экономике глазами Запада. – М.: Экономика, 1989. – 95 с.

3. Современные международные рекомендации по статистике труда/ Международная организация труда. – М.: Финстатинформ, 1994. – 215 с.

4. Статистический ежегодник Республики Беларусь. 2001. Мн.: Министерство статистики и анализа Республики Беларусь, 2001. 606с.

5. Ракова Е. Отложенные реформы – упущенные возможности// Нац. эк. газ. – 2002. - № 38. – С.1,3, 4-5.

6. Безработица в Беларуси: особенности изучения и управления// Белорусский экономический журнал. – 2001. - № 4.

7. Заико Л. 1 квартал 2002 года: новые тенденции белорусской экономики// Нац. эк. газ. 2002, - № 32. - С. 7.
8. Скуратович К. Совместителей больше, чем безработных// Бел рынок. - 2002. - № 15. - С. 21
9. Юданов А. Ю. Фирма и рынок. М.: Знание, 1990.
10. В чрезвычайном режиме. О работе народного хозяйства страны в январе-апреле 2002г.// Нац. эк. газ. - 2002. 4 июня. С 1,4.
11. Быкова Т. Индивидуальное предпринимательство – способ самореализации или искусство выживания?// Нац. эк. газ. - 2002. - № 17. - с. 4-5.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Е. В. Ванкевич

*УО «Витебский государственный технологический
университет»*

Управленческое консультирование представляет собой неотъемлемую составную часть инфраструктуры современной рыночной экономики. Развитие управленческого консультирования является прикладным выражением институционализации экономики и доминирования на современном этапе институциональных факторов экономического роста. Специалисты отмечают, что за последнее десятилетие главным видом конкуренции стала конкуренция «компетенции и знаний», а не конкуренция издержек (характерная в начале XX века), или конкуренция маркетинговых усилий (свойственная второй половине XX века). Основой же конкуренции знаний является управленческое консультирование. По определению Европейской федерации ассоциаций консультантов по экономике и управлению (FEACO), «менеджмент-консалтинг заключается в предоставлении независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и/или возможностей, рекомендации соответствующих мер и помощь в их реализации» [1, с. 7]. Управленческое консультирование как самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности выдвинулось в 50-60-х годах XX века, когда развитие менеджмента как науки достигло достаточно высокой стадии. То есть, с одной стороны, был накоплен и структурирован значительный управленческий опыт, а с другой стороны, потребности в управлении практикующих менеджеров стали разнообразными и часто требовали узкого профессионального выхода. Управленческое консультирование развилось в ответ на необходимость объяснить причины и факторы успеха либо поражения организации, выделить компоненты успеха, обобщить их, систематизировать, сделать выводы. Оно позволяет внести элемент развития в статичную систему функционирования, элемент сознательной управляемости и придания социально-экономической системе желаемой направленности в развитии, поддерживающей факторы ее динамики и нейтрализующей негативные факторы.

Сегодня управленческое консультирование представляет собой одну из самых динамичных отраслей, причем спрос на консалтинговые услуги достаточно высок и стабилен – он оценивается во Франции в 1760 млн. дол., в Великобритании – 4441,8 млн. дол., в Дании, Италии, Швейцарии, Финляндии – от 300 до 600 млн. дол., в России – 76,3 млн. дол. Начинает формироваться и белорусский рынок управленческого консультирования, с ориентировочной емкостью 3-4 млн. дол. [2, с. 20]. Вообще потребность в управленческом консультировании прямо пропорциональна динамике рыночных реформ в стране, поскольку спрос на данный вид услуг формируют только предприятия, развивающиеся на принципах экономической самостоятельности в условиях конкурентной среды. Поэтому реальный спрос на услуги менеджмент-консалтинга можно ожидать, в основном, со стороны развивающегося мелкого и среднего бизнеса.

Существуют определенные особенности в развитии управленческого консультирования в Беларуси, обусловленные спецификой протекающих трансформационных процессов в ней. Прежде всего это выражается в острой нехватке управленческих кадров со специальной подготовкой в области менеджмента. В США менеджеры составляют 16% в численности занятых, в России – 0,5% [3, с. 7], по Беларуси такой цифры нет. Многие руководители вышли из школы административно-командного управления экономикой, и не имеют специальной управленческой подготовки. Среди них распространено мнение, что они благодаря значительному опыту практической работы знают все намного лучше. Поэтому они в принципе не формируют спрос на продукт управленческого консультирования. Однако это ошибочная позиция в силу следующих обстоятельств: