

туальной собственности (патентов, лицензий, ноу-хау), информационных ресурсов позволяет формировать в отдельных регионах эффективные кластерные структуры.

Таким образом, можно сделать вывод, что ученые и практики Украины, рассматривая с разных точек зрения кластерные модели объединения предприятий в эффективные экономические структуры, приходят к выводам, что они могут быть теми импульсами, которые при удачной концентрации производства, его специализации, использованию современных достижений коммуникации, координации, кооперации и сотрудничества, помогут открыть полюса роста каждого конкретного региона, обеспечивая его выживание и победу в конкурентной борьбе.

Сегодня перед Украиной стоят три первоочередных задания относительно реализации кластерных технологий и сетевых форм объединений предприятий. Прежде всего, необходимо обеспечить законодательную работу относительно формирования благоприятной для развития предпринимательства деловой среды с особым акцентом на сотрудничество власти, бизнеса, науки, образования и общественных организаций в форме инновационных сетевых структур. Во-вторых, важной является разработка правового и методического обеспечения деятельности кластеров и предпринимательских сетей в процессе их формирования и функционирования. В-третьих, всесторонне способствовать активизации международных связей отечественных кластеров и предпринимательских сетей с соответствующими объединениями стран постсоветского пространства, которые владеют опытом относительно специфики реализации кластерных технологий и стратегии построения сетевых образований. Решение перечисленных задач создаст предпосылки для разработки и утверждения Национальной программы кластеризации экономики Украины.

Список использованных источников

1. Геєць В. «Кластери і мережеві структури в економіці – тема досить цікава, але на сьогодні ще до кінця не вивчена...» // Економіст. – 2008. - №10. – С.10-11.
2. Соколенко С.І. Кластери в глобальній економіці.- К.: Логос, 2004.- 848с.
3. Войнаренко М.П. Кластерные модели объединения предприятий в Украине (Окончание. Начало в №2, 2007, с.75-86.) // Экономическое возрождение России. – 2007.- №4.– С.68-82.
4. Войнаренко М.П. Концепція кластерів – шлях до відродження виробництва на регіональному рівні // Економіст.– 2000.- №1.- С.29-33.

УДК 339.138

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ЭФФЕКТИВНОЙ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

И.П. Воробьев, Е.И. Сидорова, Т.В. Каштелян
УО «Белорусский государственный технологический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь

Переход Республики Беларусь к социально-ориентированной рыночной экономике определяет объективную потребность ускоренной разработки адекватного многоуровневого экономического механизма формирования эффективной конкурентной среды.

Потребность решения данной проблемы на уровне субъектов хозяйствования, отраслей, регионов, государства, межгосударственном определяется необходимостью совершенствования сложившихся систем: планирования, ценообразования, мотивации труда, финансово-кредитных отношений, управления и других экономических категорий. Проблема заключа-

ется в том, что названные категории в незначительно измененном виде переносятся из плано-распределительной системы хозяйствования в рыночную. Стремление же перенести устоявшиеся положения, рекомендации, методика, механизмы одной социально-экономической системы в другую без учета изменившейся внутренней и внешней среды хозяйствования заметных результатов в экономике не приносят и принести не могут, ввиду их негативного влияния на формирование эффективной конкурентной среды.

Формирование конкурентной среды следует начинать с планирования.

Высшая цель планирования – быть действенным инструментом достижения целей предприятия (отрасли), т.е. своевременно выявлять средства, альтернативы, резервы, риски достижения целей и выбирать соответствующие мероприятия.

В мировой практике наиболее известны три метода иерархического планирования:

- 1) ретроградный метод или планирование «сверху-вниз»;
- 2) прогрессивный метод или планирование «снизу-вверх»;
- 3) комбинированный метод или встречное планирование.

В настоящее время в Беларуси приоритет отдается ретроградному методу или планированию «сверху-вниз». В то же время передовой отечественный и зарубежный опыт показывает, что предпочтение надо отдавать прогрессивному методу планирования или планированию «снизу-вверх» и более широко применять встречное планирование.

Довольно продолжительный период перехода к рыночным отношениям практически не внес существенных изменений в сложившуюся систему взаимоотношений вышестоящих государственных структур и субъектов хозяйствования. Наоборот, отношения становятся более жесткими, не всегда экономически обоснованными с вытекающими негативными последствиями. До всех предприятий, находящихся в подчинении, доводится примерно одинаковый набор плановых показателей, обязательных для выполнения, что не способствует развитию конкуренции и не позволяет учитывать количество и качество имеющегося производственного потенциала – основополагающей базы производства конкурентоспособности продукции.

Под производственным потенциалом субъекта хозяйствования следует понимать совокупную, приведенную к единому показателю стоимость земельных, трудовых материально-технических и финансовых ресурсов.

Эффективное использование потенциала каждого субъекта хозяйствования должно играть ключевую роль в экономике. К сожалению, применяемый экономический механизм не ориентирует на это. Все доводимые показатели планирования и современное налогообложение лишь косвенно затрагивают его использование и не ориентируют на повышение отдачи потенциала. Чем она выше, тем лучше и другие экономические результаты – это объективная экономическая закономерность. Потенциалоотдача должна быть основным или обобщающим показателем планирования, а все остальные – сопутствующими или вспомогательными.

От качественного и количественного состояния, рационального использования производственного потенциала прямо или опосредованно будет зависеть устойчивость положений субъектов хозяйствования на внутреннем и внешнем рынках. Единый по данной отрасли (группе предприятий) показатель потенциалоотдачи может стать определяющим (но не однозначным) в планировании производственной деятельности. А план должен быть прост в расчетах, доступен, понятен. Расчетный плановый показатель потенциалоотдачи (в среднем по отрасли или группе субъектов) будет определять возможности использования потенциала всех предприятий. Последние в свою очередь, зная стоимость имеющегося в их распоряжении потенциала, рассчитают, какую продукцию, в каком количестве, какого качества, стоимости, потребительских свойств необходимо произвести и реализовать, чтобы обеспечить прогрессивное развитие на основании разрабатываемых ими бизнес-планов.

Прогнозирование и планирование потенциала может стать исходной базой для определения расчетной налоговой нагрузки. Современная система налогообложения в республике несовершенна, не ориентирует субъектов хозяйствования на своевременную и полную уплату налогов. Предприятия независимо от формы собственности и хозяйствования стремятся разными способами сузить базу налогообложения. Это относится, в частности, к различного рода предпринимательским структурам: ввиду их относительно свободной деятельности многочисленные показатели, по которым исчисляются налоги, сводятся, как правило, к минимуму.

Мы предлагаем применяемое количество налогов и платежей заменить одним – налогом на производственный потенциал субъектов независимо от формы собственности и хозяйствования. Суть предлагаемой методики заключается в следующем: планируемый или расчетный объем налоговых поступлений по отраслям, группам предприятий схожей специализации определяется в среднем на единицу производственного потенциала и доводится до всех субъектов хозяйствования. Последние, зная стоимость своего производственного потенциала и его отдачу от ведения хозяйственной (коммерческой) деятельности, рассчитывают свою долю налогов в планируемой отдаче потенциала.

Нами рекомендуется расчетную среднеотраслевую налоговую нагрузку доводить до всех субъектов независимо от формы собственности и до индивидуальных предпринимателей, что существенно повысит ответственность за эффективное использование имеющегося в их распоряжении потенциала, которое должно выступать основным источником поступления средств для осуществления расширенного воспроизводства и своевременной уплаты налогов (его достаточно просто рассчитать и сложно скрыть).

Предлагаемые методики планирования производственной деятельности и налогообложения будут понятны всему персоналу предприятий: от рядового исполнителя до руководителя. А хорошо продуманная и целенаправленная система мер по совершенствованию налогообложения, предусматривающая ликвидацию «угнетающих» методов контроля над доходами производителей, будет способствовать повышению ответственности и заинтересованности в рациональном использовании экономического потенциала.

Важнейшей составляющей механизма формирования эффективной конкурентной среды хозяйствования выступает мотивация труда.

Мотивация трудовой деятельности – категория многоплановая, ее положительное действие в максимальной степени проявляется лишь тогда, когда она рассматривается в системе с другими, не менее важными факторами – ценообразованием, планированием, управлением, самодостаточностью субъектов хозяйствования в принятии самостоятельных решений по любым вопросам жизнедеятельности. На основании обобщения литературных источников наиболее интересным и практически значимым опытом для условий Беларуси выступают японские и немецкие системы мотивации.

«Японское чудо» в экономике базируется на пяти основных факторах организации труда и управления. Первым и основным условием трудовых отношений является система пожизненного найма. В соответствии с последней, например, выпускники высших учебных заведений, поступающие на то или другое предприятие работают там до выхода на пенсию (до 60 лет – для мужчин и женщин этот возраст одинаков). При этом выпускники даже самых престижных учебных заведений не ставятся сразу на руководящую должность, как часто бывает у нас, а начинают свою деятельность с должности низового уровня, что дает возможность за трудовой период пройти все ступени карьерного роста. Данная практика распространяется как на частный, так и на государственный сектор.

Второй важнейший элемент мотивации – зависимость системы оплаты труда от жизненных «пиков» (значимых событий). Последних в среднем насчитывается у человека пять-шесть.

Третья важнейшая составляющая мотивации – зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется система «плавающих» окладов.

Четвертая важнейшая составляющая мотивации – жесткая зависимость оплаты труда всех работников от их фактических результатов. Здесь деньги все зарабатывают, а не просто «получают».

Пятая важнейшая составляющая – одна из самых низких в мире дифференциаций в оплате труда 1÷4 (ниже только в Швеции – 1÷3). Это означает, что работник самой низкой квалификации получает в максимум в 4 раза меньше, чем высококвалифицированный работник данной фирмы, что создает возможность работать с максимальной отдачей весь персонал предприятия, ориентируясь на постоянную часть заработка.

Таким образом, в Японии всем интересно много и качественно работать. При этом на каждом предприятии постоянно идет поиск экономических механизмов, улавливающих реальную результативность труда каждого работника.

В Германии помимо гибких форм оплаты большое внимание уделяется вознаграждению за взятие на себя дополнительной ответственности. В структуре заработной платы учитываются такие факторы, как психологическое напряжение и ответственность за организацию работы, за ее качество. Особое внимание уделяется инженерно-техническим работникам и другому персоналу, обеспечивающему функционирование оборудования. Такая система мотивации получила название «оценки заслуг». Ее гармонично дополняет система методов удовлетворения потребностей сотрудников. Последняя нацелена на индивидуальные цели сотрудников (например, ни одна из солидных немецких фирм не может себе позволить, чтобы работник тратил из своего заработка деньги на бензин, если его работа носит характер сложного, психологически и эмоционально напряженного труда, служебные автомобили используются в личных целях). При этом реализуется принцип добровольности выбора формы вознаграждения за тот или иной результат труда.

Данный передовой зарубежный опыт с учетом особенностей наших предприятий, объединений, отраслей с успехом может быть адаптирован и к условиям Беларуси, что явилось бы мощным стимулирующим фактором развития инновационной деятельности.

Традиционная сдельная и повременная оплата труда, применяемая в Республике Беларусь, построенная на основе постоянных (централизованно устанавливаемых) тарифных сеток и ставок, полностью устарела и себя исчерпала. Она пригодна лишь небольшой категории наемных работников, которые не способны или не ставят себе целью зарабатывать дополнительные средства и повышать качество своей жизни. Для всех других категорий и групп работников оплата трудовой деятельности (следует заметить, что не затрат труда – как раньше) должна строиться на рыночных механизмах, в основу чего должны быть положены прямые результаты производственно-сбытовой деятельности, а именно – доходы от реализации продукции и услуг и, прежде всего, прибыль.

УДК 330.34

**МИРОВОЙ КРИЗИС: ПРИЧИНЫ, СЛЕДСТВИЯ,
ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ЛАТВИИ)**

В.В. Воронов

*Институт социальных исследований,
Даугавпилсский Университет, Латвия*

Наступивший мировой экономический кризис пришел из Соединенных Штатов Америки. В 2008 году кризис ипотеки в США перерос в кризис рынка недвижимости, последний –