

предприятия. Исходным моментом в формировании финансовых средств вновь создаваемого совместного предприятия является величина уставного фонда. При недостаточности собственных средств для обеспечения функционирования СП может воспользоваться заемными: взять кредит (краткосрочный или долгосрочный) и выпустить облигации. Рекомендуемое в мировой практике соотношение собственных и заемных средств 50:50 (ЮНИДО).

Также следует тщательно изучить систему налогообложения зарубежного государства, составить прогноз емкости рынка сбыта продукции.

Кроме того, можно выделить критерии, которым должна соответствовать страна, для размещения там сборочного производства: стабильность и предсказуемость политической и экономической обстановки; членство страны в международных торгово-экономических соглашениях, конвенциях; развитость торгово-экономических отношений с близлежащими странами; ёмкость собственного внутреннего рынка при сбыте выпускаемой конечной продукции; развитость транспортного сообщения между странами экспортера и импортера; наличие технологического и кадрового потенциала в стране по изготовлению узлов и комплектующих по приемлемой себестоимости на местных предприятиях; малая вероятность коренного изменения технических требований к автомобильной технике в среднесрочной перспективе - до 5 лет; действие механизма защиты интеллектуальной и промышленной собственности, исключающий несанкционированное лицензиаром производство запасных частей и комплектующих.

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ СОВРЕМЕННОГО СОЗНАНИЯ
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Чуешов В.И., профессор

**УО «Витебский государственный
технологический университет»**

В советское время в ходу был анекдот об американском шпионе, трудоустроившемся в секретный НИИ. В отчетах своим хозяевам он сообщал о том, что ему на работе явно не доверяют. Вместо того чтобы трудиться, все свое время он проводит в перекурах, днях рождения коллег, поездках в подшефный колхоз и т.п. Этот анекдот интересен в том отношении, что он как бы намекал его слушателям о том, что имеются две системы организации труда – зарубежная и советская. В соответствии с шаржированным изображением последней системы, она была связана с отвлечением работника от основных служебных обязанностей на выполнение не связанных с ними дел (участие в субботниках и т.п.). И, наоборот. Зарубежная система предполагала, что работник имеет полноценный рабочий день. Несмотря на то, что сегодня оценивать советскую систему труда уничижительно было бы в высшей степени несправедливо, т.к. ее лучшие образцы по результативности ни в чем не уступали зарубежным аналогам, не видеть правильно подмеченных в этом анекдоте ее изъянов было бы неразумно. Совокупность отмеченных в нашем анекдоте ее изъянов можно назвать «внутренне советской» системой организации труда. Как бы не были внешне похожи друг на друга рабочие дни на лучших предприятиях СССР и США, реализовывавшиеся на них модели сознания работников, их экономического поведения были различными, прежде всего за счет реализации в СССР элементов «внутренне советской» системы труда.

После распада Советского Союза сложились реальные условия для ликвидации, или, по крайней мере, трансформации фундамента «внутренне советской» организации труда. Вместе с тем факты свидетельствуют о том, что ее преобразование идет куда медленнее, чем политические процессы распада бывшей сверх державы и раз-

рыва экономических связей между производствами разных стран СНГ. Можно даже полагать, что бастион «внутренне советской» организации труда, сформированный за восемьдесят лет в сознании людей устоял в процессе распада СССР. Сегодня он воспроизводится во всех странах СНГ, в том числе и в Беларуси на государственных предприятиях. В Беларуси его воспроизводству объективно способствует сложившаяся система организации занятости на государственных предприятиях. Среди ее характеристик, укажем лишь на такие существенные для воспроизводства в современной Беларуси «внутренне советской» системы, как неполная занятость, неритмичная работа, задержки с выплатами заработной платы. Можно предположить, что эти особенности не только способствуют тиражированию бывших «внутренне советских» порядков, но и оформляются в новые, неизвестные ранее характеристики сознания и поведения работников государственных предприятий. Эти характеристики являются, с одной стороны, плодом усилий государства по обеспечению социальной стабильности в обществе, а – с другой, результатом нового консерватизма, как принципа мировоззрения и поведения самих работников. Под новым консерватизмом мы понимаем, как стремление работника сохранить свой прежний социальный статус, несмотря на выхолащивание его реального экономического и политического содержания, так и сознательный отказ от культивирования им в собственном образе жизни моделей поведения, связанных с рыночным поведением. Новое консервативное сознание работников государственных предприятий не стоит упрощать. Выбирая ценность старого социального статуса, работник, ведь, выбирает не только между двумя уровнями заработной платы, но и между тремя в принципе возможными для него социальными статусами – государственного работника, человека с неопределенным социальным статусом и безработного. Иначе говоря, выбор нового консерватизма является не только иррациональным, скажем, в отношении заработной платы, но и рациональным в плане сохранения определенного социального статуса. Не обращая внимания на новый консерватизм, очень сложно разобратся в реальных противоречиях сознания современных работников государственных предприятий. Тем не менее, одна его особенность, а именно – противоречивость нового консервативного сознания может быть указана достаточно определенно. Как известно, отказ кого-либо от соблюдения требований закона непротиворечия, его приверженность взаимоисключаемым мыслям и представлениям делает поведение такого человека непредсказуемым. Непредсказуемым в том установленном логиками смысле, что из противоречия следует все, что угодно. Следовательно, противоречивое сознание современного работника государственного предприятия в принципе может реализовываться в самых разных, противоположных, взаимоисключаемых, социально приемлемых и социально неприемлемых формах поведения. Единственным основанием этих противоречивых форм поведения будет принцип нового консерватизма, сохранение или преодоление которого будет, в какой-то мере определять будущее наших предприятий.

ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В РБ

*Шарапков В.В., ст. преподаватель.
УО «Витебский государственный
технологический университет»*

Механизм управления инвестициями на микроуровне, то есть на уровне предприятий, связан в первую очередь с созданием и укреплением базы самофинансирования инвестиционного процесса. В современных условиях решающее значение придается росту объема и эффективности негосударственных и частных инвестиций. Для предприятий основным источником финансирования инвестиций становятся их собствен-