

занному с широким развитием автомобилестроения, авиации, конвейерного производства, нефтехимии. Второй кластерный уклад соответствует пятому технологическому укладу, начавшемуся в 1970 г. и связанному с микроэлектроникой, информационными технологиями, геной инженерией, освоением космоса. Третий кластерный уклад соответствует шестому технологическому, который начался в 2010 г. и который, по прогнозам, должен быть связан с развитием нанотехнологий.

В мире сейчас наблюдается начало третьего уклада развития кластеров, в Беларуси — второго. Однако стоит заметить, что за рубежом в кластеры объединяются компании с высокой организационной культурой под давлением все возрастающей конкуренции, поэтому у этих объединений есть шанс на развитие. В то же время в Беларуси создание национальных отраслевых кластеров носит административный характер, а без понимания сути кластерных отношений эти попытки обречены

на провал, ведут к пустым затратам средств и потерям времени.

Если говорить о создании кластера в Беларуси, то согласно определению в него должны входить организации, мотивированные на развитие, находящиеся в условиях жесткой конкурентной борьбы, то есть предприятия-экспортеры. В этих компаниях уже должна быть в наличии высокая организационная культура и объединение должно проходить естественным образом. Государство может лишь ввести меры поощрения такой агломерации.

Необходимо создавать площадки, на которых менеджеры разных компаний, разных уровней и специализаций могли бы общаться между собой в неформальной обстановке, то есть административные меры по созданию кластеров должны сводиться к повышению интенсивности неформального общения персонала предприятий, потенциально заинтересованных в кластерных взаимоотношениях и способных к ним.

Список использованных источников

1. *портер, М.* Конкуренция / М. Портер. — М.: Издательский дом Вильямс, 2001. — С. 206, 208, 678.
2. *Enright, M. J.* Regional clusters and economic development: A research agenda / M. J. Enright // *Business Networks: Prospects for Regional Development*, edited by U.H. Staber et al. — Berlin: Walter de Gruyter, 1996.
3. *Якобс, Д.* Кластерная политика / Д. Якобс, А. Де Ман. — СПб: Нева, 1994. — 289 с.
4. *Rosenfeld, S.* Backing into Clusters: Retrofitting Public Policies. [Электронный ресурс] / S. Rosenfeld. — Режим доступа: www.oecd.org.
5. *Feser, E. J.* Old and New Theories of Industry Clusters, in Steiner, M. *Clusters and Regional Specialisation: On Geography, Technology and Networks*, London: Pion.
6. *Мигранян, А. А.* Теоретические аспекты формирования конкурентоспособных кластеров в странах с переходной экономикой / А. А. Мигранян // *Вестник КРСУ*. — 2002. № 3. — С. 30–34.
7. *Войнарченко, М. П.* Кластерные технологии в системе развития предпринимательства, интеграции и привлечения инвестиций / М. П. Войнарченко // *Социальные аспекты и финансирование промышленной реструктуризации: региональный форум*. — М., 2003.
8. *Яшева, Г. А.* Кластерная концепция повышения конкурентоспособности предприятий в контексте сетевого сотрудничества и государственно-частного партнерства: моногр. / Г. А. Яшева. — Витебск: УО «ВГТУ», 2010. — 373 с.

05.01.2015

УДК 658.155:514.07

О. Н. МОНТИК

МЕТОДИКА РАСЧЕТА УРОВНЯ ЭКОНОМИЧНОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Рассматриваются вопросы разработки методики расчета величины экономического эффекта от работы высшего звена руководства предприятия и экономичности организационной структуры управления. В качестве показателей экономического эффекта предлагается использовать динамические коэффициенты, отражающие изменение объемов продаж, прибыли, финансовой устойчивости, ликвидности и рентабельности предприятия. В качестве затрат ресурсов выступает динамика фонда заработной платы сотрудников верхнего уровня управления организации, изменение материальных и прочих затрат, связанных с их функционированием.

Questions of development of calculation method of economic effect size of work of the top management of the enterprise and profitability of organizational structure of management are considered. It is offered to use the dynamic coefficients reflecting change of sales volumes, profits, financial stability, liquidity and profitability of the enterprise as indicators of economic effect. Dynamics of wages fund of employees of the top level management of the organization, change of the material and other inputs connected with their functioning acts are expenses of resources.

Любая производственная система состоит из производственных и управленческих подразделений и их должностных лиц. Между ними существуют организационные, экономические, социальные, психологические отношения, должностные и информационные связи.

Упорядоченная совокупность подразделений, отношений и связей между ними называется *организационной структурой управления* (ОСУ). Тип, размер, количество звеньев и уровней управления в организационной структуре во многом определяют то, насколько своевременно,

эффективно и качественно будут реализовываться краткосрочные и долгосрочные цели предприятия. Иначе говоря, существует прямая связь между размером, типом организационной структуры и степенью выполнения плановых показателей деятельности организации. При этом плановые показатели являются количественными характеристиками целей, а количество звеньев управления и выполняемых ими функций – количественными характеристиками организационной структуры субъекта хозяйствования.

Необходимо также отметить, что эффективность управления – это прежде всего степень достижения целей предприятия. Как отмечается в экономической литературе и научных трудах по менеджменту, «эффективность – это пространственно-временное понятие, состоящее из структурных и динамических показателей [9, с. 250]. Справедливо также утверждение М. В. Петровича о том, что «эффективность – это мера достижения ожидаемого (запланированного) результата (эффекта), который применительно к социально-экономическим системам выражен в миссии организации» [9, с. 248]. Действительно, эффективность – критерий комплексный, который состоит из ряда конкретных параметров, характеризующих результативность деятельности субъекта хозяйствования.

Экономическая эффективность означает результативность экономической деятельности, экономических программ и мероприятий, характеризуется отношением полученного экономического эффекта (результата) к затратам факторов (ресурсов), обусловившим получение этого результата [2, с. 858–859], [4, с. 752] [8, с. 1239].

Необходимо отметить, что понятия экономичности и эффективности различаются. Экономичность связана с меньшим расходом ресурсов на единицу полученного эффекта (результата), эффективность – с фактическим выполнением на 100 % и более поставленных целевых показателей деятельности предприятия. Иными словами, даже если более экономно расходованы ресурсы, но фактический результат в количественном выражении меньше, чем запланировано, либо если показатель, отражающий результат деятельности предприятия, в отчетном периоде увеличился, но менее запланированного, можно говорить об экономичности, но не об эффективности. Например, темп роста объема продаж продукции организации на 2014 год был запланирован в размере 120 %, а фактически составил 115 %, но при этом расходы на производство и сбыт сократились на 20 %. В данном случае предприятие сработало экономично, так как рост продаж обеспечивался сокращением издержек, но неэффективно, так как не достигнуты плановые темпы роста объемов реализации. Другими словами, предприятие не достигло планового уровня целевого показателя результата своей деятельности – определенного значения темпа роста объемов реализации продукции (120 %).

В связи с этим представляется целесообразным определять экономичность организационной структуры управления предприятием как отношение фактически достигнутых экономических показателей деятельности к затратам на функционирование организационной структуры, а эффективность – как отношение фактически достигнутых целевых экономических показателей деятельности

к запланированным показателям и количеству функций управления в расчете на одно звено управления.

В основе образования и построения организационных структур лежит горизонтальное и вертикальное разделение управленческого труда [1].

Организационная структура управления – это форма разделения труда по управлению производством. В рамках ОСУ протекает управленческий процесс, между участниками которого распределены задачи и функции управления и, следовательно, права и ответственность за их выполнение. По данной причине ОСУ можно рассматривать как форму разделения и кооперации управленческой деятельности [8].

Каждое подразделение и должность создаются для выполнения определенных функций управления или работ. Для решения задач подразделения должностные лица наделяются определенными правами в целях распоряжения ресурсами и несут ответственность за выполнение закрепленных за ними функций.

При *горизонтальном разделении труда* выделяют:

- *функциональное распределение*, когда выполняемая работа делится в соответствии со специальными или конкретными функциями менеджмента (управление производством, финансами, персоналом, сбытом и т.д.);
- *региональное* – работа делится в соответствии с местом ее выполнения (для предприятия розничной торговли это могут быть районы города, для промышленного предприятия – страны, где расположены его филиалы, и т.д.);
- *распределение по виду выпускаемой продукции* (например, для хлебозавода это может быть выпечка хлеба и производство кондитерских изделий);
- *по виду потребителя* (здесь наиболее распространенным является деление на оптовых и индивидуальных покупателей, на внутренний и внешние рынки и т.д.);
- *проектное распределение*, которое имеет место в случае, если организация занимается проектной деятельностью и за определенным коллективом исполнителей закрепляется выполнение какого-либо проекта [7, с. 15].

На организационную структуру управления влияют нижеперечисленные факторы:

- размеры предприятия;
- применяемые технологии;
- окружающая среда (внешние условия).

Выделяют следующие этапы формирования ОСУ:

- I – аналитический, когда исходя из миссии организации, целей и задач анализируется теория и практика проектирования ОСУ;
- II – проектный, или департаментализация, то есть выделение отделов (звеньев) и установление связей между ними;
- III – организационный, когда новая структура практически внедряется в организации [7, с. 61].

Каждая ОСУ должна отражать миссию, цели и задачи, а также функции управления. Их совокупность определяет принципы построения структуры.

Значительные изменения ОСУ происходят при преобразовании предприятий в акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью и другие предприятия с коллективной формой собственности. Меньшую ломку претерпевают формы управления при сдаче предприятий и другого государственного имущества в аренду

с правом последующего выкупа трудовыми коллективами и юридическими лицами.

В основу методологии проектирования структур положено четкое формулирование целей организации. Сначала определяются цели, а затем — механизм их достижения. При этом организация рассматривается как многоцелевая система, поскольку ориентация на одну цель не отражает ее многообразной роли в развитии экономики.

В настоящее время более отчетливо видно, что главной характерной чертой новых систем управления организацией должны стать ориентация на долгосрочную перспективу, проведение фундаментальных исследований, диверсификацию операций, инновационную деятельность, максимальное использование творческой активности персонала. Децентрализация, сокращение уровней управления, продвижение работников и оплата их труда в зависимости от реальных результатов станут основными направлениями изменений в аппарате управления. В условиях коммуникационных сетей, совершенствования технологии производства возникает необходимость более активно использовать личностный потенциал сотрудников, в связи с чем может применяться структура партисипативного управления, концепцию которой не связывают только с процессом мотивации, а считают дальнейшим этапом модернизации организационных структур управления.

Структура партисипативного управления может быть реализована по следующим направлениям:

- предоставление работникам права самостоятельно принимать решения относительно осуществления своей деятельности (например, определение режима работы);
- привлечение работников к процессу принятия решения;
- предоставление права формировать рабочие группы из тех членов организации, с которыми они хотели бы работать вместе и др. [3, с. 70].

Лежащее в основе партисипативной организации вовлечение работников всех уровней в управление предполагает их участие:

- в принятии решений;
- установлении целей;
- в решении проблем [4].

Первая степень — выдвижение предложений — не требует структурных и других изменений в традиционной организации и может осуществляться руководителем. Такой подход все еще широко применяется на предприятиях с централизованным руководством.

Вторая степень — разработка альтернатив — требует организации специальных структур, которые могли бы эффективно решать эту задачу. На практике это выражается в создании сменных или постоянных комитетов либо комиссий, которым поручается выполнять данную работу.

Третья степень — выбор альтернативы — предполагает, что участие в управлении осуществляется в форме работы специальных советов научно-технического, технико-экономического и управленческого характера.

Некоторые наиболее заметные тенденции развития организации показаны на рисунке ниже [5, с. 84].

В современных условиях хозяйствования определяющей тенденцией в управлении предприятиями стано-

вится применение как традиционных, линейно-функциональных и других структур, так и современных форм, предусматривающих переход от централизованного руководства к децентрализованным системам управления. Представим описание видов ОСУ в указанной очередности.

Иерархические (бюрократические, механистические) структуры управления до настоящего времени в организациях встречаются наиболее часто. Такая широкая распространенность этих видов структур обусловливается тем, что они отличаются четким разграничением функций и задач, фиксированной ответственностью, установленными процедурами и алгоритмами взаимодействия, более удобными условиями для осуществления контроля деятельности.

Органический (адаптивный) тип ОСУ характеризуется подвижными связями между элементами, способными адаптироваться к изменениям окружающей среды в большей степени, чем иерархические структуры.

Главное свойство управленческих структур органического типа — их способность к трансформации формы в целях адаптации к изменяющимся условиям. Разновидностями структур этого типа являются проектные, матричные (программно-целевые), бригадные формы, венчурные и многомерные организации [6, с. 96; 8, с. 115; 10].

Для обеспечения обоснованности выбора того или иного количества звеньев и уровней управления необходимо разработать методику, которая позволит количественно рассчитать уровень экономичности организационной структуры управления предприятия и сделать выводы, насколько рационально расходуются ресурсы на ее содержание и функционирование на том или ином этапе деятельности организации.

Рассмотрим методику расчета уровня экономичности работы верхнего уровня управления организацией. Данный уровень связан прежде всего с выработкой долгосрочных стратегических решений, планированием и контролем. Результатом будет динамика следующих технико-экономических показателей: рост выручки от реализации продукции (работ, услуг) предприятия в сопоставимых ценах, рост рентабельности продукции, рентабельности продаж, рентабельности активов предприятия, рост чистой прибыли предприятия, валовой прибыли, рост рентабельности собственного капитала, рост добавленной стоимости, рост стоимости долгосрочных активов, снижение кредиторской и дебиторской задолженности, рост рентабельности оборотных активов, повышение производительности труда.

В качестве затрат ресурсов будут выступать: динамика фонда заработной платы работников верхнего уровня управления организацией, изменение трудоемкости выполнения управленческих работ, изменение их материальных расходов. При этом следует учитывать трансформацию удельного веса того или иного вида затрат в общем объеме общехозяйственных расходов предприятия.

Уровень экономичности звеньев верхнего уровня управления организационной структуры предприятия предлагается рассчитывать по следующей методике. Вначале определить коэффициент экономического эффекта от работы верхних звеньев управления организацией (*Эзу*) по следующей формуле (1):



Рисунок. Современные тенденции развития организаций

$$\text{Эву} = \left(\frac{(J_{вр} + J_{рп} + J_{рд} - J_{сз} + J_{чп} + J_{э})}{6} + \frac{(I_{тл} + I_{сос} + I_{офа} + I_{рок})}{4} + \frac{(I_{кап} + I_{фн} + I_{ра})}{3} + \frac{J_{нт}}{J_{сзн}} \right) / 4 \quad (1)$$

где Эву – коэффициент (уровень) экономического эффекта от работы верхних звеньев управления организацией в анализируемом периоде;

$J_{вр}$ – темп изменения выручки от реализации продукции (работ, услуг) предприятия в сопоставимых ценах за анализируемый период, %;

$J_{рп}$ – темп роста (снижения) рентабельности продукции (работ, услуг) (рентабельности затрат) предприятия за анализируемый период, %;

$J_{рд}$ – темп роста (снижения) рыночной доли предприятия за анализируемый период, %;

$J_{сз}$ – темп роста (снижения) себестоимости продукции (затрат) предприятия за анализируемый период, %;

$J_{чп}$ – темп роста (снижения) чистой прибыли предприятия за анализируемый период, %;

$J_{э}$ – темп роста (снижения) доли экспортной продукции предприятия в общем объеме реализованной продукции за анализируемый период, %;

$I_{тл}$ – темп роста (снижения) значения коэффициента текущей ликвидности предприятия в анализируемом периоде, %;

$I_{сос}$ – темп роста (снижения) коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами предприятия, в анализируемом периоде, %;

$I_{офа}$ – темп роста (снижения) коэффициента обеспеченности финансовых обязательств активами в анализируемом периоде, %;

$I_{рок}$ – темп роста (снижения) рентабельности оборотного капитала предприятия в анализируемом периоде, %

$I_{кап}$ – темп роста (снижения) коэффициента капитализации в анализируемом периоде, %;

$I_{фн}$ – темп роста (снижения) коэффициента финансовой независимости предприятия в анализируемом периоде, %;

$I_{ра}$ – темп роста (снижения) рентабельности чистых активов (собственного капитала) предприятия в анализируемом периоде, %;

$J_{нт}$ – темп роста производительности труда на предприятии в анализируемом периоде, %;

$J_{сзн}$ – темп роста средней заработной платы на предприятии в анализируемом периоде, %.

Если коэффициент экономического эффекта от работы верхних звеньев управления предприятием (Эву) больше либо равен 1 (100 %), экономический эффект от данного уровня управления признается положительным. Иными словами, существенных изменений в составе и количестве звеньев верхнего уровня управления организацией не требуется.

Если коэффициент меньше 1 (менее 100 %), экономический эффект от данного уровня управления считается отрицательным. Следовательно, требуется изменение состава, количества верхних уровней управления предприятием, корректировка выполняемых ими функций и изменение методов и приемов их работы.

Для принятия решений о том, насколько рационально расходуются ресурсы верхним уровнем управления, в разрабатываемой в статье методике предлагается рассчитать коэффициент экономичности верхних уровней управления организацией по формуле (2):

$$\mathcal{E}K_{\text{в}} = \frac{\mathcal{E}v \times \frac{1}{n} \left(\sum_{i=1}^n \frac{\mathcal{C}i_0}{\mathcal{C}i_1} \times K_i \right)}{\left(\frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \frac{\mathcal{F}3\Pi_1}{\mathcal{F}3\Pi_0} \times \frac{\mathcal{D}\mathcal{f}3n_0}{\mathcal{D}\mathcal{f}3n_1} + \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \frac{\mathcal{M}3i_1}{\mathcal{M}3i_0} \times \frac{\mathcal{D}\mathcal{M}3_0}{\mathcal{D}\mathcal{M}3_1} + \frac{1}{n} \times \sum_{i=1}^n \frac{\mathcal{P}3i_1}{\mathcal{P}3i_0} \times \frac{\mathcal{D}\mathcal{P}3_0}{\mathcal{D}\mathcal{P}3_1} \right) / 3}, \quad (2)$$

где $\mathcal{E}K_{\text{в}}$ – коэффициент (уровень) экономичности верхних уровней управления организацией, коэффициент;

$\mathcal{E}v$ – то же, что и в формуле (1);

$i = 1 \dots n$ – количество звеньев верхнего уровня управления организацией (органов управления, отделов, служб);

$\mathcal{C}i_0, \mathcal{C}i_1$ – списочная численность сотрудников i -го отдела на начало и на конец анализируемого периода соответственно, человек;

K_i – удельный вес работников данного отдела (службы, органа управления) в общей численности работников аппарата управления организацией, %;

$\mathcal{F}3\Pi_{1p}, \mathcal{F}3\Pi_{10}$ – фонд заработной платы сотрудников i -го отдела на конец и начало анализируемого периода соответственно, руб.;

$\mathcal{D}\mathcal{f}3n_p, \mathcal{D}\mathcal{f}3n_0$ – удельный вес фонда оплаты труда сотрудников верхнего звена управления в общехозяйственных расходах организации на конец и на начало анализируемого периода соответственно, %;

$\mathcal{M}3_{1p}, \mathcal{M}3_{10}$ – материальные затраты на обеспечение деятельности i -го отдела на конец и начало анализируемого периода соответственно, руб.;

$\mathcal{D}\mathcal{M}3_p, \mathcal{D}\mathcal{M}3_0$ – удельный вес материальных затрат в общехозяйственных расходах организации на конец и на начало анализируемого периода соответственно, %;

$\mathcal{P}3_{1p}, \mathcal{P}3_{10}$ – прочие расходы на обеспечение деятельности i -го отдела на конец и на начало анализируемого периода соответственно, руб.;

$\mathcal{D}\mathcal{P}3_p, \mathcal{D}\mathcal{P}3_0$ – удельный вес прочих затрат в общехозяйственных расходах организации на конец и начало анализируемого периода соответственно, %;

Если коэффициент (уровень) экономичности верхних уровней управления организацией $\mathcal{E}K_{\text{в}}$ находится в пределах от 1 и больше, то верхние звенья управления работают экономично. Другими словами, получаемый ими экономический эффект увеличивается более высокими темпами, чем растут затраты на содержание данных уровней управления. Верхние звенья управления рационально расходуют имеющиеся ресурсы: время на выполнение работ, материальные и прочие ресурсы. Если же коэффициент $\mathcal{E}K_{\text{в}}$ меньше 1, верхние звенья управления не вполне рационально расходуют имеющиеся ресурсы, так как получаемый экономический эффект от их работы увеличивается меньшими темпами, чем растут расходы ресурсов на содержание данного уровня управления. Следовательно, необходимо выявлять резервы сокращения расходов на данный уровень управления путем снижения материальных затрат, экономии фонда оплаты труда, экономии и оптимизации численности сотрудников

верхнего уровня управления либо экономии прочих расходов, связанных с функционированием верхнего уровня управления.

Научная новизна предлагаемой методики оценки уровня экономичности системы управления организацией на верхнем уровне управленческой иерархии заключается в том, что используются именно динамические показатели экономического эффекта от функционирования верхних звеньев управления, относящиеся к результатам деятельности всей организации: темпы изменения прибыли от реализации, рентабельности продукции, показателей ликвидности и финансовой устойчивости организации, темпы изменения рентабельности оборотных активов и рентабельности собственного капитала. Динамические показатели свидетельствуют о том, что эффект работы верхних звеньев управления должен выражаться в установлении и закреплении долгосрочных положительных тенденций в деятельности организации, а не просто в разовом положительном результате на определенный момент времени. Отличительной особенностью является также учет темпа изменения не только абсолютных показателей (объема реализации, объема прибыли), но и динамики относительных показателей (изменение рентабельности, коэффициентов ликвидности, показателей финансовой устойчивости).

Кроме того, экономичность оценивается как относительный показатель, как соотношение темпов изменения экономического эффекта и величины ресурсов на содержание и функционирование верхнего уровня управления. При этом в качестве показателя расхода ресурсов используется динамика фонда заработной платы сотрудников верхнего уровня управления организации, динамика материальных и прочих затрат, связанных с функционированием этого звена управления. Иначе говоря, учитывается не только разовый расход ресурсов, но и тенденция (положительная или отрицательная), которая устанавливается в использовании ресурсов верхнего уровня управления.

Практическая новизна предложений состоит в том, что, рассчитав уровень экономического эффекта и экономичности, можно определить, каким (положительным или отрицательным) будет результат работы верхних звеньев управления и то, насколько рационально они используют ресурсы. Благодаря расчетам, можно также определить, резервы экономии какого рода затрат на содержание и функционирование управленческого аппарата требуется изыскать: сокращение материальных затрат, экономия численности, заработной платы и экономия прочих затрат.

Список использованных источников

1. Виханский, О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — М. : Экономист, 2008. — 672 с.
2. Герчикова, И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. — М. : Юнити-Дана, 2009. — 512 с.

3. Глумаков, В. Н. Организационное поведение : учебник / В. Н. Глумаков. — М. : Вузовский учебник, 2009. — 352 с.
4. Глухов, В. В. Менеджмент : пособие / В. В. Глухов. — 3-е изд. — СПб. : Питер; Лидер, 2010. — 600 с.
5. Друкер, П. Ф. Менеджмент : учебник / П. Ф. Друкер, Дж. Макьярелло. — М. : Вильямс, 2010. — 699 с.
6. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : учебник / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. — СПб. : Питер, 2008. — 462 с.
7. Мильнер, Б. З. Теория организаций : учебник / Б. З. Мильнер. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 864 с.
8. Петрович, М. В. Вариативное управление : словарь-справочник руководителя / М. В. Петрович, А. А. Брасс. — Минск : Дикта, 2008. — 368 с.
9. Петрович, М. В. Категория «эффективность»: сущность и применение / М. В. Петрович // Менеджмент и маркетинг: опыт и проблемы : сб. науч. тр. — 2004. — Минск : Право и экономика, 2004. — 403 с. — Библиогр. : с. 247–250.
10. Управление организацией / М. В. Петрович [и др.]; под науч. ред. М. В. Петровича. — Минск : Дикта, 2008. — 864 с.
11. Управление организацией : учеб. пособие / М. В. Петрович [и др.]; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. М. В. Петровича. — Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2012. — 432 с.

24.11.2014

УДК 339.137.2 (075.8)

Н. В. НЕМОГАЙ

СИСТЕМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОБЕСПЕЧИВАЮЩАЯ ПОДСИСТЕМА

Рассматривается обеспечивающая подсистема, которая объединяет правовое, методическое, ресурсное, информационное и охранное (защитное) обеспечение.

The providing subsystem which unites legal, methodical, resource, information and security (protective) support is considered.

Правовое обеспечение

Правовое обеспечение управления конкурентоспособностью регулируется законами Республики Беларусь касающимися конкурентоспособности и смежных областей, указами Президента и постановлениями Правительства Республики Беларусь [1–3].

Правовое обеспечение по отдельным направлениям представляет:

- правовые вопросы функционирования экономики страны (по приватизации, развитию предпринимательства, налоговой системе, финансовой политике, внешнеэкономической деятельности и т. д.);
- законы и другие нормативные правовые акты по системам технического нормирования и стандартизации, метрологии, оценки соответствия продукции, защиты прав потребителей, антимонопольной политике, безопасности и охраны труда и др.;
- законы и нормативные акты по регулированию безопасности и взаимозаменяемости продукции, ресурсосбережению, развитию производства, социальному развитию коллективов, охране окружающей природной среды;
- правовое регулирование образования и функционирования предприятия.

Беларусь в настоящее время находится на стадии перехода к рыночным отношениям в системе экономических, правовых и социальных отношений. В связи с этим многие нормативные акты по направлениям обновлены.

Правовое обеспечение предприятия осуществляется в рамках общей политики Республики Беларусь. Она регулируется законами «О противодействии монополистической деятельности и развитии конкуренции» [1] и «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» [2]. Указанные законы являются принципиальным новшеством для постсоциалистической Беларуси и свидетель-

ствуют о качественных преобразованиях развивающейся экономики.

Основные положения законодательства касаются регламентации (ужесточения) политики взаимоотношения с хозяйствующими субъектами, обладающими правом установления монопольных цен. Более жестко регламентируется «обязательная» составляющая данного регулирования: устанавливаются основные виды нарушения, вводится перечень мер («карательных»), применяемых к предприятиям, нарушавшим закон.

Ключевое содержание данного законодательства можно охарактеризовать следующим образом:

- 1) действия субъектов хозяйствования, направленные на ограничение конкуренции;
- 2) акты субъектов хозяйствования, которые ограничивают конкуренцию;
- 3) соглашение органов управления, ведущие к ограничению конкуренции (рис. 1).

Экономико-правовая ситуация, сложившаяся в Республике Беларусь (рис. 2), не в полной мере способствует развитию конкуренции в силу перестройки хозяйственного механизма и существующих рыночных отношений.

Право является основой повышения качества стратегий управления объектов. Чем выше уровень иерархии объекта, горизонт прогнозирования и его стоимость, тем глубже и тоньше должны прорабатываться правовые вопросы. Система законодательных актов по вопросам хозяйствования охватывает следующие виды права: международное; европейское; конституционное; конкурентное; хозяйственное; гражданское; акционерное; финансовое; бюджетное; фондовое; банковское; налоговое; таможенное; административное; трудовое; арбитражно-процессуальное; коммерческое; экологическое; земельное и др.