

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТОРГОВЫХ РАБОТНИКОВ НА ОСНОВЕ ДОСТИГНУТЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Рассматривается актуальная на сегодняшний день проблема совершенствования стимулирования труда торговых работников Республики Беларусь. Основное внимание акцентируется на необходимости разработки критериев результативности труда для различных категорий работников и внедрения «эффективного контракта», представляющего собой модель оплаты труда в зависимости от качества, эффективности и результативности труда, что позволит решить проблему обеспечения взаимосвязи получаемого вознаграждения и достигнутых результатов труда. Обосновывается целесообразность расчета переменной части заработной платы в зависимости от значения коэффициента результативности труда. На основе построения многокритериальной оптимизационной модели обосновано соотношение тарифной и вне тарифной частей заработной платы. Излагаются взгляды на разработку содержания социального пакета и определение инновационных направлений нематериального стимулирования с дифференциацией по приоритетным группам работников.

The problem of improvement of sales workers' promotion of the Republic of Belarus is considered. The main attention is focused on necessity of criteria development of work productivity for various categories of workers and introduction of "the effective contract" that represents compensation model depending on quality, efficiency and productivity of work. It will allow to solve a problem of ensuring interrelation of earned reward and the achieved results of work. The author studies the expediency of calculation of a variable part of salary depending on index value of work productivity. It is proved the correlation of tariff and extra tariff parts of salary on the basis of creation of multicriteria optimizing model. The author states his point of view on development of the maintenance of wage supplements and the definition of the innovative directions of non-material stimulation with differentiation on priority groups of workers.

На протяжении последних лет тема оплаты труда работников торговой отрасли остается одной из самых обсуждаемых в стране. Преимущественно действующая сегодня система оплаты труда в торговле базируется на Единой тарифной сетке работников Республики Беларусь. С одной стороны, это позволяет государству обеспечить методологическое единство при формировании заработной платы в торговой отрасли по разным видам экономической деятельности, с другой — при таком подходе сложно учесть все отраслевые особенности и достичь необходимой гибкости системы оплаты труда.

Несмотря на то что в последние годы проведена либерализация оплаты труда и нанимателям предоставлено право выбора систем оплаты труда, не решена основная задача руководителей всех уровней — заинтересовать и мотивировать людей к результативному труду, а также организовать рабочие процессы таким образом, чтобы каждый работник стремился работать с максимальной отдачей.

Это обуславливает необходимость сведения теории стимулирования труда к поиску границ, в которых вознаграждение работника, исходя из его экономических законов, будет являться средством стимулирования, обеспечивая воспроизводство и развитие рабочей силы. Величина стоимости рабочей силы имеет две границы: низшую — физиологическую, выраженную в виде материального вознаграждения, и высшую — социальную, выраженную в виде нематериального вознаграждения. Это предопределяет важность комплексного применения как материальных, так и нематериальных инструментов стимулирования труда работников.

Бесспорно, приоритетное внимание руководителей организаций сосредоточено на применении

материальных инструментов стимулирования труда, так как наиболее очевидный и действенный способ, которым организация может вознаградить работников, — достойный уровень заработной платы. Однако рост заработной платы стимулирует повышение результативности труда при определенных условиях. Первое состоит в том, что работник должен придавать заработной плате наибольшее значение в формировании своих доходов. Второе заключается в том, что людям должно быть гарантировано обеспечение взаимосвязи между получаемым вознаграждением и достигнутыми результатами труда. Учитывая, что в структуре доходов работника заработная плата преобладает по сравнению с другими источниками, необходимо усиливать реализацию ее стимулирующей функции в общей совокупности всех функциональных назначений. Данная функция призвана направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи получаемого вознаграждения и трудового вклада.

С учетом вышеизложенного автором предложена логическая схема совершенствования системы стимулирования труда в торговле (рис. 1). Данная схема содержит три основных блока: подготовительный, организационный и заключительный, в рамках которых выделены последовательные этапы совершенствования системы стимулирования труда.

Диагностика действующей в организации системы оплаты и стимулирования труда работников направлена на оценку действенности и эффективности применяемых в организации методов, форм, элементов мотивации и стимулирования труда, а также установление взаимосвязи между всеми элементами системы [1]. Анализ состояния системы

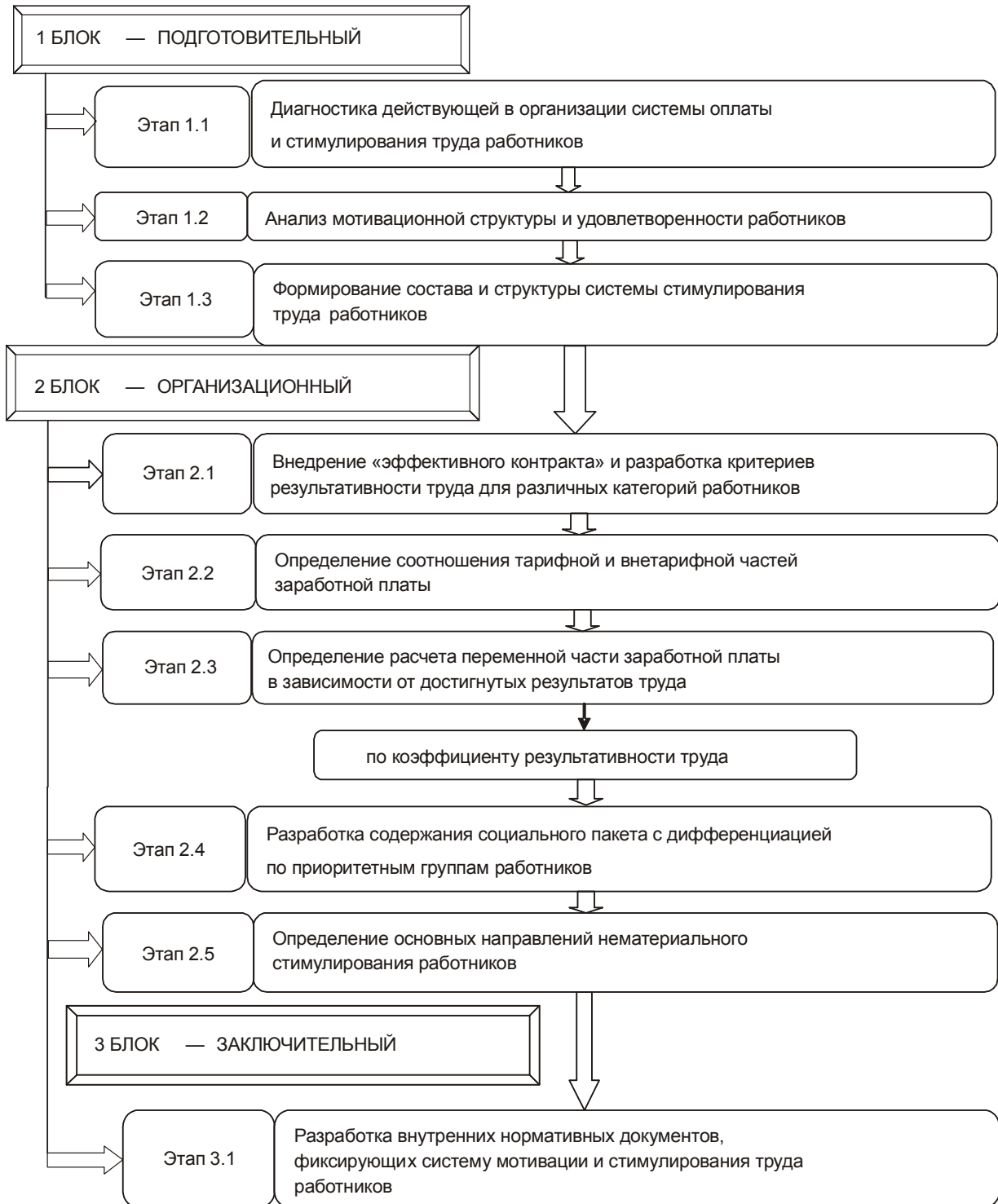


Рис. 1. Логическая схема совершенствования стимулирования труда работников

мотивации и стимулирования труда работника предлагается проводить в разрезе следующих групп показателей:

- связь со стратегией организации: наличие формализованной и регламентированной системы мотивации и стимулирования, пакета утвержденных нормативных документов, их связь со стратегией организации и др.;
- уровень заработной платы: наличие связи заработной платы с результатами оценки труда работника,

соотношение постоянной и переменной частей заработной платы и др.;

- состояние премиальной системы: наличие разработанных ключевых показателей результативности труда и оценочного листа, служащих базой для начисления премий; дифференциация премирования по категориям, структура премирования по видам премий и частоте выплат и др.;
- состояние системы льгот и компенсаций (социального пакета): степень дифференциации действующих

льгот и компенсаций; разнообразие социального пакета и др.;

- состояние системы нематериального стимулирования: принципы формирования и структура системы нематериального стимулирования, наличие системы управления карьерой работников и др.

Вторым этапом подготовительного блока выступает *исследование мотивационной структуры и удовлетворенности работника*. Основная цель анализа — выявление ведущих мотивов трудовой деятельности, отношения к труду, уровня ожиданий работников, анализ применяемых в организации стимулов на предмет их соответствия мотивационным потребностям работников. Инструментами исследования служат многочисленные опросники, разработанные отечественными и зарубежными авторами. Ввиду наличия разнонаправленных интересов работодателя и работников такой анализ должен проводиться как с позиции работодателя (например, анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда в организации), так и с позиции работника [2].

Выбранные цели и принципы политики организации по стимулированию труда значительное влияние оказывают на *формирование состава и структуры системы мотивации и стимулирования труда*. Соотношение различных составляющих данной системы (материальное денежное стимулирование — базовый оклад, стимулирующие надбавки и доплаты, премии, компенсационные доплаты; материальное неденежное стимулирование — социальный пакет; нематериальное стимулирование) определяется в связи с их «персональным» назначением. Прямое мотивационное воздействие оказывают три первых составляющих материального денежного стимулирования, остальные элементы — косвенное мотивирующее влияние через удовлетворение потребностей в безопасности, укрепление лояльности работников, формирование чувства справедливости. Это свидетельствует о необходимости комплексного применения существующих форм стимулирования труда.

Ключевым этапом организационного блока предложенной автором схемы совершенствования стимулирования труда является *внедрение эффективного контракта*, представляющего собой модель оплаты труда в зависимости от качества, эффективности и результативности труда работников.

В общем виде эффективный контракт — это трудовой договор, в котором в отношении каждого работника уточнены и конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения. Ключевым моментом такого договора выступает *разработка критериев результативности труда для различных категорий торговых работников*. Внедрение новой системы оплаты труда предполагает обязательное соблюдение следующих условий:

- 1) недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;
- 2) соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством.

При рассмотрении вопросов дифференциации заработной платы руководители сталкиваются с проблемами оптимизации ее структуры в части *установления научно обоснованных соотношений тарифной и внетарифной частей* заработной платы [3].

При этом следует исходить из того, что тарифная часть заработной платы должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы, то есть у работника должна быть гарантированная часть заработной платы, дающая возможность приобрести минимально необходимые жизненные блага для восстановления совокупности физических и духовных способностей к труду. Размер постоянной части должен быть не ниже минимального потребительского бюджета, установленного законодательством.

Внетарифная часть, в свою очередь, должна отражать зависимость получаемого вознаграждения от достигнутых результатов. Это предполагает формирование премиального фонда в зависимости от достигнутых организацией экономических показателей, а распределение размера премиальной части заработной платы отдельного работника — в зависимости от размера премиального фонда, заработной платы работника и результативности его труда.

Вопрос о соотношении постоянной и переменной частей заработной платы является достаточно сложным, так как, с одной стороны, работнику выгодно получать гарантированный доход за выполняемую работу, с другой — с увеличением трудовых усилий выгодно увеличение оплаты в зависимости от результата деятельности [4; 5].

В общем виде заработная плата торгового работника согласно действующей сегодня системе оплаты труда в отечественных торговых организациях зависит от выручки и рассчитывается по формуле 1:

$$Y_i = K_{1i}V + K_{2i}V, \quad (1)$$

где V — выручка торговой организации; K_{1i} , K_{2i} — соответственно доли тарифной и внетарифной частей заработной платы в выручке от реализации.

При этом работник желает максимизировать свою заработную плату (формула 2):

$$Y_i = K_{1i}V + K_{2i}V. \quad (2)$$

Экономические интересы руководства торговой организации сводятся к максимизации чистого дохода, равного в данных условиях выручке от реализации за вычетом расходов на оплату труда, что можно представить в виде формулы 3:

$$F(Y) = V - \left(\sum_{i=1}^n K_{1i}V + \sum_{i=1}^n K_{2i}V \right) \rightarrow \max. \quad (3)$$

По мнению автора, отсутствие использования коэффициента результативности труда не позволяет обеспечить работнику необходимый стимул при изменении его трудовых действий. Таким образом, вышеизложенное обуславливает необходимость решения задачи оптимизации структуры дохода работника, позволяющей впоследствии определить оптимальную стратегию поведения работника с учетом его трудовых возможностей.

Для этого проанализируем функцию Y . Первое слагаемое функции ($K_{1i}V$) является нормативным и зависит от тарифной ставки и размера выручки торговой организации. Его размер в рамках данной модели будем считать постоянным. Второе слагаемое ($K_{2i}V$) — непостоянная величина, которая зависит от разных факторов, в том числе от результативности труда. Эту зависимость можно представить следующим образом (формула 4):

$$K_{2i} = fK_{1i}KPR_iV, \quad (4)$$

где f — постоянный коэффициент пропорциональности.

Функция получит следующий вид (формулы 5, 6):

$$Y_i = K_{1i}V(1 + fKPR_i) \rightarrow \max; \quad (5)$$

$$F(Y) = V - \left(\sum_{i=1}^n K_{1i}V(1 + fKPR_i) \right) \rightarrow \max. \quad (6)$$

У нас имеются следующие ограничения (формула 7):

$$0 \leq fKPR_i \leq 0,25. \quad (7)$$

Это означает, что максимальный размер премии не превышает 25 % от тарифного оклада. То есть если показатель результативности труда ниже нормативно-рекомендуемого уровня, то премия не начисляется (формула 8):

$$f = 0 < KPR_i \leq 0,8. \quad (8)$$

Соответственно, сумма всех премий не должна превышать размер премиального фонда. В случае, когда условие (9) превращается в строгое равенство, премиальный фонд распределяется полностью. Данная модель является многокритериальной оптимизационной задачей.

$$\sum_{i=1}^n K_{2i}V \leq LV, \quad (9)$$

где LV — некоторая выделенная фиксированная сумма на премиальный фонд.

Структура расчета внетарифной части заработной платы в зависимости от значений коэффициента результативности труда представлена на рис. 2.

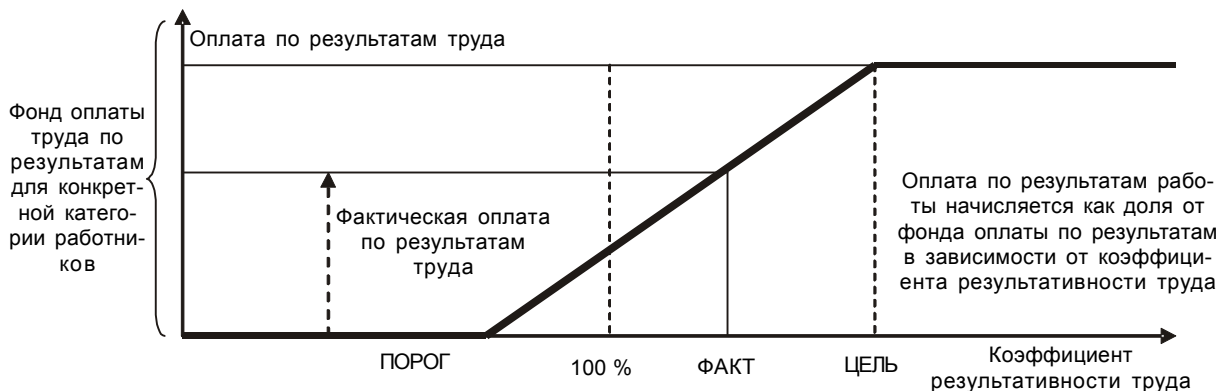


Рис. 2. Графическое представление расчета внетарифной части заработной платы по коэффициенту результативности труда

Премиальная часть выплачивается работнику при условии, что уровень достигнутой результативности труда превышает заданный пороговый. В противном случае работнику выплачивается только постоянная часть заработной платы. Таким образом, работник вначале «отрабатывает» свой оклад и только после этого получает переменную часть заработной платы [6].

Автором предлагается расчет премиального фонда производить по следующей схеме (рис. 3).

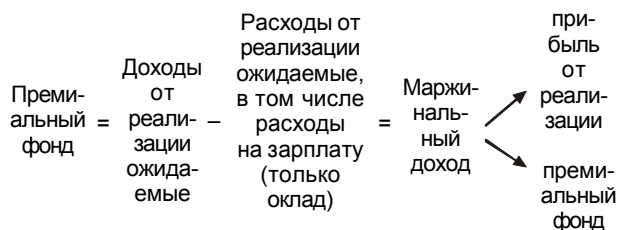


Рис. 3. Схема расчета премиального фонда при оплате по результатам труда

Премиальный фонд рассчитывается экономистом торговой организации и должен быть сформирован до выплаты премии, то есть по состоянию на 1 число текущего месяца, в котором будет осуществляться премирование работников, или последнее число предыдущего месяца. Предстоящие значения дохода от реализации рассчитываются на основании данных по ожидаемому товарообороту, известным надбавкам; величина ожидаемых расходов на реализацию рассчитывается на основании известных данных по затратам на топливо, электроэнергию и иным, оклад также относится к постоянным расходам. Разность дохода от реализации и расходов на реализацию представляет собой маржинальный доход, часть которого составляет прибыль от реализации (согласно имеющимся нормативам по рентабельности), а из оставшейся части формируется премиальный фонд.

Далее премиальный фонд подлежит распределению между работниками с учетом их заработной платы и результативности труда. Для этого по форму-

ле 10 определяется доля заработной платы работника в фонде заработной платы (w_{is}):

$$w_{is} = \frac{Z_i}{Z_{зпл}}, \quad (10)$$

где Z_i — заработная плата работника; $Z_{зпл}$ — фонд заработной платы.

Для учета результативности труда при расчете премии рассчитывается доля индивидуальной результативности i -го работника (w_{ip}) в суммарном коэффициенте согласно формуле 11:

$$w_{ip} = \frac{K_{ip}}{\sum_i K_{ip}}, \quad (11)$$

где K_{ip} — коэффициент результативности труда работника.

Результативность труда работника оценивается согласно разработанной в торговых организациях методике измерения и оценки результативности труда в разрезе соответствующих критериев для различных категорий работников.

Итоговый размер премии рассчитывается как процент от заработной платы по формуле 12:

$$\sigma(z) = \frac{w_{is} w_{ip}}{\sum_i w_{is} w_{ip}} \times \frac{F_{пр}}{Z_i} = \frac{w_{ip}}{\sum_i w_{is} w_{ip}} \times \frac{F_{пр}}{Z_{зп}} \times 100, \quad (12)$$

где $F_{пр}$ — премиальный фонд.

Пример расчета размера премиальной части заработной платы представлен в табл. 1 применительно к профессиям контролера-кассира, кассира торгового зала, продавца как представителей наиболее массовых профессий торговой отрасли. В рамках каждой профессии выделены различные категории, что позволяет наглядно представить дифференциацию тарифной части заработной платы, установленной в торговых организациях. На основании имеющихся значений тарифной части заработной платы и условно принятых значений коэффициента результативности труда по формуле 12 рассчитан итоговый размер премии.

Авторский подход позволяет определить размер премии в зависимости от вклада работника в общую прибыль и учесть размер заработной платы. Расчет заработной платы данным методом удобен тем, что все вычисления можно производить в программе Excel. При использовании данной методики устанавливается одинаковый процент премии при равном коэффициенте результативности, и, наоборот, для одинакового размера заработной платы устанавливается разный процент премии при разном коэффициенте результативности труда. При этом премиальный фонд распределяется полностью.

Предложенная автором схема распределения премиального фонда дает возможность руководителю обоснованно его распределять в соответствии с достигнутыми в работе результатами.

На основании полученных результатов можно установить научно обоснованные соотношения тарифной и внетарифной частей заработной платы (табл. 2).

Таблица 1

Пример расчета размера премиальной части заработной платы с учетом заработной платы и результативности труда работника

Профессии торговых работников	Категория	Тарифная часть з/п, тыс. руб.	K_p	w_{ip}	w_{is}	$w_{ip} w_{is}$	$\frac{w_{is} w_{ip}}{\sum_i w_{is} w_{ip}}$	$\sigma(z)$, %	Размер премии, тыс. руб.
Кассир торгового зала	III	2507	1,09	0,099	0,0942	0,00929	0,1085	19,5	488,3
	II	2335	0,95	0,086	0,0878	0,00754	0,0881	17,0	396,4
Контролер-кассир	III	2569	1,09	0,099	0,0966	0,00952	0,1112	19,5	500,3
	II	2421	1,02	0,092	0,0910	0,00839	0,0981	18,2	441,2
	I	2249	1,01	0,091	0,0845	0,00772	0,0902	18,0	405,9
Продавец непродовольственных товаров	III	2575	0,90	0,081	0,0968	0,00788	0,0920	16,1	414,1
	II	2406	1,10	0,099	0,0905	0,00900	0,1051	19,7	472,9
	I	2188	1,07	0,097	0,0823	0,00796	0,0930	19,1	418,3
Продавец продовольственных товаров	III	2575	1,05	0,095	0,0968	0,00919	0,1074	18,8	483,1
	II	2485	1,08	0,098	0,0934	0,00912	0,1066	19,3	479,5
	I	2290	0,70	0,000	0,0000	0,00000	0,0000	0,0	0,0
Фонд з/п		26 600	11,06		$\Sigma=$	0,08561			
Премиальный фонд		4500							

Источник: собственная разработка автора.

Дифференцированная шкала оптимизации структуры дохода торгового работника

Зароботная плата, тыс. руб.	Коэффициент результативности труда работника																					
	75		80		85		90		95		100		105		110		115		120		125	
	Уровень, начиная с которого производится стимулирование за выполнение нормы, %																					
	70		70		70		70		70		70		70		70		70		70		70	
	Структура оплаты труда, %																					
постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	постоянная часть	переменная часть	
1500	100	0	83	17	82	18	81	19	80	20	79	21	78	22	77	23	76	24	75	25	74	26
2000	100	0	83	17	82	18	81	19	80	20	79	21	78	22	77	23	76	24	75	25	74	26
3000	100	0	83	17	82	18	81	19	80	20	79	21	78	22	77	23	76	24	75	25	74	26
Премия-альфонд, млн руб.																						
5390	100	0	83	17	82	18	81	19	80	20	79	21	78	22	77	23	76	24	75	25	74	26
5713	100	0	82	18	81	19	80	20	79	21	78	22	77	23	76	24	75	25	74	26	73	27
5988	100	0	81	19	80	20	79	21	78	22	77	23	76	24	75	25	73	27	72	28	71	29

Источник: собственная разработка автора.

Основной экономический эффект от внедрения системы оплаты труда по результатам заключается в том, что повышение внетарифной части заработной платы производится только при условии достижения нормативно рекомендуемых результатов и не ведет к дополнительным издержкам со стороны работодателя. Премия платится только с рентабельных продаж, и, если уровень продаж не позволяет работодателю выплатить премию, он этого не делает.

Важной составляющей системы стимулирования труда являются социальные выплаты, оказывающие сильное влияние на мотивацию работников. Несмотря на то что большая часть работников не использует весь набор предоставляемых льгот, само их наличие и возможность воспользоваться являются определенной гарантией положения работника в организации и воспринимаются как значимая составляющая заботы о себе.

Это обуславливает важность разработки содержания социального пакета с дифференциацией по приоритетным группам работников как одного из направлений совершенствования стимулирования труда. Представляется целесообразным при формировании социального пакета предусмотреть социальные льготы и гарантии, ориентированные на спектр потребностей каждой социальной группы работников организации. Однако следует воздержаться от формирования для каждой социальной группы адаптированного к ее потребностям социального пакета и выделить из общего социального пакета обязательную часть социальных гарантий и льгот, представляющую ценность для всех и дополнительные социальные гарантии и льготы, представляющие ценность для конкретных работников в определенный период их отношений с организацией.

Автором предлагается выделить следующие типы социальных пакетов:

- общедоступный типовой социальный пакет;
- дифференцированный социальный пакет;
- индивидуальный социальный пакет.

Общедоступный типовой социальный пакет включает постоянные базовые льготы и компенсации для всех работников организации, преимущественно содержащий перечень льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

Дифференцированный социальный пакет разрабатывается для того, чтобы дифференцировать возможность выбора льгот в зависимости от стажа работы в организации (что позволит снизить текучесть кадров и удерживать квалифицированных работников), а также от должности либо категории сотрудников. Данный пакет может включать льготы, дополняющие условия труда.

Индивидуальный социальный пакет включает индивидуальные льготы и направлен на удержание работников, неоднократно достигающих высокого уровня результативности труда, путем предоставления льгот, учитывающих индивидуальную мотивационную направленность.

Необходимым и все более популярным элементом политики вознаграждения в торговых организациях становится определение основных направлений нематериального стимулирования работников. Являясь инструментом удовлетворения вторичных потребностей человека, нематериальное стимулирование дополняет материальное и содействует кооперации всех занятых работников организации в единый коллектив, сплоченный общими корпоративными целями, интересами, ценностями и общей философией организации.

Учитывая факт, что нематериальные стимулы могут выступать в различных формах, их разнообразие ограничивается только возможностями организации и потребностями работников. Необходимо более активно привлекать профсоюзные организации к разработке программ стимулирования труда работников, программ социальной защиты работников, исследованию систем оплаты труда. В связи с этим автором предлагается применение программного подхода к организации нематериального стимулирования торговых работников с учетом предмета воздействия:

- выражение признания заслуг (награды, почетные и юбилейные грамоты, дипломы, призы; программа «Скажи спасибо»; благодарственные письма семье работника и др.);
- формирование сплоченности коллектива (организация семейных корпоративных мероприятий; проведение вечеров профессионального мастерства; проведение дня здоровья);
- формирование социальной функциональности организации труда (организация работы кабинета психологической разгрузки; наделение полномочиями и ответственностью и др.);
- управление карьерой и квалификацией (разработка программ развития карьеры и др.).

Внесение изменений в порядок оплаты и стимулирования труда работников предполагает смену условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Это обуславливает необходимость *разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования труда работников.*

Таким образом, грамотная постановка целей развития персонала и обеспечение взаимосвязи материального вознаграждения с уровнем достигнутых результатов позволяют оптимизировать расходы организации на оплату труда. Труд, нацеленный на результат, выгоден для работодателя, так как является самофинансируемым. Размер получаемого вознаграждения увеличивается при условии повышения уровня показателей до рентабельного.

Наряду с экономическим эффектом предложенные направления стимулирования труда позволяют в долгосрочной перспективе получить социальный эффект, выраженный в виде формирования чувства причастности работника к организации, повышения удовлетворенности трудом, развития личности, уменьшения прогулов, опозданий и других нарушений трудовой дисциплины, снижения случаев заболеваемости среди работников, улучшения условий труда и, как результат, снижения текучести кадров.

Список использованных источников

1. *Завьялова, Н. Б.* Исследование удовлетворенности персонала эффективностью внутренних процессов организации / Н. Б. Завьялова, О. В. Сагинова // Человеческий капитал и профессиональное образование. — 2012. — № 3 (3). — С. 4–9.
2. *Кутырева, Л. А.* Организация процесса разработки эффективной системы оплаты, стимулирования и учета труда персонала предприятия / Л. А. Кутырева // Ярослав. педаг. вестн. — 2011. — № 2. — Т. 1 (Гуманитарные науки). — С. 110–115.
3. *Болтенков, А. А.* Факторная модель для определения размера оплаты труда // Вестн. Алтайского гос. аграр. ун-та. — 2011. — № 6. — С. 99–103.
4. *Новиков, Д. А.* Механизмы стимулирования в организационных системах : учеб. пособие / Д. А. Новиков. — М. : ИПУ РАН, 2003. — 147 с.
5. *Иванов, Д. Ю.* Методология и математические инструменты построения оптимально-согласованных систем материального стимулирования на предприятиях машиностроительного комплекса : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.13 / Д. Ю. Иванов; Самар. гос. аэрокосмич. ун-т им. акад. С. П. Королева. — Самара, 2011. — 40 с.
6. *Кулагин, О. А.* Оплата труда на основе KPI: методы расчетов [Электронный ресурс] / О. А. Кулагин // Справочник по управлению персоналом. — 2013. — № 5. — Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/970/532833/>. — Дата доступа: 04.08.2014.

05.09.2014

УДК 339.137.2

Н. В. Немогай

СИСТЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОДСИСТЕМА НАУЧНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Рассматривается подсистема научного сопровождения системы конкурентоспособности (СК_{сп}) предприятия, которая обеспечивает знания основ теории конкуренции и конкурентоспособности, основных экономических законов, законов организации производства, принципов и методов конкурентоспособности.

The subsystem of scientific support of system of competitiveness of the enterprise which provides knowledge of the competition theory bases and competitiveness is considered. The basic economic laws; laws of management; principles and methods of competitiveness are also studied.