

ночной экономике, что в конечном счете приведет к стабилизации и устойчивому экономическому росту.

Наиболее эффективной является модель преобразования предприятия в акционерное общество с участием инвестора. Однако из-за неблагоприятного инвестиционного климата эта перспективная модель акционирования не получила в Беларуси широкого распространения. Из 650 акционерных обществ, созданных в процессе разгосударствления предприятий республиканской собственности, только 6 учреждены с участием инвестора, что составляет примерно 1 %. В сложившихся экономических условиях целесообразно и акционирование без участия инвестора. В этом случае у хозяйствующего субъекта благодаря делимости уставного фонда появляется возможность привлечь инвестиции в будущем и кроме того — при необходимости реструктурировать долги путем обмена их на акции. Это улучшит финансовое состояние предприятия и создаст предпосылки для рекапитализации за счет не только собственных, но и заемных средств.

Для повышения эффективности акционирования целесообразно одновременно проводить комплексную реструктуризацию всех сфер предприятия, включая организационную структуру, технику и технологию, имущество, управление, персонал, финансы и др.

Изменения правового статуса и внутренней организации предприятия без реформирования методов хозяйствования не дают желаемых результатов. В связи с этим объективно необходимо трансформировать хозяйственный расчет как метод хозяйствования отечественных предприятий в коммерческий.

*В.Г. Локтев, канд. техн. наук
НИИ труда (Минск)*

УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Практика показывает, что наиболее динамичным видом ресурсов являются затраты труда. При этом, как правило, сокращение трудовых затрат одновременно обеспечивает

снижение таковых на единицу продукции по другим видам производственных ресурсов — затрат на основные фонды, топливо, различные энергоносители, тем самым существенно влияя на себестоимость производства продукции даже при невысокой доле расходов, связанных с оплатой труда. Кроме того, предприятия на основе сокращения трудовых затрат могут получить дополнительный доход за счет увеличения объема выпуска продукции при неизменной технической базе и производственных площадях.

Наличие тесной взаимосвязи между эффективностью использования труда и общими экономическими результатами деятельности предприятий в новых условиях (в первую очередь — себестоимости продукции) требует проведения систематической работы по снижению удельных трудовых затрат, повышает роль и значимость работы по нормированию труда на предприятиях.

С усилением роли норм в снижении цены выпускаемых изделий, расширением их функций во внутрифирменном планировании, а также с необходимостью ориентации норм на возможности и потребности работника эта работа должна строиться на следующих основных принципах:

- максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее измерение и оценку трудового вклада каждого работника;
- нормы должны отражать общественно необходимые затраты труда и быть едиными на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях;
- обоснованность норм с учетом социальных, психофизиологических и половозрастных факторов;
- необходимость учета передовых достижений науки и практики;
- формирование системы управления снижением трудоемкости продукции, позволяющей осуществлять постоянное целенаправленное воздействие на экономию затрат труда на всех стадиях цикла “исследование — проектирование — производство — эксплуатация”.

Понятие необходимых трудовых затрат должно войти в сознание всех участников этого процесса, начиная с выдачи

технического задания на проектирование до обоснования и установления оптовых цен на продукцию и услуги и их реализацию.

Реализация этих принципов в нормировании труда дает особое преимущество при централизации этой работы на предприятиях. Как свидетельствует опыт зарубежных фирм, оценка совокупных затрат (издержек производства) проводится раньше, чем товар. Увеличивается и потребность в достоверной информации о трудоемкости (зарплатоемкости) продукции для принятия решений. Все это должно повлечь за собой пересмотр места и роли служб нормирования труда на производстве.

*В.М. Луцковский, канд. экон. наук
Харьковское отделение Института экономики
Национальной академии наук Украины*

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ РЕОРГАНИЗАЦИЯ: ТИПЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР И ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Стратегическая реорганизация предприятия — это его структуризация на стратегические центры хозяйствования (СЦХ). Как показали проведенные нами исследования, основными видами СЦХ являются следующие: дискреционный, обслуживания, реализации, затрат, дохода, прибыли, капиталовложений, венчурный, инвестиционный. Приведенный перечень видов СЦХ составлен по принципу возрастания финансовой самостоятельности.

В зависимости от особенностей товарной политики предприятия, видов и разнообразия используемой технологии производства, количества рынков и сложившейся конкурентной обстановки осуществляется выбор того или иного типа организационной структуры СЦХ. Всего таких типов структур нами выделено девять: функциональная, линейная, штабная, матричная, программно-целевая, мультидивизиональная, проектная, промежуточная, дивизиональная холдингового типа. Полученные данные приведены в табл.