

Направленность заработной платы на конечные результаты имеет следующие преимущества: создаются условия для постоянного совершенствования элементов оплаты труда в направлении большего их соответствия принципу равной оплаты за равный труд;

обеспечивается действенный контроль за мерой труда и мерой потребления; достигается единство личных и коллективных интересов;

повышается заинтересованность трудовых коллективов в принятии обязательств по повышению объема производства, а также каждого работника — в росте не только индивидуальных, но и коллективных показателей.

В этой связи необходимо исследование зависимости величины заработной платы от конечных результатов деятельности трудовых коллективов основного производства.

*Н.И. Суханов*

**Полоцкий государственный университет (Новополоцк)**

## **СИСТЕМА УЧАСТИЯ КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС**

Социально-экономические реформы не могут успешно осуществляться без участия наемных работников, отсюда необходимость социального партнерства. Практика ЕС демонстрирует стремление фирм к высокому уровню партнерства и продвижение по пути комбинации трех основных элементов участия: в прибыли, собственности, управлении с акцентом на прямое участие рабочих и служащих. Это закономерный результат экономического развития. Причем введение данных систем обусловлено не только социально-психологическими и моральными предпосылками, но и практическими причинами, хотя теоретики указывают на способность данных систем гуманизировать экономику, что также имеет практический смысл.

Объективная необходимость системы участия вытекает как из природы развития трудовых отношений, так и из эволюции гражданского общества, отношений собственности и управления. Анализ системы участия позволяет выделить наиболее важные ее функции в смешанной экономике, что необходимо учитывать в нашей переходной экономике в процессе ее преобразований:

интегративную, под которой понимается интеграция наемных работников в систему предпринимательства;

функцию производственной демократии, что предполагает в идеальном виде равенство власти работодателей и наемных работников при принятии решений;

стабилизирующую, что означает регулирование конфликтов интересов с целью обеспечения функциональной способности рыночной системы и учета целей государства, профсоюзов и работодателей;

модифицирующую, проявляющуюся в модификации экономических и трудовых отношений в направлении развития социального партнерства.

Все элементы (формы) системы участия в своей взаимосвязи и взаимодействии обладают синергетическим эффектом, способствующим развитию экономической системы. В системе участия наиболее важный элемент представлен участием трудящихся в управлении производством.

Акционирование без коренных изменений в структурах управления, процедурах решений на всех уровнях не может создать необходимой хозяйственной мотивации для трудящихся, поскольку они по-прежнему выключены из механизма принятия решений по принципиальным направлениям социально-экономической политики. Практика распространения предприятиями акций среди своих работников дает им только право на участие в прибыли. При этом трудно вести речь о сколько-нибудь реальном влиянии рабочих и служащих на систему управления, посредством которой реализуются отношения собственности. Между тем практика ЕС, а также некоторые отечественные публикации убедительно показывают, что эффективность моделей финансового участия (участие в собственности и прибыли) напрямую зависит от характера трудовых отношений, степени вовлеченности рабочих и служащих в управление производством на всех уровнях принятия решений на предприятиях и фирмах.

Система участия рабочих и служащих в управлении производством способствует более широкой автономии функций управления по отношению к собственникам капитала. Современная фирма — не только институт собственности, ориентированный на максимизацию прибыли, но и социальный институт, обеспечивающий признание интересов наемных работников. Одно из важнейших преимуществ рабочего представительства в наблюдательных советах акционерных обществ — это возможность влияния наемных работников и профсоюзов на принятие стратегических решений, находящихся за пределами коллективных договоров и касающихся предпринимательской политики в вопросах слияний, инвестиций, свертывания или расширения производства. На соуп-

руляемых фирмах менеджмента представители наемных работников и предпринимателей в наблюдательных советах взаимно признают свою социальную ответственность за принятые экономические решения. Открытая борьба интересов сглажена, взаимные претензии направляются в конструктивное русло. Преобладает стремление к поиску компромиссов в целях обеспечения безопасности фирмы, хотя важнейшие решения на этом уровне принимаются по инициативе собственников капитала.

Участие в управлении производством является несущей конструкцией всей системы участия трудящихся в предпринимательской деятельности. Обладание акциями и участие в прибыли не дают возможности рабочим и служащим реально влиять на предпринимательские решения. Акция служит только посредником в отношении собственности. Без прав реального участия в управлении владение акциями не может открыть пути преодоления отчуждения трудящихся от собственности на средства производства. Участие в управлении – стабилизирующий фактор в отношениях предпринимателей и трудящихся на предприятиях и фирмах, что очень важно для восприятия перемен в экономике в условиях НТР, интернационализации и глобализации, и о чем нельзя забывать ни отечественным профсоюзам и предпринимателям, ни правительству.

Трудовые отношения являются своеобразной осью, вокруг которой вращаются все другие экономические отношения, в том числе и отношения собственности. Это значит, что система участия функционирует и развивается в рамках конкретной системы трудовых отношений. Данную теоретическую посылку трудно подвергнуть сомнению. Уже давно была обнаружена неэффективность классической модели предприятия без системы участия персонала. Экономика участия должна рассматриваться как механизм модификации рыночной экономики в двух направлениях: повышение эффективности предприятий (экономический ресурс) и развитие производственной демократии (социальный ресурс). Кроме того, задачи экономической интеграции Беларуси и России требуют однопольного вектора в развитии трудовых отношений и системы участия, без которой невозможно создание и функционирование системы социального партнерства.

*Е.В. Цурик*  
БГЭУ (Минск)

## **ЗАКУПОЧНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РИСКОЗАЩИЩЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В условиях системного кризиса, который характерен для современной действительности, традиционные методы менеджмента и маркетинга, как правило, не дают реального эффекта, поскольку ориентированы на нормально функционирующие на рынке предприятия. В условиях, когда подавляющее большинство всех хозяйствующих субъектов испытывают не просто временные трудности, а постоянно находятся на грани жизни и смерти, обычный инструментарий управления не помогает.

В таких условиях важно обеспечить стабильное положение предприятия на рынке, когда посредством использования всего инструментария менеджмента оно может решать любые трудные ситуации, в том числе и финансовые.

В сегодняшних условиях для эффективного функционирования фирмы необходимо управлять действием не только внутренних, но и внешних по отношению к организации факторов. Управление, нацеленное на предотвращение возможных серьезных осложнений в деятельности предприятия, обеспечение его стабильного, успешного хозяйствования называется управление рисками.

Управление рисками напрямую связано с информацией, которой владеет фирма в отношении своих внешних факторов, оказывающих сильное действие на деятельность фирмы (кредиторы, поставщики, потребители, конкуренты, государство, социокультурная и социоэкономическая среда).

Закупочный маркетинг располагает инструментарием, способным обеспечить наличие необходимой информации для управления рисками.

Сфера закупок является той сферой, где возможно наличие одновременно нескольких внешних факторов, влияющих на защищенность фирмы от рисков: поставщики, конкуренты на сырьевом рынке, а также кредиторы в лице поставщиков.

Поставщики заинтересованы в стабильной деятельности своих покупателей, поскольку это оказывает влияние непосредственно на их собственную деятельность.

Как правило, при выборе поставщиков пользуются “традиционным” набором критериев (цена, условия поставки, условия расчетов и т.д.), не учитывая при этом достаточно важные показатели, как жизненный цикл фирм и организаций, с которыми предстоит сотрудничать.