

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Общепринятой методики оценки эффективности реструктуризации в республике нет. Это связано с тем, что внедрение реструктуризационной программы полностью завершено на ограниченном количестве предприятий. В тоже время руководители реструктурируемых предприятий недостаточно осознают и понимают важность оценки результатов реструктуризации.

Вывод о результатах реструктуризации МОАО “Луч” производился на основании возможности погашения долга государству за счет дивидендов дочерних компаний. Проблема задолженности для АО “Луч” на момент реструктуризации была очень серьезной. На ПТФ “8 Марта” вывод об эффективности реструктуризации был сделан на основе показателей объема производства и рентабельности выпускаемой продукции. Многие реформируемые предприятия определили эффективность от проведения реструктуризации посредством расчета снижения себестоимости. Безусловно, эти показатели в какой-то мере позволяют судить о достигнутых результатах. Однако, говорить об эффективности реструктуризации, принимая во внимание лишь отдельные показатели, характеризующие внутреннюю среду предприятия, по-нашему мнению, неправомерно.

При решении этого вопроса следует учитывать, что производственная реструктуризация предприятий предусматривает замену оборудования, внедрение прогрессивных технологий, повышение конкурентоспособности продукции. Организационно-правовая — предполагает изменение организационной структуры, внедрение маркетинга и менеджмента. Более того, реструктуризация сама по себе имеет как долгосрочные, так и краткосрочные задачи. Степень выполнения которых, может характеризоваться соответствующими показателями. Исходя из того, что реструктуризация предприятия — это совокупность преобразований всех сфер его деятельности, вызываемых изменениями внешней или внутренней среды, необходимых для повышения или сохранения конкурентного статуса, критерием оценки ее эффективности должна выступать конкурентная позиция на рынке.

Е.А. Куеня
БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ НА ОСНОВЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В условиях политической и хозяйственной самостоятельности республики, перспектив интеграции ее в мировую экономику актуализи-

руется поиск путей более эффективного правового регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения. Мировая практика в сфере труда и социальной защиты все более смещается от централизованных, законодательных методов к договорным. Совершенствуются существующие системы социального партнерства. При этом следует отметить, что определенная степень централизма в регулировании трудовых отношений объективно необходима, но механизм такого регулирования становится более гибким. Центральные органы государственной власти берут на себя функции поддержания минимальных, жизнеобеспечивающих гарантий, которые затем с учетом имеющихся возможностей расширяются на других уровнях. Трудовое законодательство как бы усиливается и конкретизируется Генеральным, отраслевыми, местными соглашениями и коллективными договорами.

Объективная необходимость в развитии колдоговорной системы предопределяется ее функциями, важнейшими из которых являются: защита интересов обеих сторон и обеспечение их сбалансированности;

организация (упорядочение) трудовых отношений и развитие системы дополнительных социально-правовых гарантий в тесной связи с результатами экономической деятельности;

разрешение возникающих противоречий на основе компромисса без использования силовых методов давления.

В соответствии с первой функцией коллективный договор призван защищать, с одной стороны, работников, являющихся наиболее уязвимым субъектом трудовых отношений, от нанимателей, использующих преимущества своего экономического положения в своих интересах, с другой — нанимателей от необоснованных требований работников, удовлетворение которых может нарушить ритм производственного процесса и нанести ущерб общему ходу дела. Таким образом, коллективный договор служит согласованию интересов нанимателей и работников и достижению их взаимоприемлемой сбалансированности.

Вторая, организующая функция коллективно-договорных отношений, проявляется вполне конкретно. Зафиксированные в соглашении условия труда (размер заработной платы, условия оплаты, продолжительность отпусков, дополнительные социальные льготы) позволяют нанимателю заранее планировать издержки производства и предполагаемую прибыль; для работников же они являются определенными гарантиями удовлетворения его собственных интересов. Все это создает предпосылки взаимного согласия и повышения эффективности труда, что служит интересам сторон и общества в целом. В свою очередь, по мере роста эффективности экономической деятельности возникают возможности для повышения социальных гарантий и их закрепления в новых договорах.

Третья функция направлена на установление и поддержание стабильности трудовых отношений. Эта сторона трудового договора, конечно, не может устранить целиком почву для конфликтов во взаимоотношениях субъектов рынка труда, поскольку у каждого свои соци-

альные интересы, цели, требования. Однако осуществление этой функции предполагает установление процедур согласования интересов, рассмотрения проблем обеих сторон, в ходе которых вырабатываются взаимоприемлемые решения. Когда условия соглашения приобретают форму договора, создается гарантия социальной и экономической стабильности, обеспечиваемая запретом на проведение забастовок во время действия коллективного договора и отказом нанимателя прибегать к мерам, ведущим, например, к массовому увольнению работников.

Наконец, важнейшим преимуществом коллективно-договорного регулирования трудовых отношений является многовариантность и гибкость принятия решений. Это особенно существенно в нынешних условиях экономической и правовой нестабильности, распада хозяйственных связей, роста цен и инфляции.

Н.Н. Киреенко
БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

В нашей республике внутреннего аудита как такового на предприятиях нет, а поставленные задачи должна решать бухгалтерия. Однако последняя практически не выполняет полностью те функции, которые возложены на внутренний аудит. Контрольная функция осуществляется ревизионными комиссиями предприятий, но функции внутреннего аудита не ограничиваются обеспечением сохранности средств предприятия и недопущение убытков, в том числе являющихся результатом мошенничества. Задачи внутреннего аудита шире. К ним относятся :

подтверждение точности информации, используемой руководством при принятии решений;

совершенствование организации производственного процесса и управления им;

нахождение резервов повышения эффективности деятельности предприятия;

проверка ведения бухгалтерского учета и разработка рекомендаций по его совершенствованию;

оценка эффективности систем контроля внедрение предложений, направленных на предотвращение нарушений, причин и условий, способствующих возникновению потерь, недостач, хищений и прочих злоупотреблений.

На предприятиях нашей республики сложилась объективная необходимость в специальных профессиональных аудиторских отделах, которые не могут быть одним из структурных подразделений учетно-финансовой службы. Иначе они не смогут выполнять роль независимого эксперта по оценке учетной политики предприятия.