

*Львовчан Б. на
им. Стефанки*

Академия наук Украины
Институт экономики промышленности

На правах рукописи

Булеев Иван Петрович

Обеспечение эффективности производства
на этапе формирования рыночных отношений
(на примере предприятий по обработке
цветных металлов)

Специальность 08.00.05. – экономика, планирование и
организация управления народным хозяйством и его
отраслями

А в т о р е ф е р а т
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Донецк – 1993



00815097 (U)

Робота виконана в Укр...
них металлов " Укрцвметобработка " и в Институте
ники промышленности Академии наук Украины.

Научный консультант - академик Академии инженерных наук
Украины, доктор экономических наук,
профессор Прокопенко Н.Д.

Официальные оппоненты:

доктор экономических наук, профессор С.С. Аптекарь
доктор экономических наук, профессор В.Н. Грмиева
доктор экономических наук, профессор В.Н. Гончаров


Ведущая организация - Львовский политехнический институт.

Защита состоится " " _____ 1993 г.
в _____ часов на заседании специализированного совета
Д 016.48.01 в Институте экономики промышленности
АН Украины по адресу:
340048, Донецк - 48, ул. Университетская, 77.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Института
экономики промышленности АН Украины.

Автореферат разослан "18" _____ 1993 г.

Ученый секретарь
специализированного
совета

 Ф.Е. Поклонским

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

I.1. Актуальность проблемы

Основной целью происходящих в обществе преобразования является подъем экономики на качественно новый уровень путем совершенствования производственных отношений, развития производительных сил. Первые этапы экономической реформы характеризовались опережающими темпами демонтажа прежнего хозяйственного механизма относительно формирования нового, что ввергло народное хозяйство в глубокий экономический кризис. Причиной негативных явлений явилось отставание разработки теоретических, экономических и правовых вопросов функционирования предприятия как хозяйствующего субъекта в условиях формирования рыночных отношений. Жизнь требует создания нового хозяйственного механизма, способного обеспечить заинтересованность предприятий в использовании достижений научно-технического прогресса, повышении эффективности производства, формировании механизма мотивации эффективного труда коллектива в целом и каждого работника в отдельности. Социально-экономический уровень развития общества непосредственно зависит от степени реализации производственного потенциала предприятий как хозяйствующих субъектов.

Постановления высших законодательных органов Украины, Российской Федерации первостепенное значение придают вопросам совершенствования хозяйственного механизма, повышения эффективности производства предприятий, как хозяйствующих субъектов, их соотношению с возрастающей самостоятельностью региона.

В разработку теоретических и практических положений совершенствования хозяйственного механизма, управления, мотивации эффективности производства и труда значительный вклад внесли Л.А.Абалкин, А.Н.Альмов, А.И.Амоша, С.С.Аплекарь, П.Г.Вунич, Д.В.Валовой, В.Н.Гришова, Г.К.Губерная, В.Н.Гончаров, Г.А.Егизарян, Н.И.Иванов, В.Н.Ковалев, И.И.Лукинов, В.К.Мамутов, В.Э.Милькер, Н.Д.Прокопенко, Г.Х.Попов, С.Г.Струмилин, Т.С.Хачатуров, Н.Г.Чумаченко, С.И.Шкурко.

В цветной металлургии существенный вклад в решение вопросов повышения эффективности производства внесли А.Х.Венуни,

И.М.Гра черштейн, В.А.Котляр, В.Н.Лексин, Г.А.Семенов, В.И.Чалов и др. Получают развитие исследования по совершенствованию хозяйственного механизма, повышению эффективности производства предприятий металлургии в Институте экономики АН Украины, Институте экономики промышленности АН Украины, Дониичермет, ряде кафедр вузов Донбасса. В цветной металлургии вопросы повышения эффективности производства, совершенствования хозяйственного механизма исследуются ЦНИИцветмет экономики и информации, ЦНОТцветмет, р.помотраслевых институтов.

В работах ученых-экономистов, научных центров решены многие научно-методические вопросы повышения эффективности производства, даны конкретные предложения по их реализации в народном хозяйстве, его отраслях, на предприятиях. При этом предприятие рассматривается как основное звено народного хозяйства, являющееся объектом управления в системе жесткого директивного планирования. Одновременно в экономической теории и практике остаются недостаточно полно разработанными вопросы обеспечения эффективности производства на этапе формирования рыночных отношений, совершенствования хозяйственного механизма предприятий как хозяйствующих субъектов в условиях складывающегося рынка, повышения мотивации труда в условиях развития товарно-денежных отношений между хозяйствующими субъектами и внутри предприятий, взаимоотношений органов управления (государственных, региональных, местных) с хозяйствующими субъектами и др.

Не решены указанные вопросы также на предприятиях цветной металлургии, на предприятиях по обработке цветных металлов (ОЦМ). Предприятия ОЦМ, относясь к базовым отраслям, обеспечивают необходимыми компонентами практически все отрасли машиностроения, станкостроения, авиационной и электронной промышленности, многие производства товаров народного потребления. Заводы ОЦМ производят прокатно-тянуты изделия более 800 наименований из примерно 500 марок металлов и сплавов. Ассортимент выпускаемых изделий превышает 5 млн. сплаво-видоразмеров фольги, лент, полос, листов, профилей, прутков, проволоки. Заводы ОЦМ имеют металлургическое производство, волочение и обработку металлов давлением. Производство характеризуется высокой фондоемкостью, энергоемкостью и энергозатратностью,

материалоемкостью. В товарной продукции заводов фонд оплаты труда составляет менее 5%, в цеховой себестоимости – до 3%. Исходя из этого, системы стимулирования должны быть ориентированы на качество труда, рациональное использование материальных и топливно-энергетических ресурсов. На предприятиях ОЦМ применяется оборудование, технология, организация производства и труда, которые используются в металлургии, прокатном и трубно-прокатном производствах, в машиностроении. Поэтому передовой опыт и научные разработки в области повышения эффективности производства, совершенствования хозяйственного механизма, управления заводами ОЦМ применимы в металлургии, в других отраслях промышленности. Эффективность производства предприятий ОЦМ влияет на эффективность производства предприятий, потребляющих их продукцию. Прокат цветных металлов является дорогостоящей продукцией. его потребление и качество оказывают значительное влияние на издержки производства потребляющих предприятий, на стоимость их продукции. Необходимость постоянного и всестороннего исследования вопросов повышения эффективности производства, совершенствования хозяйственного механизма и управления, дальнейшего углубления теоретических и научно-прикладных аспектов указанных вопросов на этапах формирования рыночных отношений определяют актуальность темы диссертации, ее народно-хозяйственное значение.

1.2. Предмет и объект исследования

В качестве предмета исследования определены вопросы теории, методологии, методические и практические проблемы обеспечения экономической эффективности производства в условиях формирования рыночных отношений. Объектом исследования приняты предприятия по обработке цветных металлов металлургической промышленности Украины, Российской Федерации (РФ) и других стран СНГ.

1.3. Цель и задачи исследования

Целью диссертационной работы является разработка механизма обеспечения экономической эффективности предприятия как

хозяйствующего субъекта в условиях формирования рыночных отношений, разработка теоретических предпосылок и целостной системы совершенствования хозяйственного механизма предприятия в рыночной экономике, подготовка и внедрение методических и практических рекомендаций по повышению эффективности производства на предприятиях ОЦМ.

Для реализации поставленной цели решаются следующие основные задачи:

определение роли и места предприятий базовых отраслей промышленности как хозяйствующего субъекта в экономической системе рыночных отношений;

уточнение сущности и содержания хозяйственного механизма на различных уровнях и срезах управления (отрасль, регион, предприятие, структурное подразделение);

обоснование показателей экономической эффективности производства предприятий ОЦМ, факторов интенсификации производства, выделив внутрипроизводственные и внешние условия роста эффективности производства;

определение форм собственности, использование которых целесообразно на предприятиях базовых отраслей промышленности. Разработка механизма преобразования и совершенствования форм собственности на предприятиях ОЦМ, используя преимущества "малой экономики" в сочетании с крупными структурами;

разработка методики оценки стоимости имущества и стоимости предприятий базовых отраслей промышленности. Решение проблемы взаимоотношения цены имущества и цены предприятия в процессе приватизации;

обоснование и разработка научно-методических подходов к формированию механизма мотивации труда коллективов, групп, индивидов, основанного на реализации экономических интересов, моральных и материальных стимулов работника-собственника;

разработка оптимальной модели организационной структуры управления предприятиями по обработке цветных металлов в формирующихся рыночных условиях;

обоснование и разработка методов экономического стимулирования повышения качества труда, рационального использования материальных, трудовых ресурсов, природопользования;

уточнение теоретических и методических подходов к проблеме активизации интеллектуально-производственного потенциала коллектива и его реализации в целях повышения эффективности производства;

обоснование важнейших направлений формирования противозатратного хозяйственного механизма, основанного на реализации интересов работника-собственника.

1.4. Методология и методика исследования, источники информации

Теоретической и методологической основой исследований является диалектический метод познания общего, особенного и единичного в саморазвитии, в самодвижении, в единстве и борьбе противоположностей, конкретный анализ явлений, их взаимосвязей и взаимозависимостей.

Основные научные положения, выводы и предложения диссертационной работы базируются на результатах фундаментальных исследований ведущих научных центров по вопросам политической экономии, теории и практики решения вопросов повышения эффективности производства, совершенствования хозяйственного механизма. В процессе исследований использованы методы комплексного анализа общественных явлений и синтеза их результатов, экономического моделирования на основе логических построений, методы сопоставительного экономического анализа, группировок, корреляционно-регрессивного анализа, линейного программирования, выборочных обследований, расчетно-аналитического и статистического анализа, экспериментирования и апробации в производственных условиях, программно-целевые методы организации исследований и др.

В исследованиях использованы материалы и решения сессий Верховных Советов Украины и Российской Федерации, официальные материалы правительств Украины и РФ, экономических ведомств, бывших союзных министерств цветной металлургии, металлургии, министерств экономики и промышленности Украины, РФ, НПО "Цветметобработка". Исходной информацией являлись данные статистической отчетности предприятий металлургии, обработки цветных металлов, НПО "Цветметобработка", данные первичного учета предприятий ОЦМ и других предприятий, аналитические

исследования предприятий ОЦМ, выполненные под руководством и непосредственным участием автора, экспериментальные проверки разработок автора на предприятиях ОЦМ, опыт смежных отраслей промышленности, результаты научно-исследовательских работ, выполненных автором в Артемовском филиале института "Гипроцветметобработка" (1980-1991 гг.), институте "Укрцветметобработка" (1991-1993 гг.), а также участвуя в некоторых исследованиях Института экономики промышленности АН Украины. Выполненные научно-исследовательские работы под руководством автора и при его непосредственном участии в институтах "Гипроцветметобработка", "Укрцветметобработка" проходили по тематике важнейших экономических исследований координационных планов бывших союзных министерств цветной металлургии (1980-1989 гг.), металлургии (1989-1991 гг.), Минпрома Украины (1992-1993 гг.).

1.5. Научная новизна

В диссертационной работе научная новизна разработок заключается в следующем:

определены роль и место предприятий базовой отрасли промышленности в системе формирующихся рыночных отношений;

определена структура хозяйственного механизма на различных уровнях организации производства и управления (отрасль, предприятие, структурные подразделения, рабочие места), его взаимосвязь с формами собственности и методами управления;

впервые для предприятий по обработке цветных металлов дана классификация показателей интенсификации производства, выделены внутренние и внешние факторы роста эффективности производства, сформулированы определения и раскрыты категории "экономический эффект" и "эффективность", критерии и показатели их оценки;

впервые в обработке цветных металлов использован комплексный подход к вопросам управления эффективностью производства на этапе формирования рыночных отношений;

впервые в цветной металлургии разработана методика оценки стоимости имущества предприятия и стоимости предприятия, взаимоотношения цены имущества и цены предприятия;

разработаны научные положения и механизм преобразования государственной собственности в другие формы собственности

применительно к реальным условиям предприятий базовых отраслей промышленности, формирования собственности работников;

впервые в обработке цветных металлов обоснована необходимость и целесообразность сочетания предприятий "малой экономики", средних предприятий и крупных структур для повышения эффективности производства;

разработан механизм мотивации труда работников предприятий базовых отраслей. В его основу положены отношения трудящихся-собственников, общественно-необходимая трудоемкость и предельный норматив трудовых затрат рабочей силы необходимой квалификации;

разработаны системы стимулирования труда различных категорий работников, предусматривающие формирование необходимых для воспроизводства рабочей силы средств, начисление средств по коллективным конечным результатам труда и индивидуальных доходов из коллективного источника по конечным результатам труда работника;

впервые в качестве основы механизма мотивации труда рассмотрены в комплексе использование фондов потребления и накопления, формирование личной имущественной собственности, передаваемой по наследству;

обоснованы предложения по стимулированию экономного использования материальных ресурсов;

впервые в обработке цветных металлов разработана экономическая система управления природоохранной деятельностью в ее взаимоотношении с региональными системами управления экологической обстановкой;

разработана методика оптимизации организационных структур управления предприятий ОЦМ, конкретные предложения по их совершенствованию в отраслевом и региональном аспектах;

обоснована необходимость разработки государственной программы развития цветной металлургии Украины;

обоснована система налогообложения, дифференцированная по направлениям использования прибыли (инвестиции, потребление, развитие сферы соцкультбыта).

1.6. Научно-прикладное значение исследований

При выполнении исследований проанализированы и обобщены прогрессивные тенденции развития и совершенствования предприятия как хозяйствующего субъекта в условиях формирования рыночных отношений; определены в комплексе основные направления, формы и методы повышения эффективности производства предприятий ОЦМ; внесены новые предложения по совершенствованию хозяйственного механизма предприятий базовых отраслей промышленности в условиях перехода к рыночной экономике, что обогащает экономику цветной металлургии решением проблем подотрасли обработки цветных металлов, каждого предприятия как хозяйствующего субъекта.

1.7. Реализация результатов исследования

Результаты выполненных по диссертации исследований реализованы на предприятиях по обработке цветных металлов в форме отраслевых сборников нормативов труда, положений, методик, рекомендаций по оценке стоимости предприятий, по преобразованию предприятий из государственных в коллективные, по совершенствованию управления, организации и стимулирования труда, рациональному использованию материальных ресурсов и природоохранной деятельности. На основе использования научных положений диссертации разработан и внедрен пакет методических и инструктивных материалов по преобразованию государственной собственности предприятия базовых отраслей в другие формы, по совершенствованию структуры предприятий, их организационных структур управления, по развитию и углублению хозрасчета, по формированию мотивации трудовых коллективов и каждого работника в росте эффективности производства.

Фактический годовой экономический эффект от практического применения на предприятиях ОЦМ результатов исследований по диссертации составляет около 21,6 млн. руб., в том числе от разработок, выполненных лично автором, получен экономический эффект более 11,2 млн. руб. (подтверждено документально).

1.8. Апробация результатов исследования

Основные положения и результаты исследований по теме диссертации обсуждались в экономическом совете Министерства металлургии СССР, дважды обсуждались на секции экономики и труда научно-технического совета Минцветмета СССР; докладывались на двенадцати Всесоюзных конференциях, семинарах и совещаниях, на пятнадцати подотраслевых и региональных совещаниях, семинарах, школах передового опыта в Москве, Донецке, Ереване, Киеве, Ленинграде, Санкт-Петербурге, Валхаше, Николаеве, Ревде, Кольчугино, Верхней Пышме, Артемовске, а также на экономическом совете НПО "Цветметобработка". Ряд принципиальных положений, вытекающих из исследований, нашел отражение в подготовленных с участием автора отраслевых положениях и методических рекомендациях, в решениях Совета директоров НПО "Цветметобработка", Артемовского городского Совета народных депутатов.

По комплексу работ, выполненных по проблемам совершенствования хозяйственного механизма, прогрессивных форм организации и стимулирования труда автор награжден знаком ВЦСПС "За активную работу по НОТ" (Москва, 1986 г.), серебряной медалью ВДНХ СССР (Москва, 1990 г.).

1.9. Публикации

Всего автором опубликовано 60 работ. Основные положения диссертации опубликованы в 48 работах, в том числе 3 монографии, 6 брошюр, 4 препринта научных докладов, 35 статей и тезисов выступлений на различных конференциях, семинарах. Общий объем публикаций 70,4 п.л., в том числе 50,2 п.л. принадлежит лично соискателю.

1.10. Структура и объем работы

Диссертационная работа состоит из введения, шести глав, заключения, списка использованных литературных источников, включающих 306 наименований, и приложений. Материалы диссертации изложены на 532 страницах машинописного текста, содержит 41 таблицу, 47 рисунков и 8 приложений.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

2.1. Воспроизводство, как непрерывное производство в его широком понимании, содержит четыре взаимосвязанных и взаимопределяющих фазы: производство, распределение, обмен и потребление. В процессе производства соединяются вещественные элементы и живой труд. На фазе распределения происходит отделение элементов вновь вступающих в процесс производства и элементов, направляемых для обмена и потребления. В процессе обмена и потребления результаты труда вновь направляются то ли в производственное потребление, то ли выпадают из процесса производства, поступая в личное потребление людей. Рыночные отношения обслуживают весь процесс производства. Но наиболее существенно их влияние на фазах распределения и обмена. В жестко регулируемой экономике производитель имеет предписание: что производить; из чего производить; где взять ресурсы производства; кому и на каких условиях передать результаты производства. Самостоятельность производителя минимальна, власть распределительных органов достигает своего апогея. При развитом народном хозяйстве такая система становится неуправляемой. Но даже в этих условиях неправомерно говорить об отсутствии рынка, об отсутствии рыночных отношений. Они есть, но это абсолютно монополизированный рынок, где ведущая роль принадлежит центральным (в том числе республиканским и региональным) органам управления. Все произведенное имеет своего адресата. Но главные действующие лица (предприятия, организации, граждане) оказались отстраненными от результатов своего труда, сведен к минимуму их интерес к труду, поскольку результатами труда они не распоряжаются. Для восстановления мотивации труда производитель должен стать собственником результатов своего труда или хотя бы самостоятельно распоряжаться ими. Собственником результатов труда, как правило, является собственник средств производства. До последнего времени 90% собственности находилось в руках государства. Следовательно, чтобы иметь достаточно большое количество собственников товара (это непеременимое требование рынка), необходимо изменить формы собственности, провести преобразование значительной части государственной собственности в иные формы

(коллективную, смешанную и др.). Став собственником, товаровладелец свободен в выборе партнеров, в определении цен, в использовании дохода. Но одновременно он попадает в зону "рискованного производства", где действует конкуренция, возможно как обогащение, так и разорение. Вновь формируемые в стране сектора хозяйства (кооперация, коллективные и арендные предприятия, частные предприятия) обладают реальной экономической самостоятельностью. Предприятия госсектора, производящие более 70% всей продукции, пока еще не стали субъектами рыночных отношений. Для формирования рыночных отношений необходима свобода производителя и владельца товара, независимо от форм собственности на средства производства. Непременным условием рыночных отношений является наличие большого количества производителей и собственников одинакового товара (или товара, способного заменить данный товар), чтобы возникла конкуренция. Конкуренция проникает во все сферы, в том числе в отношения между рабочими, создавая предпосылки снижения стоимости товаров, в том числе и рабочей силы. Одновременно она создает объективные условия для совершенствования производства, для роста квалификации рабочей силы, повышения качества продукции. Таким образом, формирование рыночных отношений является требованием объективных экономических процессов. Оно предполагает создание определенных условий и появление субъектов рыночных отношений.

2.2. Рост эффективности производства является центральной проблемой преобразования экономики в целях повышения благосостояния народа. Данная проблема была важнейшей и на предыдущих этапах экономики. Однако, если во время сверхцентрализованной, жестко регламентированной плано-командной экономики директивные плановые и оценочные показатели (в отдельные периоды их насчитывалось до подусотни) определяли экономическое положение и судьбу трудового коллектива, то на этапе формирования рыночных отношений их роль коренным образом изменилась. Для предприятий, которые становятся субъектами рыночных отношений, показатели эффективности несут иную нагрузку. В системе показателей ведущим является доход (прибыль). Другие показатели раскрывают и характеризуют те или иные стороны деятельности и используются, главным образом, для анализа и выработки стратегий предприятия (определения имеющихся резервов повышения эффективности

производства, анализа работы предприятия, выработки программы возможности функционирования предприятия в условиях рыночной экономики). К таким показателям относятся удельный вес конкурентноспособной продукции в общем производстве, обновляемость ассортимента, использование производственно-интеллектуального потенциала, производительность труда (производство и реализация продукции в расчете на одного работника всего персонала предприятия), эффективная хозяйственная деятельность персонала, ликвидность, ряд других частных показателей. Структура и взаимосвязь показателей эффекта и эффективности предприятий ОЦМ приведена на рис. 1.

Одним из оценочных показателей должно стать использование производственного потенциала предприятия, под которым подразумевается научно обоснованная возможность производства продукции (работ, услуг), определенной принятыми стандартами качества, при оптимальном использовании производственных мощностей, трудовых и природных ресурсов, допустимой нагрузке на природу. Определяется коэффициентом использования производственного потенциала ($K_{п.п.}$)

$$K_{п.п.} = K_{п.м.} + K_{э.п.} - K_{п.д.} \longrightarrow \max, \quad (1)$$

где $K_{п.м.}$ - коэффициент использования производственных мощностей.

$$K_{п.м.} = Q_{т.п.} : N_{п.}, \quad (2)$$

где $Q_{т.п.}$ - объем производства товарной продукции;

$N_{п.}$ - производственная мощность (научно обоснованная возможность производства товарной продукции);

$K_{э.п.}$ - коэффициент эффективности хозяйственной деятельности персонала

$$K_{э.п.} = Д : Э_{п.}, \quad (3)$$

где $Д$ - доход предприятия;

$Э_{п.}$ - затраты на персонал (ФП, расходы на бытовые, социально-культурные мероприятия, подготовку кадров);

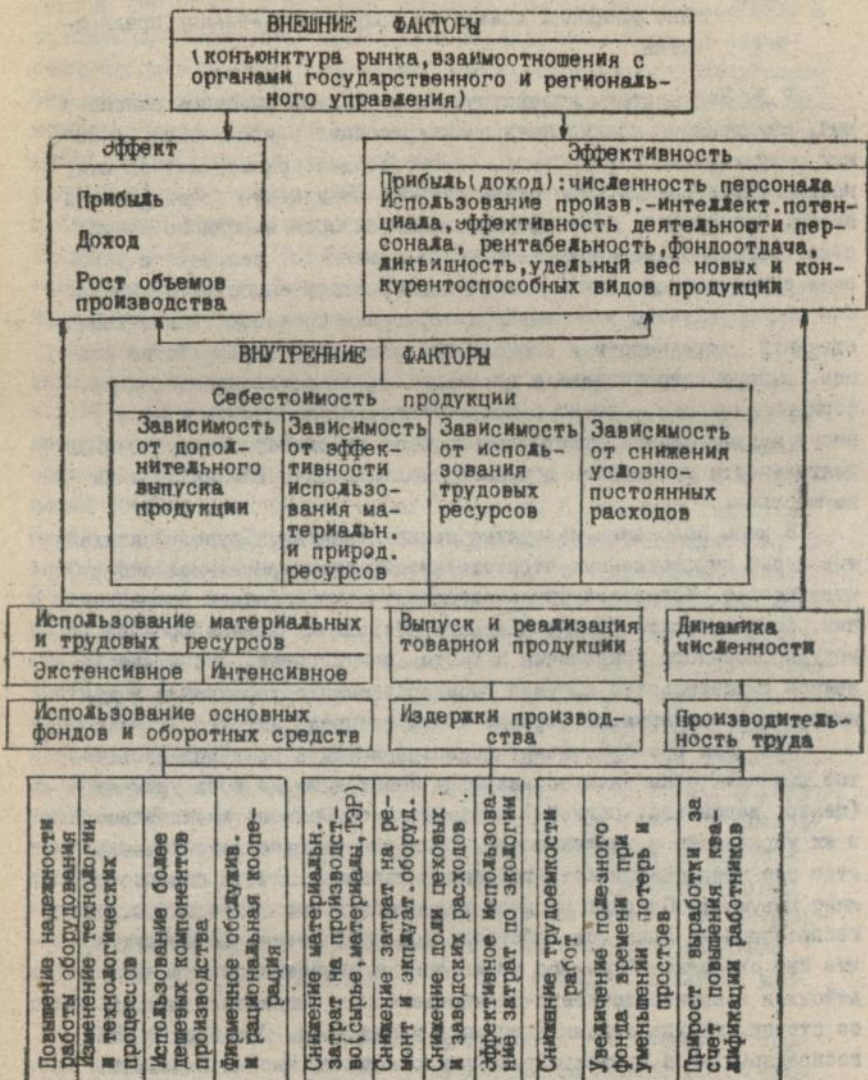


Рис. 1. Структура и взаимосвязь показателей эффекта и эффективности предприятия ОЦМ.

К.п.д. - коэффициент природоохранной деятельности. Отношение ущерба к оплате за природопользование предприятия.

2.3. Чтобы стать хозяйствующим субъектом рыночных отношений, предприятие должно быть заинтересовано в увеличении конечных результатов своего труда, самостоятельно распоряжаться ими, нести имущественную ответственность за результаты своей деятельности. Предприятия вновь формируемых секторов народного хозяйства (частного кооперативного, коллективного) работают в условиях самофинансирования, полной коммерческой самостоятельности. Они самостоятельны в определении программы производственно-хозяйственной деятельности и социального развития (в разработке планов, выборе потребителей и поставщиков, распоряжении доходами, формировании цен, структур производства и управления и др.), несут имущественную ответственность за результаты хозяйственной деятельности как своими доходами, так и всем принадлежащим им имуществом.

В ином положении находятся госпредприятия. Трудовой коллектив несет имущественную ответственность государственной собственности. Мотивация труда связана только с фондом потребления, фондом оплаты труда, которые собственник в лице органов государственного управления пытается регулировать. Наблюдается прямое вмешательство органов государственного управления в деятельность предприятий (прежде всего госпредприятий).

2.4. Для преобразования госпредприятий в реальных субъектов рыночных отношений государству необходимо на всех уровнях (центр, ведомства, регионы) отказаться от прямого вмешательства в их управление и деятельность. Если действующее законодательство это предусматривает, то исполнительная власть его постоянно нарушает. Следует на деле реализовать положение о том, что госпредприятие является собственником произведенного продукта, что оно свободно от прямого управления и вмешательства в его действия в производственно-хозяйственной и социальной сферах со стороны государственных органов управления. Преобразование госпредприятий в субъекты рыночных отношений многие связывают с необходимостью и неизбежностью изменения форм собственности, делая акцент на частной собственности. В принципе положение

верное. Но не все и не столь поспешно следует преобразовывать в частную собственность. Опыт стран Запада, исследования отечественных экономистов показывают, что преобразование собственности лишь в конечном итоге влияет на изменение экономических отношений, хозяйственного механизма. Экономическая наука подтверждает, что переход к рыночной экономике требует свободного товаровладельца. Но с конца XIX века в промышленно развитых странах наблюдается процесс разделения капитала-функции и капитала-собственности. Акад. Л.И.Абалкин отмечает, что предприниматель-собственник - это феномен XIX века. В мире весьма распространены народные, коллективные предприятия, акционерные общества, государственные предприятия (от 5 до 35%), которые весьма эффективно функционируют в условиях рыночной экономики. На Украине и в РФ в вопросах приватизации не делается ставка на формирование собственности работника, не уделяется достаточно внимания социальным проблемам приватизации, увлекаясь заботами о мобилизации средств предприятий и населения для пополнения бюджета. Неоправданно не используется потенциал трудового коллектива, делается ставка на еще не сформировавшийся слой предпринимателей. В диссертации поддерживается положение о необходимости многообразия форм собственности для нормального формирования в стране цивилизованных рыночных отношений. Для этого следует быстро провести приватизацию мелких предприятий (преимущественно сферы обслуживания и местной промышленности). Что касается предприятий базовых отраслей промышленности, то здесь необходимы коммерциализация или разгосударствление, изменение их структуры, формирование малой экономики. Это создает предпосылки быстрого превращения госпредприятий в субъекты рыночных отношений, ускорения преобразования собственности преимущественно в коллективную с персонификацией личного пая работника, в смешанную (коллективно-государственную, с участием частного, иностранного капитала и др.) Приватизация предприятий базовых отраслей является длительным процессом.

2.5. Под коммерциализацией предприятий госсектора диссертант понимает предоставление госпредприятиям полной хозяйственной самостоятельности, превращение их в реальных хозяйствующих субъектов, являющихся собственником произведенного товара,

строющих отношения с собственником средств производства на договорной добровольной основе, имеющих право использовать часть чистой прибыли для формирования личного вклада (пая) работника в имуществе предприятия. Такие условия достижимы даже без изменения собственника (в форме госпредприятия, в условиях аренды).

Расчеты показывают, что на выкуп предприятий ОЦМ потребуется от 5 до 10 лет. В связи с высоким износом имущества (от 45 до 85%) представляется маловероятным, что найдутся другие (кроме трудового коллектива, работников завода) юридические и физические лица (в том числе иностранные), желающие приобрести заводы ОЦМ. В повышении эффективности производства заинтересованы и способны реализовать внутренние резервы трудовые коллективы. Поэтому предлагается поэтапный порядок преобразования предприятий ОЦМ в хозяйствующий субъект рыночных отношений: коммерциализация, аренда, акционирование с контрольным пакетом акций у работников завода, формирование народного предприятия. На стадии принятия решения об аренде трудового коллектив госпредприятия решает с Фондом государственного имущества вопрос о разделе имущества на собственность предприятия и собственность государства. Собственностью коллектива является: имущество, созданное и приобретенное за счет прибыли предприятия с момента перехода его на полный хозрасчет и самофинансирование (с 1 января 1988 г. для предприятий ОЦМ), основные фонды с износом более 70%, оборотные средства сверх норматива (нормативные оборотные средства выкупаются в течение оговоренного в договоре аренды времени). Остальное имущество трудовой коллектив берет в аренду. При этом предпочтительнее аренда без выкупа имущества. Выкуп имущества на длительный период (пять - десять лет) задержит техническое развитие предприятий, поскольку финансовые ресурсы будут отвлечены для выкупа. Поэтому для предприятий базовых отраслей промышленности рациональным является использование дохода арендного предприятия для производственного и социального развития, на повышение качества, развитие перспективных технологических процессов и производств. В это время формируется персонализированная коллективная собственность, создавая предпосылки эффекта работника-собственника. Созданное за счет дохода мощности, имущество

является собственностью арендного предприятия. Резервный фонд, прибыль, средства членов трудового коллектива, заемные средства используются для частичного выкупа аренд^{ова}нного имущества.

В выкупе (приватизации) должны быть заинтересованы должностные лица администрации, руководитель предприятия.

2.6. Важнейшей частью приватизации является оценка имущества предприятия, оценка предприятия, определение цены. Известны несколько подходов к оценке имущества: по балансовой стоимости (первоначальной и восстановительной), по остаточной стоимости (первоначальной и восстановительной), по рыночной стоимости. Каждый метод имеет свои преимущества и недостатки. В условиях отсутствия рынка средств производства сложно говорить о рыночной стоимости.

Оценивать имущество по остаточной стоимости нецелесообразно по двум причинам. Во-первых, затруднено начисление амортизационных отчислений, необходимых для воспроизводства; во-вторых, даже самортизированное оборудование, продолжающее работать, имеет цену. А такого оборудования на заводах ОЦМ от 35 до 80%. По первоначальной стоимости цена ОПФ будет завышенной (средний износ оборудования на предприятиях ОЦМ составляет 48,5%), по остаточной (в условиях инфляции) – заниженной. Ближе к реальной величине находится восстановительная остаточная стоимость. Однако длительная изоляция отечественного рынка от мирового сказалась на отрыве внутренних цен страны от мировых цен, поэтому даже восстановительная остаточная стоимость далека от реальной рыночной. В условиях отсутствия развитого внутреннего рынка предлагается производить оценку предприятия комбинированным методом. Стоимость предприятия (C_{Π}) определяется как остаточная восстановительная стоимость ($C_{В}$) с учетом рентабельности:

$$C_{\Pi} = C_{В} (I + K_{р}), \quad (4)$$

где $K_{р}$ – коэффициент рентабельности – отношение прибыли базового года ($\Pi_{б}$) к издержкам производства (I_{Π}).

$$K_{р} = \Pi_{б} : I_{\Pi} \quad (5)$$

Если предприятие убыточное, то прибыль- величина отрицательная, коэффициент рентабельности - отрицателен, стоимость предприятия будет ниже остаточной восстановительной стоимости имущества данного предприятия.

Изложенный метод может быть использован для оценки стоимости предприятия базовых отраслей промышленности при их преобразовании из госпредприятий в другие формы собственности посредством выкупа.

2.7. При преобразовании госпредприятия в акционерное общество (государственно-коллективное или государственно-частное) рекомендуется использовать иной метод оценки стоимости предприятия для формирования уставного фонда (УФ). Если в качестве учредителей акционерного общества (АО) выступает государство и трудовой коллектив, то УФ АО рекомендуется определить на уровне остаточной восстановительной стоимости имущества предприятия (C_B), плюс производственно-интеллектуальный потенциал ($\Pi_{И}$). Последний учитывает опыт, профессиональную подготовку коллектива, его квалификацию и др.

$$\text{УФ} = C_B + \Pi_{И} \quad (6)$$

После определения уставного фонда проектируемого АО производится распределение его между государством и трудовым коллективом предприятия. Долю коллектива составляет: имущество, созданное и приобретенное за счет прибыли в период работы предприятия на полном хозрасчете и самофинансировании; имущество (производственные и непроизводственные фонды), имеющее износ более 70%; фонды экономического стимулирования; производственно-интеллектуальный потенциал; сверхнормативные оборотные средства. Остальное имущество является собственностью государства. Коллективная собственность предприятия персонафицируется в зависимости от трудового стажа работника на предприятии, его средней заработной платы, квалификации. С учетом указанных факторов производится бесплатное, льготное и платное распределение акций трудового коллектива среди работников. Часть акций государства (до 20%) на льготных условиях приобретается трудящимися. Все остальные акции по рыночной цене приобретаются юридическими и

физическими лицами, в том числе иностранными. Наступает длительный процесс изменения форм собственности предприятий базовых отраслей народного хозяйства, в результате которого ведущей станет коллективная персонализированная собственность работников.

2.8. Переход к коллективной собственности не обеспечивает автоматически рост эффективности производства. Теоретически доказано, а практика стран с рыночной экономикой подтверждает, что если коллективная собственность не персонализирована, если четко не определены права трудового коллектива, права каждого трудящегося по поводу коллективной собственности, то при первоначальном повышении эффективности производства, в последующем происходит его падение в результате отсутствия личного интереса трудящихся во вложении средств в развитие производства. Не зная своих прав в отношении коллективной собственности, трудящиеся (от рядового работника до директора) заинтересованы в сиюминутном росте фонда потребления. Даже частные предприниматели, не надеясь на политическую стабильность и соблюдение законов, полученный доход используют в сфере обращения, не вкладывая его в развитие производства. Это ведет к поляризации доходов населения, задержке технического развития и реконструкции производства, к разрушению финансовой системы.

Теоретически предприятия частного сектора имеют более глубокий экономический интерес к развитию и совершенствованию производства. Частный предприниматель является собственником дохода независимо от того, вкладывает ли он его в развитие производства или использует на потребление. Он противостоит трудовому коллективу в вопросах увеличения фонда оплаты труда, заинтересован в экономном использовании материальных ресурсов, поскольку это выражается в снижении затрат на производство, в увеличении прибыли. Следовательно, на частном предприятии противостоят предприниматель и трудовой коллектив есть движущая сила его развития. На госпредприятии, коллективном предприятии при действующих взаимоотношениях государства с коллективами, разрушенных системах стимулирования на микроуровне нет сил, заинтересованных в снижении затрат на производство. При отсутствии конкуренции предприятию легче увеличить доход за счет повышения цен. Необходимо изменить систему учета

финансовых ресурсов (ориентируясь только на поступившие средства), формирования цен, а также системы стимулирования руководителей. Последние следует увязать с прибылью, полученной за счет снижения издержек производства. Доходы всех категорий работников коллективных и государственных предприятий должны быть увязаны с конечной, признанной и оплаченной потребителем продукцией, как посредством заработной платы, так и личными паями (акциями) от дохода (прибыли) и процента на них. Следует использовать стимулирующую роль долевой собственности и ее возможность передачи по наследству.

Решению поставленных задач способствует система формирования коллективной собственности и персонификация ее при преобразовании Госпредприятий в арендные и акционерные предприятия, оплата труда руководителей и специалистов в зависимости от уровня прибыли (дохода) предприятия, установление предельного уровня фонда оплаты труда в единице продукции (в натуральном, условно-натуральном измерении). В диссертации предложена двухуровневая система формирования фонда оплаты труда (потребления) применительно к предприятию СЦМ. Внутри предприятия она жестко связана с трудовыми и натуральными показателями структурных подразделений. Посредством коэффициентов данная система учитывает инфляцию, влияние государства, рынка на уровень цен и др. По внешним факторам производится корректировка начислений по внутрипроизводственным показателям ФОТ, фонда потребления (ФП). Система мотивации труда не может быть связана только с ФОТ, ФП. Она учитывает все расходы на воспроизводство рабочей силы, возможность использования фонда накопления (формирование вкладов работников в развитие производства), стимулирующее воздействие передачи имущества (капитала) по наследству.

2.9. Социально ориентированная рыночная экономика предполагает социальную защиту населения. Но социально защищены должны быть только те члены общества, которые не могут работать по объективным причинам (люди, не достигшие трудоспособного возраста, престарелые, инвалиды и др.). Всякий трудоспособный человек, войдя в рыночные отношения с определенной собственностью, посредством эффективного труда должен сам себя защитить социально. Для этого необходимо выжить предприятию, сохранить

рабочие места. Призывы к созданию предприятиями равных условий для воспитания и развития детей, для формирования социальной инфраструктуры не получают отклика в трудовых коллективах, у предпринимателей. Указанные вопросы в условиях социально ориентированного рынка должно решать государство, его региональные органы управления, муниципалитеты. Достигается это двумя методами: либо повысить доходы трудящихся до уровня, компенсирующего все издержки на воспроизводство рабочей силы, резко снизить налоги (с прибыли предприятий, подоходный с населения, отчисления на социальное страхование и т.д.), что позволит трудящимся оплачивать услуги дошкольных и школьных учреждений, медицинских учреждений и т.д.; либо на государственном (региональном, муниципальном) уровне решать вопросы воспроизводства рабочей силы. Тогда трудящиеся по-прежнему будут получать усеченный доход, но вопросы образования, здравоохранения и др. будут решаться государством с оплатой их трудящимися посредством внесения налогов в бюджет (государственный, местный). Возможен следующий механизм централизованного решения указанных проблем. Разрабатываются местные, региональные, государственные программы решения отдельных вопросов развития социальной сферы (дошкольного и школьного воспитания, отдыха, здравоохранения и др.). Источником финансирования указанных программ может стать специальный налог, вводимый органами местного управления. В зависимости от количества трудящихся на предприятии, в организации (кроме бюджетных организаций) юридические лица и предприниматели вносят социальный налог. Последний используется под контролем Совета народных депутатов, представителей трудовых коллективов строго по назначению.

2.10. Изменения в производственных отношениях требуют изменения хозяйственного механизма. Хозяйственный механизм, выражающий производственные отношения, их организационно-экономическое звено, является экономической категорией. В широком понимании - это политэкономическая категория, включающая элементы базиса и надстройки. В узком (наиболее распространенном) понимании - это совокупность форм, методов, инструментов реализации требований экономических законов на самых различных уровнях общественного производства. Хозяйственный механизм представляет

собой сложную систему, состоящую из ряда подсистем (руководство экономикой; организационная структура управления; управленческие процессы; методы и рычаги хозяйствования; участие трудящихся в управлении; контроль и др.).

Безотносительно к социально-экономическим условиям производства хозяйственный механизм может быть определен как интегрированная система экономических, организационных, правовых и иных форм, методов и инструментов регулирования управления хозяйственной деятельностью. В то же время механизм хозяйствования той или иной социально-экономической системы является понятием более широким, чем механизм регулирования и управления производством. Он наряду с управлением и регулированием производства включает цели производства, средства и методы их достижения, способ соединения работника со средствами производства. Поэтому механизм хозяйствования в условиях госсобственности будет отличаться от механизма хозяйствования в коллективной, частной, смешанной собственности. Если на предприятиях с госсобственностью фактически нет хозяина, а есть управляющие и наемные работники (управляющие также являются особой категорией наемных работников), то на предприятиях с частной собственностью есть один или несколько хозяев и наемные работники; на предприятиях с коллективной собственностью хозяева могут быть (при персонифицированной коллективной собственности) и могут отсутствовать (при общей коллективной собственности). Для эффективного ведения хозяйства нужны особые подходы к формированию механизма хозяйствования. Правомерно рассматривать хозяйственный механизм на уровне народного хозяйства (макроуровне), на уровне хозяйствующего субъекта, его структурных подразделений. На различных уровнях (срезах) хозяйства соотношение и степень воздействия базисных и надстроечных элементов в хозяйственном механизме различны. Более глубоки они на народнохозяйственном уровне, но шире и многообразнее на уровне предприятия. В условиях рыночных отношений предприятие становится центром (узлом) пересечения экономических, социальных, морально-этических интересов и связей в многомерной, многослойной ткани социально-экономических отношений народного хозяйства.

На уровне предприятия структура хозяйственного механизма включает:

экономические, правовые, административные формы взаимоотношений с иными хозяйствующими субъектами, со своими подразделениями и работниками;

системы планирования, показатели работы и оценки деятельности предприятия, его структурных подразделений;

формы, структуры организации производства, труда и управления;

формы и системы оплаты труда, стимулирования, повышения его эффективности и качества, формирования собственности трудящихся;

системы управления материальными и трудовыми ресурсами; методы анализа производственно-хозяйственной деятельности, выработки и принятия решений, контроля их реализации;

формы участия трудящихся в управлении производством.

В диссертации дается структура хозяйственного механизма на различных уровнях (срезах) от отрасли до бригад.

2.II. Хозяйственный механизм формируется под влиянием двух факторов: рынка и планирования. По мере перехода к цивилизованным рыночным отношениям происходит переход от жестко регламентированных, директивных планов к планам прогнозным, индикативным, ориентированным на запросы потребителей. Система планирования ориентирована на возможность и вероятность ошибок, отклонений, на формирование терпимости к отклонениям, на разработку механизмов, способных своевременно выявить отклонения, оценить их, внести коррективы, позволяющие избежать серьезных ошибок, связанных с несовершенством прогнозирования, планирования. Способность исправлять ошибки, вносить коррективы на реалии жизни — это важнейший момент современного планирования, современных программ предприятия, регионов, государства.

Цивилизованный рынок подвержен активному влиянию со стороны государства (общества) посредством экономических регуляторов: системы налогообложения, льгот, поощрений, на развитие направлений, способствующих реализации прежде всего общенародных интересов. На уровне предприятия рынок, посредством отражения запросов потребителей, обеспечивает отбор эффективных технологий производства товаров на основе варьирования цен, а планирование обеспечивает определение пропорций производства и

нового варианта цен. Они между собой воздействуют до тех пор, пока не будет получена сбалансированная программа, план. Достижение такого сочетания (рынок и планирование) обеспечивает формирование современного хозяйственного механизма, способного к саморегулированию, саморазвитию, самосовершенствованию.

2.12. Мотивация труда, являющаяся составной частью хозяйственного механизма, включает экономическое стимулирование и ответственность, социально-психологические факторы (рис.2).

Мотивация труда опирается на интересы, выражает систему интересов, в которых, в условиях многообразия форм собственности и товарно-денежных отношений, ведущим становится интерес индивидуума (личный, групповой). Посредством экономических рычагов, а в ряде случаев и административных методов, государство

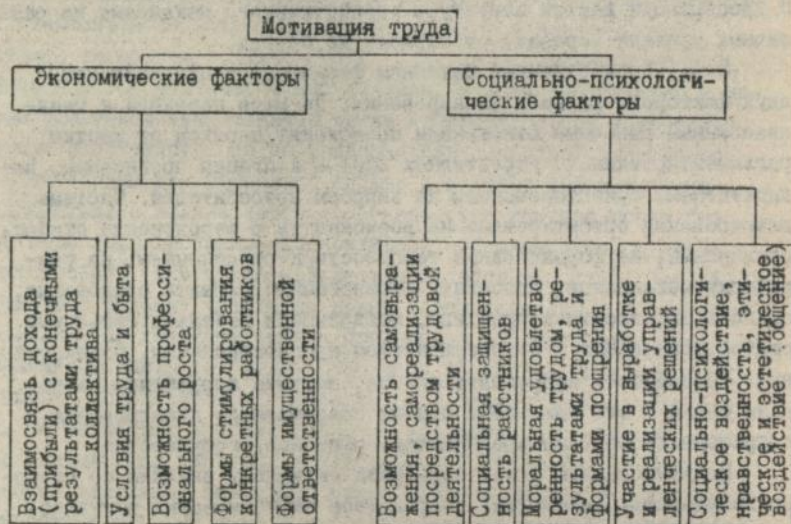


Рис.2. Схема мотивации труда работника

стремится к однонаправленности личных, групповых, коллективных интересов и интересов общества. Понятия мотивация, мотивы применимы к механизму побуждения человека к активной трудовой деятельности (реализации интересов как осознанных потребностей материальных и идеальных), биологических (выживание под угрозой разорения, голода), социальных и психологических (самоутверждение). Ряд специалистов полагает, что мотивация человека к труду составляет постоянную величину, включающую следующие мотивы: боязнь потерять работу (тормозной мотив); материальная заинтересованность в росте доходов; уровень общественно-политического сознания человека, внутренняя потребность работать добросовестно, с высокой отдачей. Побудительный мотив — это внутренняя потребность человека, его желания. Эффективность стимулирования зависит от способности учитывать эту внутреннюю потребность, воздействовать на нее.

Мотивы и стимулы не всегда жестко взаимосвязаны. В ряде случаев они даже не являются взаимно однозначно соответствующими друг другу. Мотивы являются факторами внутреннего мира личности. Факторами внешних условий являются стимулы. Мотивы поведения уже, в основном, заданы в структуре личности к моменту, когда предьявляется стимул. Они в известной степени автономны, независимы от стимулов. Каждый человек имеет определенные запросы (к характеру и условиям труда, возможному доходу, социально-культурные потребности и др.), которые его устраивают. Это мотивационная концепция работника (МКР).¹ МКР представляет собой интегральную характеристику личности, взятую под углом зрения: каким видится работнику его место в сфере труда и какова специфика его поведения в нем. МКР отвечает на вопрос: какую "цену" обязан и готов "заплатить" работник, чтобы обладать приемлемыми для него факторами труда (время движения на работу, сменность, условия труда, быта, доход, время отпуска, возможность профессионального роста и т.д.) и его результатами (доход, заработок, удовлетворенность, самореализация и др.).

В процессе создания мотивации противостоят МКР и система стимулирования. Если последняя сформирована на основе изучения

¹ И. Китов называет это трудовой концепцией работника (ТКР). См. Китов А.И. Экономическая психология. М.: Экономика, 1987г., с. 164.

и учета всего многообразия интересов членов коллектива, то непреодолимых препятствий между ней и МКР нет. Под механизмом мотивации труда в диссертации понимается совокупность (система) экономических, административных, социально-психологических методов воздействия на индивида, группы людей, коллективы, в целях достижения желаемых результатов социально-экономического развития. Важной составной частью механизма мотивации труда становится конкуренция работников, проявляющаяся в стремлении к совершенствованию мастерства и эффективности труда. Механизм мотивации труда действует на макроуровне (общество, регион) и на микроуровне (предприятие, структурное подразделение, индивидум). На макроуровне механизм мотивации реализуется путем сочетания регулирующей деятельности государства и хозяйствующих субъектов как равноправных сторон. На микроуровне определяющей является деятельность коллективов, как выразителей интересов коллективов и конкретных работников.

2.13. Мотивация труда формируется как на уровне предприятий, так и внутри его. На уровне предприятий она реализуется посредством разрешения противоречий между предприятием и обществом (через систему налогообложения), между предприятиями-производителями (конкуренция) и потребителями (установление цен, регулируемое спросом и предложением), между потребителями. Поскольку в ближайшее время конкуренция в базовых отраслях мало вероятна, мотивация труда на уровне предприятия определяется системой налогообложения предприятия. Практически во всем мире налогообложению подлежит прибыль. На Украине в 1992 г. производилось налогообложение дохода (18%), в 1991 г. — налогообложение прибыли (36%). В результате налогообложения дохода выиграли предприятия материалоемких отраслей, проиграли предприятия трудоемких производств.

Не улучшает ситуацию система налогообложения средств реализации, предложенная В.М.Пилипчуком.¹ Более обоснованным является дифференциация налогообложения из прибыли в зависимости от направлений ее использования. Прибыль, направляемая на инвестиции, облагается налогом не более 10%; на развитие и

¹ И. Налоги и платежи с физических и юридических лиц. Проект закона, предложенный В.М.Пилипчуком. Финансовый Киев, май 1992 г.

содержание социальной сферы - 30-35%, на потребление - не менее 50%. При реализации предложенной системы налогообложения предприятие получает возможность выбора в использовании прибыли; государство не теряет поступлений в бюджет; трудоемкие предприятия выводятся из зоны искусственного банкротства.

2.14. Исходным моментом организации системы стимулирования является разрешение внутреннего противоречия работника как производителя и как потребителя. Как производитель, он желает затратить труда меньше, а результаты реализовать дороже. Как потребитель - приобрести товары дешевле и качеством выше. Данное противоречие проявляется на уровне работника, группы работников, коллектива, отрасли и др. В решении указанных противоречий участвуют индивидуумы, коллективы, общество. Экономическая аксиома - более эффективный и качественный труд должен вознаграждаться более высоко. Соответствие меры труда и потребления достигается, если имеется прочная финансовая система, обеспеченность денежной единицы товарной массой, отсутствует инфляция. В нормально развивающейся экономике суммарная стоимость товарной массы превышает общую массу находящихся в руках населения денежных средств. Если обозначить товарную массу в действующих ценах как $f(x_1)$, а доходы населения - $f(x_2)$, то при условии:

$$f(x_1) \geq f(x_2) \quad (7)$$

имеет место нормально функционирующий механизм стимулирования. При

$$f(x_1) < f(x_2) \quad (8)$$

механизм стимулирования разрушается.

Экономика страны находится на этапе разрушенного механизма стимулирования, когда рост номинальной заработной платы сопровождается падением эффективности производства и труда, сокращением производства товаров в натуральных и условно-натуральных измерителях. Аналогичное положение и на предприятиях.

На Артемовском заводе ОЦМ за 9 месяцев 1992 г. к уровню 9 месяцев 1991 г. заработная плата возросла в 14,5 раза при снижении объемов производства в тоннаже на 45%, выпуске товарной продукции в сравнимых ценах - 64,8%, росте в действующих ценах

в 25,9 раз. Исследования показали, что работник достигает определенного уровня заработной платы и в связи с трудностями ее реализации не стремится к его повышению путем роста эффективности труда. Увеличения номинальной заработной платы трудящиеся госпредприятий добиваются путем забастовок (шахтеры, автомобилисты, авиадиспетчеры) или путем переговоров с правительством (металлурги, железнодорожники).

Исходя из реальностей, в диссертации разработана двухуровневая система стимулирования труда на предприятии:

созданы системы оценки, учета количественных и качественных показателей труда внутри предприятия и на уровне предприятия;

увязка и корректировка ее с внешними факторами, вызванными переходом к хозяйственному механизму, ориентированному на рыночную экономику.

На уровне предприятия для планирования труда, его организации, учета следует более широко использовать натуральные показатели и трудоемкость работы. При этом последняя не увязывается жестко с фондом оплаты труда и с фондом потребления. Поскольку цены подвержены рыночному влиянию, узаконена инфляция, то исчезает связь между нормами труда и расценками. За нормами закрепляются функции планирования и учета. Они освобождаются от жесткой связи с распределением.

По нормативной трудоемкости единицы конечной продукции определяется фактическая трудоемкость выполненных работ. В зависимости от фактического вклада коллектива структурного подразделения, категории работников, определяемого по трудоемкости, производится формирование источника ФОТ. Последний рассчитывается путем умножения объема продукции в натуральном (условно-натуральном) измерении на предельно допустимый уровень ФОТ в единице изделия. При превышении установленного уровня применяется шкала корректировки ФОТ (внутри предприятия):

превышение норматива, %	налогообложение, руб.(крд)
до I	рубль за рубль увеличения ФОТ
от I до 3	три рубля за рубль

Если в результате внедрения прогрессивных технологий, организации труда трудоемкость снижается, а рыночная цена остается неизменной, то предельный норматив не изменяется.

2.15. Обоснована система распределения заработанных коллективом предприятия средств фонда потребления (ФП) и фонда оплаты труда (ФОТ), позволяющая на предприятиях ОЦМ отказаться от премиальных систем. Все заработанные средства между структурными подразделениями распределяются с учетом выполненных объемов, определяемых с учетом трудоемкости работ и внутрипроизводственных цен. Внутри их (для участков, бригад) — по коэффициенту трудового вклада (КТВ), между работниками — по коэффициенту трудового участия (КТУ). Система предполагает — распределение ФОТ по конечному результату, учитывающему трудоемкость каждого вида продукции, ее количество и качество;

каждой категории работников структурного подразделения (технологические рабочие, вспомогательные рабочие, руководители, специалисты и служащие) определяется ФОТ с учетом трудоемкости их работ. Фиксируется его удельный вес в общем ФОТ подразделения, принятом за 100%;

ФОТ каждой категории трудящихся корректируется по выполнению технико-экономических показателей, непосредственно от них зависящих (производительность труда, прибыль, выполнение заказов и др.), а та часть, которая не выплачивается из-за невыполнения каких-либо показателей, переводится в резерв данной категории трудящихся и может использоваться ими при восполнении упущений. Для оплаты труда руководителей специалистов и служащих рекомендованы системы "плавающих" окладов и безокладная оплата труда, которые базируются на жесткой связи с выполнением договоров и уровнем добросовестной прибыли.

Особое место в повышении эффективности производства занимает стимулирование труда руководителей. Автор предлагает оплату труда руководителей производить в зависимости от ряда факторов. Оклад устанавливается на уровне средней заработной платы на предприятии с коэффициентом 2-3. Руководитель получает вознаграждение в долях процента (на заводах ОЦМ — 0,3 - 0,5%) прироста прибыли к базовому периоду. На период работы по

контракту руководитель получает дивиденды на акции пользователя (от 1 до 5% акций предприятия). Дивиденды используются для приобретения акций предприятия на условиях опциона (оговариваются в контракте). Аналогичный механизм оплаты распространяется на должностных лиц администрации предприятия.

2.16. Разработана концепция рационального использования природных ресурсов, охраны окружающей среды. Предприятиям должно быть экономически более выгодно вкладывать средства в совершенствование технологических процессов, очистку вредных выбросов и сбросов, чем вносить плату за ущерб, наносимый природе и здоровью людей, штрафы за превышение установленных выбросов и сбросов. Средства, использованные на предприятиях и реально обеспечивающие сокращение выбросов и сбросов, учитываются в сумме платежей природоохранной деятельности. Концепция рационального использования материальных ресурсов и природоохранной деятельности имеет два уровня формирования механизма экономического управления эффективностью производства:

внешний - взаимоотношение предприятия с местными органами власти, выражающих интересы населения (в том числе трудящихся предприятий и членов их семей) по вопросам рационального использования и восстановления природной среды;

внутренний - разработка механизма стимулирования конкретных работников в реализации ресурсосберегающих технологий, природоохранных мероприятий на уровне рабочих мест (индивидуальных, групповых, коллективных).

Механизм реализуется поэтапно как на внешнем, так и на внутреннем уровнях. На первом этапе ставится задача сокращения и доведения до безопасного уровня выбросов и сбросов предприятиями, организациями, автомобильным транспортом и др. На втором этапе (после выхода на уровень допустимых выбросов и сбросов) разворачиваются работы по снижению накопившихся в почве, грунтовых водах, водоемах вредных выбросов (сбросов). На первом этапе упор делается на улавливание отходов (сооружение, реконструкция пылегазоулавливающих объектов, очистных сооружений, озеленение, развитие здравоохранения), на совершенствование технологических процессов. Второй этап включает создание индустрии по переработке отходов производства и жилищно-коммунального

сектора (переработка отходов промышленных и бытовых отходов, содержимого отстойников, очистка берегов и русла рек и др.). Разрабатываются соответствующие программы, средства на реализацию которых поступают в форме платежей предприятий, организаций в экологический фонд города. Платежи за выбросы и сбросы в пределах установленных норм относятся на издержки производства (себестоимость). Платежи за сверхнормативные выбросы и сбросы, в том числе залповые, производятся за счет хозяйственной прибыли предприятия. В случае ее отсутствия - за счет средств, предназначенных на оплату труда работников предприятия. Ставки платежей устанавливает Совет народных депутатов. При определении платежей на ближайшие годы следует исходить из того, что средства должны поступить в количестве, которое реально может быть использовано при имеющемся потенциале предприятия, города по направлениям:

строительство и реконструкция природоохранных мероприятий с учетом имеющихся строительных мощностей;

ремонт и восстановление дорог, объектов жилищного, культурного и социально-бытового назначения, на которые отрицательно воздействуют выбросы и сбросы;

развитие здравоохранения (приобретение необходимого лечебно-профилактического оборудования, расширение сети лечебных и лечебно-профилактических объектов, строительство загородных лагерей и баз отдыха и др.);

создание научно-исследовательской базы по контролю экологической обстановки и формированию системы ее улучшения.

Под руководством диссертанта определены ставки платежей в экологический фонд предприятий города Артемовска. Они утверждены Советом народных депутатов и рекомендованы к использованию.

Разработан механизм формирования экологических фондов предприятий, система материального стимулирования и ответственности конкретных работников за реализацию заводских программ природоохранной деятельности.

2.17. Оптимизация структуры предприятий, управления организационных структур, их взаимоотношений с органами государственного и регионального управления рассматривается диссертантом как важнейшее направление повышения эффективности

производства. В экономической теории произошел необоснованный переход к полному отрицанию организационно-административных методов управления под лозунгом критики бюрократизма, тоталитаризма. В хозяйственной практике самых демократических режимов имеют место как экономические, так и организационно-административные методы управления. Соотношение их меняется. До перестройки и в ее первые годы основными были административные, бюрократические методы. В последние годы они активно разрушаются, без создания адекватных экономических механизмов управления. Теория и практика свидетельствуют, что для нормального функционирования экономики необходимо использовать все научно обоснованные формы и методы управления, как экономические, так и организационно-административные. Применительно к предприятиям это значит, что во внешних отношениях преобладают экономические методы, а внутри предприятия должно быть оптимальное сочетание экономических и организационно-административных методов управления. По мере приближения к рабочим местам роль стоимостных показателей уменьшается, натуральных - увеличивается, возрастает значение прямого регулирования производства. При этом следует исходить не только из того, как руководитель видит процесс организации производства и труда, но и из позиции видения этого процесса управляемым работником, коллективом. Последние должны обладать максимальной степенью свободы и самостоятельности. При таком подходе возможно создание гибких структур управления, способных к самосовершенствованию, оптимизации. В диссертации обоснована блочная структура управления предприятием СИМ, ориентированная на формирующиеся рыночные отношения. Предусмотрены блоки: научно-технического прогресса и подготовки производства; производственно-экономической работы; маркетинга и финансово-коммерческой службы; социального развития. Определены роль дирекции и трудового коллектива в управлении. Директор по контракту нанимается советом предприятия (советом трудового коллектива) и в пределах предоставленных ему средств самостоятельно формирует аппарат управления предприятием, его структурные подразделения.

В качестве критериев оценки эффективности организационных структур управления предприятий СИМ предложена система

показателей;

сравнительный уровень производительности труда (ПТ) управленческого персонала по группе родственных предприятий, оцениваемый как отношение объема производства (Q) в натуральных, условно-натуральных измерителях или чистой продукции к численности управленческого персонала ($Ч_{п.у.}$)

$$П_{\tau} = Q : Ч_{п.у.} ; \quad (9)$$

прирост (снижение) производительности труда ($\Delta ПТ$) в анализируемый период ($ПТ_{а.п.}$) в сравнении с базовым периодом ($ПТ_{б.п.}$) в условно-натуральных и стоимостных показателях (чистой продукции):

$$\Delta ПТ = ПТ_{ап} - ПТ_{бп} ; \quad (10)$$

доля затрат по управлению (ФОТ; приобретение, содержание, эксплуатация оргтехники по управлению, др. управленческие расходы) в соответствующих статьях себестоимости производства продукции, ее динамика по предприятию в сравнении с аналогами; время от начала разработки новой технологии, проектирования, организации производства до выхода продукции (ее новых видов) на рынок;

удельный вес новых видов продукции, ежегодно осваиваемой в натуральных измерителях (условных тоннах), конкурентно-способной продукции в общем объеме производства;

динамика количества уровней управления и численности управленческого персонала за ряд лет в сопоставлении с динамикой производства продукции, ее новых видов в условно-натуральных и стоимостных показателях.

2.18. Предприятия ОЦМ формировались и функционировали в составе цветной металлургии Союза ССР. Отрасль имела сырьевую базу (Казахстан, РФ), предприятия первичной металлургии в непосредственной близости от горнодобывающих предприятий, заводы ОЦМ, максимально приближенные к потребителям. Монополизация

заводов ОЦМ ко всем изделиям отрасли составляет 77%¹. Монополизация Артемовского завода ОЦМ по всем изделиям отрасли составляет 1,3% (по медному прокату - 2,3%, по латунному - 1,9%). Монополизация к количеству изделий на заводе составляет 15,2%. Это самые низкие показатели среди всех предприятий ОЦМ. Не будучи единственным предприятием ОЦМ на Украине, Артемовский завод при формальном подходе будет отнесен к монополистам, со всеми вытекающими из этого последствиями. Положение усугубляется отсутствием сырья в республике для завода.

Чтобы выжить в условиях формирующихся рыночных условий, следует коренным образом изменить структуру завода, его отношения с партнерами. Заводы ОЦМ имеют от трех до пяти основных цехов и по 15-20 вспомогательных цехов. По существу формировалось автономное натуральное хозяйство, которому были обеспечены поставки сырья и сбыт продукции органами отраслевого управления. Ликвидация министерств, разрушение хозяйственных связей потребовала изменения структуры. На Артемовском заводе ОЦМ, используя различные организационно-правовые формы хозяйствования, на базе вспомогательных цехов и служб созданы предприятия малой экономики (16 малых предприятий). Завод остался в составе основных цехов. Получив статус юридических лиц, предприятия малой экономики добровольно объединились и совместно с заводом ОЦМ создали концерн. В состав концерна вошли Украинское отделение отраслевого института, опытный машзавод, другие родственные предприятия региона. Создается коммерческий банк. Таким образом, идет добровольное формирование крупной структуры по технологической цепочке: поставщик сырья; завод ОЦМ; организация, обладающая научно-техническим потенциалом, ноу-хау; организация, имеющая финансовые ресурсы (в т.ч. валютные) и способная вложить их в развитие производства; потребитель проката, в т.ч. иностранный. Головной организацией может стать любой из партнеров. В АО "Уральская фольга" - это Михайловский завод ОЦМ. Структура открыта для всех заинтересованных предприятий и организаций.

1. Страхов Г.Н. Анализ специализации и монополизации производства проката цветных металлов на заводах по обработке цветных металлов. Цветные металлы, № 4, 1992, с.59-60.

В качестве поставщиков сырья могут входить зарубежные предприятия (Казахстана, РФ, других государств). В пределах Украины — это предприятия системы "Вторцветмет". Работа их на обеспечение Артемовского завода ОЦМ сырьем позволит повысить использование ломов и отходов с 10% (в 1992 г.) от общего объема производства до 40–50%.

Созданный на базе Артемовского завода ОЦМ, предприятий малой экономики, концерн формирует дочерние предприятия с различными организационно-правовыми формами в непосредственной близости от потребителей. Их задача — доведение проката до состояния, соответствующего требованиям потребителей; сбор и доставка ломов, отходов цветных металлов на базовое предприятие (завод ОЦМ). В концерн вошли предприятия с различными организационно-правовыми формами (государственные, совместные, арендные, частные и др.), что позволяет развивать конкуренцию в данных структурах.

Концерн АЗСМ, войдя в ассоциацию (объединение) с предприятиями системы "Вторцветмет", может стать основой для формирования Украинской национальной компании по производству проката цветных металлов. Организационно-правовой формой компании может стать акционерное объединение (холдинг) с максимальным использованием коллективной (персонифицированной), смешанной форм собственности, в том числе иностранных инвесторов.

2.19. Повышение эффективности производства непосредственно связано с качеством рабочей силы. В диссертации вводится понятие производственно-интеллектуального потенциала для характеристики трудового коллектива. Это комплекс показателей, определяемых образовательным уровнем и профессиональной подготовкой, ответственностью коллектива в целом и каждого работника в отдельности и др. Производственно-интеллектуальный потенциал может быть оценен как произведение фонда оплаты труда промпersonала за трехлетний период и коэффициента отклонения рентабельности данного предприятия от средней рентабельности по группе промышленности.

Пример. Трехлетний ФОТ промпersonала завода составляет 24 млн. руб. Средняя рентабельность по аналогичным предприятиям ОЦМ Украины и России 20%.

Рентабельность завода:

а) 30%; б) 20%; в) 10%; г) предприятие убыточное.

Коэффициент отклонения рентабельности в вариантах:

а) $1,5 / 30 : 20$ /; б) $1,0 / 20 : 20$ /; в) $0,5 / 10:20$ /;

г) все значения со знаком минус приравниваются к нулю.

Оценка производственно-интеллектуального потенциала по вариантам:

а) 24 млн. руб. $\cdot 1,5 = 36$ млн.руб.;

б) 24 млн.руб. $\cdot 1,0 = 24$ млн.руб.;

в) 24 млн. руб. $\cdot 0,5 = 12$ млн.руб.;

г) оценка нулевая.

При создании АО на базе госпредприятия в уставный фонд включается стоимость интеллектуально-производственного потенциала. Трудовой коллектив получает на эту сумму акции АО бесплатно, формируя коллективную персонифицированную собственность.

Для оценки качества труда руководителей, специалистов разработана система, позволяющая выделить творческий и исполнительский труд, качество его выполнения. Производится накопление оценочных материалов. Это используется в формировании и реализации на заводах программы "Кадры и управление персоналом".

В заключении диссертации подведены итоги исследования, сформулированы выводы и предложения теоретического, научно-методического и прикладного характера, направленные на повышение эффективности производства в условиях формирования рыночных отношений. Основные из них следующие:

1. Показано, что в условиях социально регулируемой рыночной экономики с многообразием форм собственности предприятия базовых отраслей промышленности должны стать хозяйствующими субъектами. Исследован хозяйственный механизм предприятий базовых отраслей промышленности на различных уровнях и срезах.

2. Дано обоснование понятий эффект и эффективность. Для характеристики эффективности предложено использовать сочетание показателей в стоимостном и натуральном измерении продукции, поставленной потребителям и оплаченной ими. В их числе: реализованная чистая продукция, рентабельность, прибыль (доход) в расчете на одного работника, ликвидность, эффективность хозяйственной деятельности персонала, использование производственного

потенциала и др.

3. Установлено, что для повышения эффективности производства следует выделять внешние и внутренние факторы. Внутрипроизводственные показатели должны быть ориентированы на трудоемкость, натуральные показатели и стоимостные показатели во внутризаводских ценах.

4. Доказано, что основными направлениями повышения эффективности производства предприятий ОЦМ является совершенствование хозяйственного механизма, механизма мотивации труда, формирование собственности работника, активизация трудящихся и трудовых коллективов.

5. Разработана методика оценки стоимости имущества государственных предприятий, учитывающая эффективность их работы, интеллектуально-производственный потенциал. Предложена принципиальная схема преобразования предприятий ОЦМ из государственных в смешанные, коллективные, в которых формируется собственность работников.

6. Выявлено, что в развитии затратного механизма заинтересованы все субъекты производства и управления (работники, руководители, органы местного и государственного управления), выступая в качестве производителей. Они же страдают от этого в качестве потребителей. Предложены системы стимулирования, налогообложения, позволяющие создать заинтересованность в снижении издержек производства, увеличении добросовестно заработанной прибыли.

7. Предложены системы стимулирования и ответственности за конечные результаты труда структурных подразделений, различных категорий трудящихся. При этом начисление средств производится по коллективным результатам труда, индивидуальных доходов - из коллективных источников по конечным результатам труда конкретных работников.

8. Установлено, что основой экономики будут оставаться крупные предприятия, с развитым внутрипроизводственным хозяйством, сотрудничающие на договорных условиях с предприятиями средней и малой экономики. В ходе создания концерна АЗМ апробирована методика формирования крупных структур. Даны рекомендации по формированию подотрасли обработки цветных металлов Украины.

9. Разработан механизм экономического управления природоохранной деятельностью на уровне города, предприятия, внутри предприятий. Последний позволяет создать заинтересованность конкретных подразделений, работников в улучшении экологической обстановки.

10. Предложено всю работу по повышению эффективности производства рассматривать на двух уровнях: внутрипроизводственном и во взаимоотношениях с иными субъектами. Особые отношения должны складываться с малыми предприятиями и заводом-учредителем. Здесь правомерно использовать трансфертные цены, формировать фонды поддержки и развития малых предприятий, отказаться от налога с добавленной стоимости.

11. Показано, что для активизации трудовых коллективов, работников необходимо использовать не только материальные, но и моральные формы стимулирования. Переход к рыночным отношениям предполагает использование всего положительного, что имеется в деятельности трудовых коллективов (пргнозное планирование, экономические и организационно-административные формы управления, моральное поощрение, участие в управлении и т.д.) в сочетании с зарождающимися прогрессивными элементами цивилизованных рыночных отношений.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ, В КОТОРЫХ ОТРАЖЕНЫ ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ.

3.1. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов. - Донецк.: ИЭП АН УССР, 1993. - 10 п.л. (монография).

3.2. Совершенствование хозяйственного механизма и его рационализация в обработке цветных металлов. - М., 1988. - 258 с. - Деп. в ЦНИИцветмет экономики и информации 24.10.88. № 715-ЦМ 88. - РС-ВИНИТИ, 20 В, 1989, № 2, с.70 (монография).

3.3. Совершенствование организации производства и труда в обработке цветных металлов. - М.: 1990, - 252 с. - Деп. в ЦНИИцветмет экономики и информации. 19.11.90., № 1966-ЦМ90 Р.Х. ВИНИТИ, 20 В., - 1991, № 4, - с.13 (монография).

3.4. Научно-технический прогресс в обработке цветных металлов// Комплексная программа "НТЦ и его социально-экономические последствия на период до 2005 г. по УССР" -К.: Наукова думка, 1984. - 0,5 п.л.

3.5. Современное состояние и перспективы развития цветной металлургии Украинской ССР / В.И.Шаловал, Д.Ф.Краев, В.А.Жабенко и др. Киев: Наукова думка, 1989. - 5,9 п.л.

- 3.6. Совершенствование бригадных форм организации и оплаты труда в промышленности Донбасса. Препринт. - Донецк: ИЭП АН Украины, 1981. - 1,8 п.л.
- 3.7. Совершенствование организационных структур управления в обработке цветных металлов. Препринт. - Донецк: ИЭП АН Украины, 1991. - 2,5 п.л.
- 3.8. Преобразование заводов по обработке цветных металлов в коллективные предприятия. Препринт. - Донецк: ИЭП АН Украины, 1992. - 2,2 п.л.
- 3.9. Обеспечение эффективности производства на этапе формирования рыночных отношений (на примере предприятий обработки цветных металлов). Препринт. - Донецк: ИЭП АН Украины, 1992. - 3,0 п.л.
- 3.10. Стимулирование пересмотра норм труда по инициативе рабочих / Заицев В.Ф., Булеев И.П. Экономика Советской Украины, № 12, 1981. - 0,4 п.л.
- 3.11. Пути повышения производительности труда в цветной металлургии / Котляр Б.А., Данилюк Д.М., Булеев И.П. и др. Цветные металлы, № 2, 1983. - 1,3 п.л.
- 3.12. Совершенствование организации труда ремонтных рабочих на заводах по обработке цветных металлов / Булеев И.П., Гобленко А.Е. Мовчан А.С. Цветные металлы, № 4, 1983. - 0,3 п.л.
- 3.13. Повышение эффективности производства на предприятиях по обработке цветных металлов / Меренков Ф.Д., Булеев И.П., Гобленко А.Е. Цветные металлы, № 10, 1984. - 0,5 п.л.
- 3.14. Самоуправление в условиях бригадной организации труда на Артемовском заводе по обработке цветных металлов / Карамзов Н.М., Булеев И.П. Цветные металлы, № 12, 1984. - 0,4 п.л.
- 3.15. Бригадный хозрасчет на предприятиях "Союзцветмет-обработка". Цветные металлы, № 4, 1985. - 0,4 п.л.
- 3.16. Углубленный поиск резервов. / Социалистический труд, № 2, 1986. - 0,2 п.л.
- 3.17. Стимулирование выполнения поставок по договорам на заводах ОЦМ / Булеев И.П., Архипов А.В. Цветные металлы, № 1, 1987. - 0,4 п.л.
- 3.18. И права, и обязанности. Обсуждаем проект Закона СССР "О государственном предприятии (объединении)". Экономическая газета, № 14, 1987. - 0,1 п.л.

- 3.19. Опыт стимулирования экономии ресурсов на предприятиях ОЦМ / Маренков Ф.Д., Булеев И.П., Цветные металлы, № 4, 1987.- 0,3 п.л.
- 3.20. Работа цеха в условиях коллективного подряда / Киселев А.М., Дворников В.Ф., Булеев И.П. Цветные металлы, № 4, 1987.- 0,3 п.л.
- 3.21. Совершенствование организации труда на заводах ОЦМ. Цветные металлы, № 1, 1990. - 0,4 п.л.
- 3.22. Совершенствование коллективных форм организации труда на заводах ОЦМ. Цветные металлы, № 4, 1990. - 0,4 п.л.
- 3.23. Оптимизация организационной структуры управления Артемовским заводом ОЦМ / Агушев Г.А., Булеев И.П. Цветные металлы, № 7, 1990.- 0,5 п.л.
- 3.24. Повышение эффективности научных исследований на Артемовском заводе ОЦМ / Куроедов В.А., Булеев И.П. Цветные металлы, № 12, 1990.- 0,5 п.л.
- 3.25. Мотивация труда: опыт и проблемы / Котляр Б.А., Кандауров Н.Ф., Булеев И.П. и др. Цветные металлы, № 2, 1991.- 1,0 п.л.

Подп. в печать 7.05.93.

Формат 60x84/16, Бум. тип. Офс. печ.

Усл. печ. л. 2,0. Заказ IOBI. IOO экз. Бесплатно.

Р-т ИЭП АН Украины. 340048, г.Донецк, ул. Университетская, 77.

AB 27.606

AB 27.606