

За гранью эффективности

Что мешает развитию малого бизнеса в стране?



Петр ИВАНЦОВ,
доктор экономических
наук, профессор

Несмотря на предпринятые государством меры, позволившие занять Беларуси на начало 2014 года 63-е место среди 189 стран в рейтинге Всемирного банка и Международной финансовой корпорации «Ведение бизнеса», настрой предпринимателей и представителей бизнес-союзов продолжает оставаться достаточно критическим. Эта позиция недвусмысленно выражается на каждом организованном ими форуме и в аналитических материалах в СМИ.

Естественно, что для вхождения Беларуси в первую тридцатку государств по развитию малого бизнеса предстоит сделать еще очень многое. Необходимы огромные старания по консолидации усилий и укрепление доверия между деловыми кругами и властью.

Поэтому для выполнения поставленной правительством задачи по увеличению доли малого и среднего предпринимательства (МСП) до 30 % к 2015 году и до 50 % – к 2020-му, нужно конструктивное сотрудничество бизнес-сообщества с государством.

Для того чтобы достичь поставленных целей, надо осознать существующие проблемы в ведении бизнеса и на основании их анализа создать действенный механизм государственно-частного партнерства (ГЧП).

Конкретная ситуация из бизнес-практики рассмотрена ниже на примере осуществления заказа на выполнение строительных работ (строительство печи для нового жилого дома в деревне) организацией малого бизнеса.

Общеизвестно, что государственные предприятия работают по установленным нормативам в рамках существующей нормативно-правовой базы. «Рыночники» то же самое преподносят в рамках категории «спроса и предложения». И чем выше спрос – тем дороже обойдется предложение.

Учитывая то, что для выполнения данного вида строительных работ (сложить печь) требуется наличие соответствующей специальности, которая к тому же в настоящее время принадлежит к числу дефицитных, исполнитель поставил условие: «положил кирпич – плати доллар». Следовательно, цена строительства печи колеблется в пределах от 800 до 1,5–2 тыс. долларов.

В нашем конкретном случае, как и определил рынок, то есть спрос и предложение, начальная цена составила более 1 тыс. долларов. И только наличие конкурентов по ранее проведенным переговорам позволи-

ОБ АВТОРЕ

ИВАНЦОВ Петр Иванович.

Родился в 1953 году в д. Птичанская Пуховичского района Минской области. В 1980 году окончил Ленинградский сельхозинститут. С 1972 по 1974 год работал в совхозе «Селецкий» Пуховичского района, в 1974–1976 годах – в колхозе «Звезда» Узденского района.

С 1984 по 1989 год – начальник отдела межотраслевых связей Минского райисполкома. С 1989 по 1992 год – декан факультета Республиканской высшей школы управления АПК. В 1992–1994 годах – консультант при Совете Министров Республики Беларусь, в 1994–1996 годах – консультант Администрации Президента Республики Беларусь.

С 1996 по 1999 год – начальник департамента экономического развития Союза Беларуси и России. С 2000 года – директор Инновационного центра, заведующий кафедрой управления АПК, профессор кафедры теории и практики государственного управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

Доктор экономических наук (1995), профессор (1996).

Автор более 100 научных работ, из них 10 – учебно-методические пособия.

Сфера научных интересов: совершенствование управления в АПК и других отраслях народного хозяйства; финансовое оздоровление предприятий сельского хозяйства и промышленности; государственное управление инновационной деятельностью на предприятиях; обеспечение продовольственной безопасности Беларуси.

ло снизить договорную цену на возведение печи до 700 долларов.

Не менее примечателен юридический аспект проблемы оформления заказа.

Находясь в плену правового нигилизма, большинство предпринимателей избегают нормативно-правового оформления заказа путем заключения договора подряда.

Известно, что оформление договора подразумевает принятие обязательств перед заказчиком – по качественным характеристикам товара (продукта) и государством (обществом) – по уплате налогов. Поэтому предприниматель – исполнитель заказа нередко сделку оформляет так называемым словесным договором: «ударил по рукам». Естественно, что вся прибыль от завышения уровня договорной цены выполненных работ при такой сделке остается у предпринимателя, а заказчик в случае неудовлетворительного качества оказанных услуг (выполненных работ) либо поставки некачественного товара (продукта) остается один на один со своими проблемами. Государство же из-за такого «доброе» заказчика недополучает средства для финансирования производственного и социального сектора экономики.

Для наемного работника главные минусы сделки – это заниженная стоимость труда и высокий уровень эксплуатации. При этом все участники сделки наносят непоправимый нравственный удар по себе, своей семье и обществу в целом.

Целесообразно рассмотреть происходящую в данной ситуации оценку стоимости рабочей силы. Известно, что минимальная стоимостная оценка часа отработанного времени в США составляет с 2007 года 7,25 доллара, в России – 300 рублей. Поэтому материальное вознаграждение предпринимателем наемного рабочего необходимо рассматривать не только как стоимостной показатель за количество и качество произведенного продукта, но и как предпосылку формирования морального и социального статуса товаропроизводителя. И если материальное стимулирование обеспечивает минимальное благополучие наемного работника (воспроизводство рабочей силы), то это способствует формированию личности с положительными характеристиками, что ведет к стабилизации общества и открывает перед индивидом возможности повышения своего морально-нравственного

статуса. Если же материальное стимулирование наемного работника не обеспечивает минимальные потребности воспроизводства рабочей силы, то личность нравственно деградирует, создает социальные и нравственные проблемы семье, государству и обществу в целом. В этом случае экономические проблемы перерастают в социально-политические.

В нашем конкретном случае материальное стимулирование специалиста-печника, по его информации и сведениям предпринимателя, не превышает 4,5–5 млн рублей. Если учесть, что данный заказ выполняется за 4–6 дней (в нашем случае хватило 5 дней, правда, сделали это уже другие мастера, так как первые заказчиком были отстранены за нарушение трудовой дисциплины), то видно, что наемный работник может выполнить совместно с подсобником объем работ не менее чем на 35 млн рублей в месяц.

Из вышеприведенного расчета видна получаемая индивидуальным предпринимателем прибавочная стоимость, уровень которой поразил бы даже воображение автора «Капитала» К. Маркса, установившего основное противоречие в развитии производительных сил и производственных отношений.

В расчет издержек по выполненному заказу не включена стоимость рабочей силы подсобного рабочего, исходя из того, что затраты по его содержанию за 1,5 года (по информации, полученной от рабочего и подтвержденной предпринимателем) составили для нанимателя сумму, уплаченную за приобретение одной пары джинсов, одной пары кроссовок и майки. Если данные издержки на оплату труда дополнить затратами на более чем скромное питание, то, пожалуй, затруднительно найти в нашей стране вид деятельности, обеспечивающей уровень прибыли, сравнимый с прибылью индивидуального предпринимателя в «печном» бизнесе.

Организационные издержки при выполнении печных работ наемными рабочими явились убедительным доказательством необходимости нормативно-правового оформления заказа. При оформлении договора подряда на строительство печи стоимостные оценки выполненных работ снизились с ранее оговоренных одного доллара за положенный кирпич до 52 центов.

► Таблица 1.
Эффективность
функционирования
субъектов
хозяйствования

* В таблице приведена информация по разработанному автором варианту эффективной системы управления малым и средним бизнесом в сельскохозяйственном производстве. Детально информация изложена в источниках [1; 2; 3; 4].

Показатели	Организации малого предпринимательства	В целом по Республике Беларусь	УП «Молодово-Агро»*
Среднемесячная ЗП, тыс. руб.	3270,9	3676,1	4660
Производительность, ВВП на 1 рабочего, млн руб.	326	113,4	168
Прибыль на 1 рабочего, млн руб.	42,3	20,2	104

Нашими многолетними исследованиями установлено, что важнейшей, если не определяющей, функцией эффективного управления производственными ресурсами, включая и человеческий потенциал, является мотивация труда как центральная функция управления. Для повышения эффективности производства необходимо полностью задействовать человеческий, производственный потенциал и особенно его главную часть – деловую и предпринимательскую активность не только собственников средств производства, но и всех членов организации. Мотивацию труда следует рассматривать не как узкий комплекс экономических и организационных составляющих, связанных только с формированием заработной платы работника, а как системный элемент организационно-экономического и социального механизма функционирования, формируемого в отрасли.

Категория «мотивация труда» включает в себя комплекс мер, направленных на активизацию физических, умственных и морально-психологических усилий человека, побуждающих его в результате трудовой деятельности удовлетворять свои постоянно возрастающие материальные и духовные потребности.

Эффективность использования производственных ресурсов – одно из важнейших условий достижения успеха. Чем она у тех или иных организаций выше, тем ниже их издержки и больше прибыльность по отношению к конкурентам. Поэтому технологическая эффективность является первоочередным условием для достижения конкурентного преимущества. Следовательно, рост производительности труда фокусируется в качественных индикаторах: формировании корпоративного управления, уровне дохода членов организации,

конкурентоспособности продукции, инновационности и т.д.

Говоря о значении производительности труда в развитии организации, необходимо отметить, что тенденции в эффективности функционирования малого предпринимательства как в динамике, так и по результатам 2012 года имеют разную направленность (табл. 1). И это вызывает множество вопросов.

Так, производительность труда в организациях малого бизнеса составила в 2012 году 326 млн рублей на одного человека, что выше, чем в среднем по стране почти в три раза. Высокий уровень производства в малом бизнесе указывает на высокую степень его активности. Однако прибыль по данным организациям составила только 42,3 млн рублей на человека, а заработная плата – 3,6 млн рублей на человека, что является весьма сомнительными показателями при такой высокой производительности труда и подтверждает сущность выводов вышеприведенного частного случая функционирования малого и среднего бизнеса. Эта негативная тенденция характерна для малого и среднего бизнеса и в 2013 году.

Стоит также пристальнее взглянуть на эффективность существующих организационных структур малого бизнеса. Проблема сверхвысокого дохода одних на фоне нищенского существования других порождает социальное неравенство в обществе. Проведение информационной работы об уровне эксплуатации индивидуальным предпринимателем нанятых рабочих (которых он, будучи лицом заинтересованным, в детали управления и стоимости заказа не посвящает) на третий день работы вызвало конфликт. Рабочие отказались работать и уехали домой, не получив расчета за отработанное время.

Сложившуюся ситуацию предприниматель расценил как вмешательство в его

бизнес, обвинив заказчика в том, что тот «испортил» его работников. Как уже упоминалось, выполнение заказа заканчивала другая бригада работников. При этом интересен следующий характеризующий их факт. Первая бригада печников была из Березинского района, вторая – из Крупского района Минщины. Не секрет, что эти два региона по природно-экономическим условиям и с точки зрения экономического развития являются самыми слабыми в Минской области. Как результат, работники тамошних сельскохозяйственных организаций имеют очень низкий уровень материального вознаграждения и пытаются поправить свое финансовое благополучие в других отраслях народного хозяйства. Насколько удачно – видно на вышеприведенном конкретном примере.

В целом же все перечисленное – звенья одной цепи, из которых складывается картина отсутствия эффективного управления в отраслях народного хозяйства и организациях малого и среднего бизнеса.

Заслуживает внимания и образовательный аспект: как в целом, так и применительно к бизнес-образованию. Эту проблему в переходный к рыночным отношениям период постсоветские страны решали по-разному. Так, Российская Федерация повышала его уровень путем обучения в Германии на немецкие деньги по немецким программам, где было подготовлено не менее 10 тыс. менеджеров, а также в США, где обучалось около 50 тыс. менеджеров. В настоящее время в России ожидается принятие государственной программы по подготовке высококвалифицированных специалистов по 32 специальностям в престижных вузах Европы, Англии и США с обязательным возвращением на работу домой.

О том, что отечественное образование сегодня не соответствует потребностям предприятий и организаций, приходится слышать на всех уровнях государственного управления нашей страны. Пути исправления данной ситуации детально изложены в концепции развития системы бизнес-образования в Республике Беларусь в 2014–2015 годах и на период до 2020 года.

Наконец, целесообразно остановиться на архитектуре организационных структур малого и среднего бизнеса. В основном это структуры предпринимательского типа, где отсутствует корпоративная система управ-

ления. Предпринимательство строится на основе интуитивной деятельности собственника. Эффективность при этом определяется тем, насколько он располагает предпринимательской «жилкой» и образовательным управленческим уровнем.

Возвращаясь к началу: еще раз отметим, что нами рассмотрен частный конкретный случай в деятельности организаций малого бизнеса с подкрепленным статистическими данными выводом о функционировании данного сектора экономики в последние годы.

Необходимо оговориться, что большинство организаций малого бизнеса работают в рамках нормативно-правового поля с высокой эффективностью.

В то же время несовершенство методологии формирования материальных стимулов и корпоративной системы управления приводит к сдерживанию развития малого предпринимательства в нашей стране.

Следовательно, организационно-экономический механизм формирования малого предпринимательства в Беларуси требует как усиления внимания к совершенствованию инфраструктуры и институтов малого бизнеса со стороны государства, так и разработки полноценной методологии корпоративного управления новыми инновационными организационными структурами и его мотивирования.

Системными элементами архитектуры такого механизма должны быть:

- эффективный договор между заказчиком и исполнителем;
- законодательно установленная минимальная стоимость рабочей силы, обеспечивающая ее воспроизводство;
- корпоративная система управления в организациях малого и среднего бизнеса;
- повышение информационно-образовательного уровня. ▀

ЛИТЕРАТУРА

1. Иванцов, П.И. Инноватика: учеб.-метод. пособие / П.И. Иванцов. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2013. – 163 с.
2. Иванцов, П.И. Малый бизнес: теории, практика: учеб.-метод. пособие / П.И. Иванцов. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2014. – 253 с.
3. Иванцов, П.И. Инновационная деятельность в агробизнесе: теория и практика: учеб.-метод. пособие / П.И. Иванцов. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2006. – 253 с.
4. Иванцов, П.И. Организационно-экономические основы обеспечения продовольственной безопасности Республики Беларусь / П.И. Иванцов. – Минск: Беларуская навука, 2009. – 218 с.