

5. Залучення суб'єктів малого підприємництва до виконання науково-технічних і соціально-економічних програм, здійснення поставки продукції (робіт, послуг) для державних та регіональних потреб.

Згідно із Законом для суб'єктів малого підприємництва може застосовуватись спрощена система оподаткування, бухгалтерського обліку та звітності, що передбачає:

заміну сплати встановлених законодавством податків і зборів (обов'язкових платежів) сплатою єдиного податку. Ставка єдиного податку для суб'єктів підприємницької діяльності встановлюється в розмірі 6% обсягів виручки від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг); застосування спрощеної форми бухгалтерського обліку та звітності.

Мале і середнє підприємництво в Україні ще не стало одним з елементів розв'язання таких економічних і соціальних проблем, як сприяння структурній перебудові економіки, швидке насичення ринку товарами і послугами, послаблення монополізму і розвиток конкуренції, впровадження досягнень науково-технічного прогресу, забезпечення зайнятості значної частини населення.

Прийняття Закону "Про державну підтримку малого підприємництва" дає можливість сподіватися, що разом із розвитком ринкових відносин в економіці України не менш активно розвиватиметься така її складова, як мале та середнє підприємництво.

1. Беседин В., Музыченко А., Сакали М. Финансовая и инвестиционная поддержка малого предпринимательства – важный фактор повышения эффективности экономики Украины // Финансовая консультация. 2000. № 7–8. 2. Білоус Г.М. Мале підприємництво – стан розвитку, необхідність кардинальних змін і послідовність рішень (або про концепцію державної політики розвитку малого підприємництва) // Моніторинг інвестиційної діяльності в Україні. 1999. № 4. 3. Швайка Л.А. Нотатки про податки // Друкарство. 2000. Січень–лютий.

УДК 334.72

ПОСИЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОЦЕСУ ПРИВАТИЗАЦІЇ

В.В. Шляхетко

Складність і глибина процесу приватизації на етапі переходу України до ринкової економіки вимагає здійснення широкого комплексу заходів. Серед них важливе місце займає посилення мотиваційних чинників приватизації.

Сложность и глубина процесса приватизации на этапе перехода Украины к рыночной экономике требует осуществления широкого комплекса мероприятий. Среди них важное место занимает усиление мотивационных составляющих приватизации.

Сьогодні Україна знаходиться на етапі переходу до ринкової соціально-спрямованої економіки. Складність і глибина цього процесу вимагає здійснення широкого комплексу заходів, серед яких чільне місце займають роздержавлення і приватизація власності як важливі передумови перебудови економіки з метою її переорієнтації на ринкові умови господарювання, впровадження принципово нового ставлення до праці і господарської діяльності.

Одним з інструментів роздержавлення стає приватизація і розвиток приватної власності, яка є визначальною в умовах ринку. Приватизація – це лише одна із складових частин загальної концепції переходу до ринку. Паралельно до розвитку процесу роздержавлення і приватизації в суспільстві повинні відбуватися зрушення і в інших сферах економічного, політичного та соціально-культурного життя.

На приватизаційні процеси покладено виконання таких основних цілей:

формування змішаної соціально-орієнтованої економіки та створення недержавного сектора економіки;

зміна відносин власності на засоби виробництва з метою їх якісного відтворення та ефективного використання;

стабілізація економічного середовища;

розвиток конкуренції та обмеження державного монополізму;

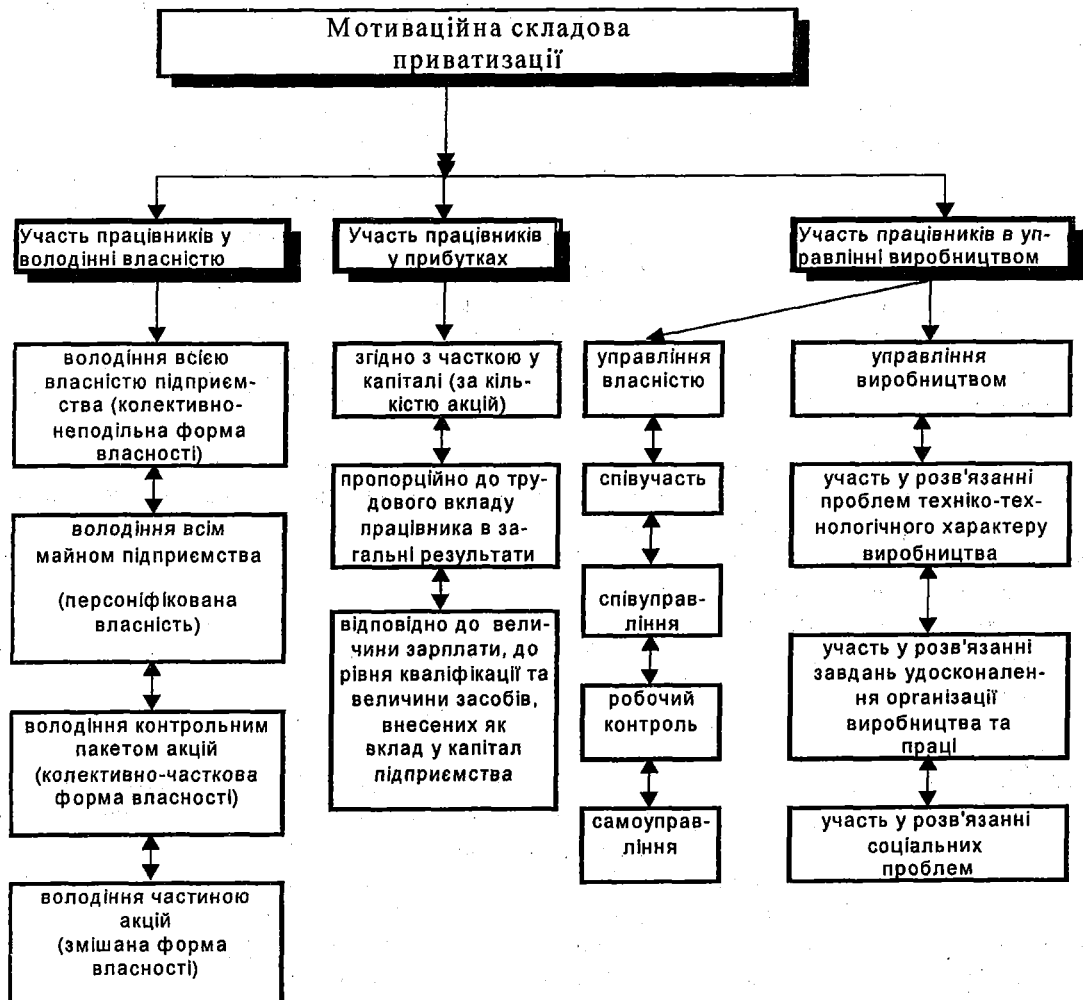
розвиток ринку капіталу;

створення сприятливого клімату для залучення зовнішніх інвестицій;
поповнення бюджету;
посилення дії мотиваційних чинників;
розвиток підприємництва.

У цій статті досліджується мотиваційна складова процесу приватизації. Функціональна роль приватизації в загальній системі реформування господарського життя полягає у створенні умов формування змішаної соціально-орієнтованої економіки та розвитку конкурентного ринкового середовища.

Переміна державної власності підприємств в інші альтернативні форми – це тільки передумова, хоча і, безумовно, надзвичайно важлива, підвищення ефективності їх діяльності. Найбільший мотиваційний ефект від приватизації отримують не номінальні власники (акціонери), а коли працівник-керуючий і власник поєднані в одній особі, котра несе персональну відповідальність за результати діяльності організації.

На основі узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду менеджменту праці розроблена модель формування діючої господарської мотивації на приватизованих підприємствах (див. рисунок). Основу її складає концепція, згідно з якою позитивний мотиваційний ефект від приватизації можуть забезпечити тільки власники, що орієнтовані на виробництво, здійснюють напружену діяльність і несуть персональну відповідальність за зростання його ефективності, випуск високоякісної та конкурентоспроможної на внутрішньому і зовнішніх ринках продукції.



Модель формування позитивного мотиваційного ефекту приватизації промислового підприємства

На початку 90-х років обговорювалися два можливі шляхи переходу від командної економіки до ринкової. Перший – це шлях поступового перетворення із збереженням значної частини державного сектора – виробничої інфраструктури, оборонної промисловості та ряду інших галузей, що виробляють товари і послуги загального користування. Другий – це одночасна (шокова) руйнація командної економіки шляхом масової тотальної приватизації, крім лише деяких особливо важливих для держави інфраструктурних об'єктів і муніципального майна. В Україні було обрано шоківий варіант концепції переходу до ринкової економіки. Проведення приватизації розпочалося невдало, що було викликано як загальним методологічним підходом до процесу приватизації, так і рішеннями, які приймалися на мікрорівні і не стимулювали пошук мотивів підвищення ефективності діяльності робітників підприємств. До найважливіших з них відносяться:

- штучне прискорення процесу приватизації;
- здійснення приватизації в період різкого падіння обсягів промислового виробництва, експорту продукції, зниження національного доходу;
- відсутність досвіду урядових структур у здійсненні глобальних економічних перетворень у складній і несприятливій ситуації;
- перебільшення значимості приватизації у формуванні почуття господаря виробництва, неправомірне отождоення власника з підприємницькою активністю;
- відсутність вільних і достатніх фінансових коштів у населення;
- заперечення необхідності збереження державного сектора в ході реформи відносин власності;

недостатнє врахування в процесі приватизації галузевих особливостей і специфіки діяльності великих підприємств;

необґрунтоване обмеження можливості перетворення державних підприємств рамками акціонерних товариств відкритого типу, негативне відношення до колективної власності;

недооцінка ролі і значення участі працівників в управлінні виробництвом.

Приватизація втрачає ореол мотиваційної панацеї в міру того, як приходить розуміння складності, протиріч та неоднозначності цього процесу. У рамках демонополізації державної власності протікає і приватизація невеликих підприємств та корпоратизація гігантів, коли власність розпоршується умовно, оскільки генеральний власник (держава) не змінюється. В першому випадку (малі підприємства) власність переходить у нероздільне володіння та користування або той, хто придбав її, є партнером вузького кола власників, внаслідок стає підприємцем-власником або працівником-власником. У цьому випадку і фактори мотивації такого власника, і спектр його ціннісних орієнтацій у сфері трудової діяльності чи виробництва є очевидні та легко прогнозовані.

Інша справа, коли йдеться про корпоратизацію, тобто роздержавлення великої частки державної власності. У цьому випадку суб'єкт приватизації, який є робітником даного підприємства й отримав у володіння невелику частку власності при тій умові, що контрольний пакет знаходиться в других руках, розуміє, що:

- власник він дуже умовний і відносний;
- його права, що випливають з володіння приватною власністю, ілюзорні;
- його праця та її якісні характеристики практично ніяк не пов'язані з кінцевим результатом діяльності компанії;

прослідкувати вплив зміни показників індивідуальної праці, мотиваційних характеристик діяльності на стан персональної акціонерної частки та дивідендів, які вона приносить, а тим більше загальний економічний стан підприємства практично неможливо.

Розуміння цих істин нейтралізує слабкий пропагандистський мотиваційний ефект приватизації, який полягає в спробах переконати працівника в тому, що він став справжнім господарем виробництва. Найімовірніший прогноз недостатності мотиваційних перспектив праці у випадку надії на приватизацію як на серйозний мотивостворювальний фактор підтверджується тією закономірністю, що навіть кардинальне реформування відносин власності не може стати так званим "вічним двигуном" мотивації праці основної маси працівників.

Для в'ясування ролі приватизації у формуванні мотиваційного механізму трудової діяльності доцільно представити економіку у вигляді суми великого та малого секторів. У малому секторі результати праці робітників наближаються до результатів виробництва, і їх прив'язка не являє собою чогось складного. Тому поява осіб, зацікавлених у результатах виробництва – власників, означатиме можливість оцінювати та стимулювати працю.

У малому секторі можна створити мотиваційний механізм, побудований на ув'язці заробітної плати із затратами робочого часу на детально розробленій нормативній базі. Однак те, що може відбутися в малому секторі, не характерне для великого, на підприємствах якого результати виробництва відокремлені від результатів праці опосередкованими ланками. Не можна вважати серйозним мотиваційним механізмом наявність акцій на руках працівника, що є відкладеною винагородою за результати загальної, а не особистої праці. Без розв'язання проблем мотивації у великому секторі приватизація не стане фундаментом перетворень щодо поживлення малого сектора.

1. Бунтовская Л. Управление трудовой мотивацией на промышленном предприятии (на примере заводов тяжелого машиностроения). Донецк, 1995. 2. Давимука С. Теоретико-методологічні аспекти приватизації і механізми її реалізації в Україні. Львів, 1998. 3. Дмитренко Г. Возможно ли экономическое чудо в Украине? // Экономика Украины. 1993, №12. С.38–45. 4. Сорока І. Мотивація праці і підприємництва в умовах соціального ринкового господарства: проблеми взаємообумовленості. К., 1996. 5. Холод З.М., Шляхетко В.В. Мотивація праці як складова частина мотиваційного механізму економіки підприємницьких структур // Наукові записки. Львів: УАД. 2000. Вип. 2. С.119–121.

УДК 658.1

КРИЗА В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

А.М. Штангрет

Докладно розглядається поняття “криза”, аналізуються основні фактори, що зумовлюють її, містяться рекомендації щодо передбачення та уникнення кризових ситуацій.

Детально рассматривается понятие “кризис”, анализируются основные факторы его возникновения, содержатся рекомендации по предусмотрению и предотвращению кризисных ситуаций.

Характерною особливістю ділового життя України середини 90-х років стало зростання нестабільності як загального фону для виникнення і розвитку кризових ситуацій. З точки зору науки про управління криза – це переломний етап функціонування будь-якої системи, у процесі якого вона підлягає зовнішньому і внутрішньому впливу, що вимагає якісно нового реагування з її боку. Основною особливістю кризи є те, що вона несе в собі загрозу знищення системи.

Кризові ситуації можуть розгортатися на різних рівнях, які включають особистості, групи, організації (об'єднання, підприємства, фірми), галузі (регіони), держави і т.д.[2, с.57]. Дотепер наукові економічні дослідження проблем управління в умовах кризової ситуації мали обмежений характер і були спрямовані на розв'язання цих проблем на вищих рівнях управління, починаючи з галузі і держави. У той же час в Україні донині майже немає фундаментальних науково-практичних досліджень криз на рівні великих компаній чи окремо взятої фірми; не проводиться серйозний аналіз причин, що створюють передкризові та кризові ситуації і сприяють їх розвитку; не існує апробованих методик і рекомендацій попередження самої можливості кризи і управління нею.

Учені і спеціалісти-менеджери відзначають постійне зростання, починаючи з 50-х років ХХ століття, нових проблем, що породжені як розвитком науково-технічного прогресу, так і ускладненням зовнішніх факторів політики, економічної і соціальної нестабільності. Закордонні спеціалісти з менеджменту вважають, що, починаючи з 80-х років, керівники підприємств не можуть швидко розпізнати виникаючі тенденції до тих пір, поки вони не набудуть масового характеру, не можуть швидко реагувати на зміни і в результаті опиняються в кризовому становищі.