

**3. Стратегия концентрации (фокусирования).** Она опирается на исходную предпосылку, что фирма может доброкачественно и эффективно обслужить строго определенный, узкий сегмент рынка. В результате использования данной стратегии фирма либо добивается отличающей ее дифференциации благодаря удовлетворению потребностей выбранного сегмента рынка, либо снижает размер затрат, либо достигает и того и другого.

**4. Стратегия горизонтальной интеграции.** Ее суть — в соединении предприятий друг с другом посредством объединения (слияния) или выкупа предприятий. В результате образуется новое, более крупное предприятие. Эту стратегию удачно применять при международной экспансии фирмы.

**5. Стратегия вертикальной интеграции.** Ее суть — в объединении друг с другом технологически обособленных стадий производства, распространения, продажи или других хозяйственно-экономических процессов. Здесь речь идет о снабженческой интеграции “вперед”, т.е. о связи с распределительной сетью.

**6. Стратегия диверсификации.** Диверсификация (достижение разнообразия) означает вхождение фирмы в новые секторы рынка, к более ранним либо последующим стадиям деятельности на своем рынке. Фирмы чаще всего при этом приобретают холдинговую структуру.

**7. Стратегия сужения поля деятельности.** Суть ее — сужение поля деятельности фирмы с целью избавления от малоэффективных или вообще не эффективных сфер деятельности.

Стратегия эффективна в период трансформации или упадка экономики. В таких случаях есть 4 разновидности стратегии сужения:

стратегия лидерства — характеризуется большой долей рынка;

стратегия рыночной ниши — завоевание одной ниши рынка за счет других;

стратегия “черпахи” — сведение к минимуму всех без исключения затрат, которое ведет в конечном счете к продаже или ликвидации данной сферы деятельности; стратегия ухода — продажа фирмы.

**8. Стратегия ликвидации.** Суть ее — прекращение деятельности фирмы посредством ликвидации или банкротства.

**9. Стратегия реструктуризации (реорганизации).** Для наших предприятий, представлявших или еще представляющих собой сложное нагромождение самых разнородных цехов (от заготовительных, электромонтажных, механических, сборочных, инструментальных до упаковочных, транспортных и других служб), такая стратегия является обязательной при адаптации к требованиям рынка. При этом зачастую это и предметная, и субъективная реструктуризация с целью создания холдинговой структуры управления.

**10. Стратегия развития фирмы в сфере “продукт—рынок”.** Суть данной стратегии в расширении существующей сферы деятельности путем вхождения на новые рынки или сегменты рынка.

*(Продолжение в следующем номере)*

**Е.В. ВАНКЕВИЧ**

## **ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В БЕЛАРУСИ**

Занятость — интегральная категория, затрагивающая социальные, трудовые, экономические и психологические отношения в обществе. Состояние занятости можно считать барометром социально-политической обстановки в стране, поэтому регулирование процессов, происходящих в этой сфере, является одной из приоритетных задач экономической политики.

*Елена Васильевна ВАНКЕВИЧ, доцент, докторант кафедры экономической теории и истории экономических учений БГЭУ.*

Традиционно сильное государственное вмешательство в экономику Республики Беларусь в целом проявляется и в области трудорыночных отношений, но не всегда способствует решению проблем. Современное регулирование занятости в Беларуси имеет ряд существенных противоречий, связанных с общей непроработанностью вопросов о сущности и объектах регулирования занятости. В действительности это выражается в том, что на уровень регулирования занятости государство воздействует преимущественно директивными методами. Противоречивость такого подхода многогранна, она проявляется между: стратегическими и тактическими целями регулирования занятости; целями и способами их достижения; регулированием занятости и регулированием других экономических параметров; методами, формами регулирования уровня и структуры занятости; регулированием занятости и последствиями этого процесса. Причина этого положения видится в том, что государственная политика занятости разрабатывается как совокупность мер текущего реагирования на складывающуюся ситуацию с целью не выпустить ее из-под контроля, а поэтому страдает отсутствием системности (например, финансово-кредитные, базообразующие экономические закономерности она не учитывает), преемственности и взаимосвязи с экономической политикой и реальной практикой. Поэтому при разработке направлений и средств регулирования занятости необходимо сформулировать критериальный подход к их выбору, учитывающий цели экономической политики, фазу цикла, национальные особенности и базовые закономерности развития экономики. Так, в Национальной стратегии развития Республики Беларусь, одобренной 25.03.1997 г. на заседании Совета Министров Республики Беларусь, главной целью содействия и поддержания занятости населения как основного источника его доходов определено "предотвращение массового высвобождения рабочей силы, сохранение рабочих мест на жизненно важных и перспективных предприятиях, повышение эффективности использования трудового потенциала". Однако в "Основных положениях проекта программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 1996 — 2000 гг." в качестве одной из целей переходного периода обеспечение занятости не фигурирует, занятость рассматривается как одна из составляющих социальной политики государства, где главный упор делается на доведение заданий по созданию новых рабочих мест и строгий контроль за их выполнением, предусматривается также комплекс средств по поддержанию занятости населения и предотвращению массовой безработицы.

Спрос на труд в экономике — это вторичный спрос, производный от общего платежеспособного спроса субъектов национальной экономики (населения, предприятий, государства). Платежеспособный спрос населения Беларуси за 1990 — 1997 гг. существенно снизился (резкий обвал произошел в 1994 г.), после чего его уровень не восстановлен. Платежеспособный спрос предприятий и государства, косвенно оцененный по динамике прибыли и капитальных вложений, за период 1990 — 1995 гг. постоянно снижался (в среднем на 16 — 20 % в год), в 1996 — 1997 гг. возрос, но эффективность капвложений осталась невысокой, а уровень прибыли не позволяет предприятиям осуществлять даже простое воспроизводство (не говоря о расширенном). Следовательно, экономических возможностей для поддержания излишней занятости в экономике нет, тем более нет возможностей для директивного создания новых рабочих мест.

О невозможности предприятий эффективно задействовать свой персонал свидетельствуют потери рабочего времени в связи с остановками производства, рост численности работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, а также работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации. Условный уровень скрытой безработицы составляет в промышленности 28,4 %. Таким образом, анализ занятости приводит к выводу, что главной проблемой в ее регулировании является наличие излишней численности персонала и ограниченные возможности предприятий в создании новых рабочих мест, поскольку даже на действующих рабочая сила используется только на две трети.

Падение платежеспособного спроса субъектов национальной экономики, увеличение потерь рабочего времени при сохраняющемся уровне занятости ведет к снижению эффективности применяемого труда и реальных доходов наемной рабочей силы.

Создание новых рабочих мест возможно в период повышающейся экономической конъюнктуры. В 1996 — 1997 гг. достигнуто увеличение объема выпуска производства промышленности. Одновременно это сопровождается снижением рентабельности промышленной продукции, увеличением доли убыточных предприятий,

ростом дебиторско-кредиторской задолженности, в том числе и просроченной. Произведенная продукция не оплачивается, на часть ее нет спроса, следовательно, нет спроса в экономике и на тот труд, посредством которого создана данная продукция. Усилия государства, сфокусированные в основном на поддержании высокого уровня занятости населения (снижении официальной безработицы) способствуют, по существу, консервации неэффективной с экономической и социальной точек зрения структуры и форм занятости, что не соответствует задачам построения рыночной экономики и структурной перестройки.

Обозначенные особенности состояния занятости должны найти отражение при формировании принципов ее регулирования в Беларуси.

Государственная программа занятости — это лишь часть системы регулирования занятости, отражающая комплекс усилий государства и его структур в этой области. В настоящее время государственное регулирование занятости сводится в основном к регулированию безработицы. В итоге уровень безработицы в Республике Беларусь за 1991 — 1997 гг. не превысил 3 % (за исключением 1996 г.), но это не означает решение проблемы эффективности занятости в стране. Регулирование занятости как понятие гораздо шире и включает также меры предприятий по оптимизации занятости. Однако в структуре отечественных предприятий практически нет даже подразделений, отвечающих за данный вид деятельности, поскольку отделы кадров не имеют ни подготовки, ни соответствующих полномочий. Кадровая политика должна рассматриваться в качестве одного из направлений оздоровления предприятия, имеющая целью обеспечение предприятия квалифицированной рабочей силой, нормальными условиями труда и его оплаты, сохранение стратегически важных сегментов персонала, что предполагает активизацию кадровых служб на предприятии, изменение их статуса в организационной структуре, расширение полномочий.

Вызывает сомнение современная постановка вопроса о деятельности государственных служб занятости. Предназначение этой структуры — помогать безработным, а также лицам, желающим поменять работу, найти вторую работу и т. д. Фактически же у нас государственная служба воспринимается как пункт ответственности за уровень безработицы в стране и поэтому ее функции трансформируются в борьбу с безработицей. Как представляется автору, это неверное смещение акцентов. Безработица — одно из проявлений неэффективности занятости в стране, главная же проблема состоит в необходимости установления экономически целесообразного уровня и структуры занятости на предприятиях. Но предприятия не совсем охотно сообщают центрам занятости данные о свободных вакансиях или подают неполные сведения, на учете в службах занятости все больше состоят неквалифицированные безработные (так называемый вторичный рынок труда). Введение практики обязательной отработки на общественных работах усугубило эти тенденции, что означает одно — перераспределение квалифицированных кадров в значительной доле идет за пределами официального рынка труда. Регулирование занятости возможно только при разработке программ взаимодействия активных кадровых служб предприятий с региональными службами занятости. Особенно важно это для тех регионов, где занятость населения привязана к одному — двум крупным предприятиям (монополистический тип регионального рынка труда), убытки которых зачастую финансируются государством только для обеспечения дальнейшей возможности избежать массовых сокращений. Эффективное взаимодействие работодателей и региональных служб занятости в вопросах анализа и управления внутренними рынками труда предприятий можно организовать по следующей схеме:

*проведение анализа внутренних рынков труда предприятий.* Для этого необходимо сегментировать персонал предприятий по профессионально-квалификационным признакам и критерию занятости на данном предприятии (стабильная занятость, временная по не зависящим от работника причинам, неполная занятость, скрытая безработица). Подобный анализ необходим для того, чтобы внутри предприятия можно было определить соотношение между предложением рабочей силы и уровнем спроса на нее по количеству и структуре. В центрах занятости аккумулируется подобного рода информация, позволяющая составить обобщенную картину в регионе о занятости в разрезе выделенных сегментов. Итогом данного анализа является группировка предприятий и агрегированных сегментов по двум позициям: уровень спроса на рабочую силу превышает ее предложение либо ниже предложения рабочей силы, так как дальнейшие шаги в управлении внутренними

рынками труда будут принципиально различными в зависимости от выделенного состояния;

*разработка мероприятий в трудоизбыточном сегменте (предприятии).* Это наиболее опасное и в то же время распространенное состояние в современной экономической ситуации. Здесь необходимо сделать выбор из трех возможных альтернатив: а) высвобождение работников; б) сохранение персонала и финансовая поддержка предприятия, находящегося в затруднительном положении; в) развитие самозанятости персонала вне предприятия. Рассмотрим каждую из них. При планируемом высвобождении отделу кадров необходимо рассчитать сумму, выплачиваемую работнику при сокращении согласно законодательству, и сравнить ее с выплачиваемой ему заработной платой при вынужденном бездействии; службе занятости — проанализировать возможность трудоустройства работника в трудодефицитный сегмент (предприятие), сроки и затраты на переобучение либо размер пособия по безработице и ее возможную продолжительность по данной профессии. Можно воспользоваться и способом сохранения избыточной занятости, применяя при этом опыт Китая, Чехии, где в этих целях выдаются государственные субсидии при условии наличия положительной добавленной стоимости на одного работника на предприятии. Сохранение избыточной занятости возможно и путем проведения общественных работ на предприятии с трудоизбыточным персоналом, т. е. либо его гибкое перемещение внутри предприятия, либо задействование в области социальных услуг, туризма и прочих совместно с центром занятости. Третьей альтернативой действий в трудоизбыточном сегменте является помощь высвобождаемым работникам со стороны предприятий и служб занятости в организации самозанятости;

*разработка мероприятий в трудодефицитном сегменте.* В данном случае анализируются возможности трудоустройства лиц из числа безработных, подаются заявки в соответствующие организации образования, проводятся "дни карьеры" для студентов и пр.

Для осуществления подобного комплекса работ необходимо определить соответствующие задачи в должностных инструкциях работников кадровых служб предприятий и специалистов центров занятости, разработать методические указания по их выполнению. Ведь, как показал анализ существующих должностных инструкций работников отделов кадров на предприятиях, в них отсутствуют задачи подобного рода, не просматриваются информационные каналы с другими подразделениями, нет четких указаний по проведению аналитической работы, связанной с изучением и управлением внутренним рынком труда. Как представляется автору, предлагаемый совместный подход к управлению занятостью на микроуровне с учетом продуманного и постоянного взаимодействия отделов кадров и региональных центров занятости населения позволит повысить эффективность занятости в регионе, обеспечив социально-приемлемый уровень безработицы, полностью легализовав как скрытую безработицу, так и неофициальные потоки ищущих работу за пределами видимости государственных органов управления.

При разработке мер регулирования занятости в Беларуси недооценивается роль структурной перестройки, о необходимости которой много говорится — но в основном в отрыве от проблемы занятости. На взгляд автора, это взаимоподдерживающие цели, и их стимулирование может дать синергетический эффект. Как было показано выше, спрос на труд — это производное деловой активности предприятий. Поэтому повышение эффективности производства в целом будет способствовать росту занятости, активизации потоков высвобождаемых и трудоустраиваемых в перспективные, рентабельные сферы деятельности, что повысит эффективность занятости в стране. Это выносит ответственность за проблему занятости за рамки Главного управления государственной службы занятости Министерства труда Республики Беларусь на уровень целеполагания всей экономической политики.

В рыночной экономике давно выявлена и активно используется взаимосвязь "инфляция — безработица", которую отечественная политика регулирования занятости усиленно пытается обойти.

Суть выявленной закономерности, по словам канадского экономиста Я. Адама, сводится к тому, что в условиях рыночной экономики перед политическим руководством стоит задача добиться увеличения занятости, одновременно не выпуская из-под контроля инфляцию. Отечественная практика сдерживания безработицы за счет резервирования излишней занятости на микроуровне сопровождается огромными усилиями государства по ограничению инфляции, что порождает мульти-

пликацию обменных курсов и неустойчивость денежной и финансовой системы страны. В итоге неэффективная занятость сопровождается падением доходов населения и субъектов хозяйствования, что еще больше понижает деловую активность, увеличивая незанятость (по крайней мере, в официальном секторе экономики). Ситуация напоминает замкнутый круг. Поэтому решение проблемы занятости должно лежать не в плоскости искусственного создания новых рабочих мест, а в плоскости финансово-кредитного стимулирования деловой активности, экономической санации предприятий.

Таким образом, обобщение проведенного исследования позволяет сформировать следующие принципы регулирования занятости в Республике Беларусь в условиях построения социально-ориентированной экономики:

- приоритет политики занятости в экономической политике государства;
- разделение полномочий и ответственности при проведении политики занятости, для этого необходимо решить вопрос об объектах регулирования занятости;
- уровневость в регулировании занятости, что предполагает дополнение государственной политики мерами предприятий по оптимизации уровня и структуры занятости, решение этих проблем на региональном (муниципальном) уровне;
- системность в проведении регулирующих воздействий на занятость (предполагая, что векторы усилий должны быть однонаправленными);
- комплексность в регулировании занятости, означающую воздействие не только на текущее состояние занятости, но и на процесс ее обеспечения (структурная перестройка, система подготовки и повышения квалификации, мобильность рабочей силы, демографические процессы).

Реализация этих принципов нацелена на становление гуманистической парадигмы систем управления человеческими ресурсами общества, которая становится доминирующей в странах с социально ориентированной экономикой.

**В. В. БОГАТЫРЕВА**

## СТРУКТУРА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Изучение процесса формирования финансовых результатов является важным аспектом учета, так как от правильности осуществления указанного процесса зависит не только величина прибылей (убытков), но и средств, пополняющих бюджет Республики Беларусь.

Изучать формирование экономических категорий, в том числе и финансового результата хозяйственной деятельности, необходимо с позиции их состава и классификации. Прежде чем перейти к исследованию процесса формирования нераспределенной прибыли (именно она является объектом бухгалтерского учета), необходимо изучить формирование категории "балансовая прибыль" (конечный финансовый результат), являющейся отправной точкой при определении оставшейся прибыли.

Балансовая прибыль представляет собой сумму финансовых результатов, полученных:

- от реализации продукции, товаров, работ, услуг;
- от реализации основных средств;
- от реализации материальных ценностей, нематериальных и прочих активов;
- от внереализационных операций.

Сложившаяся практика состава конечного финансового результата деятельности предприятий Республики Беларусь схожа со схемой определения такой же экономической категории в Российской Федерации.