

Паньшин Б.Н. Путеводные линкоры/ Б.Н. Паньшин // Народная газета №125 (6276) 15.08.2014г.

Дискутировать о том, что лучше государственное или частное можно бесконечно. На этот вопрос нет твердых доказательств и однозначного ответа. Нужно учитывать конкретную ситуацию, ментальность основной части населения и вектор развития экономики. В Беларуси экономический рост – это инструмент для достижения целей социального развития всего общества, что предполагает не только достойные зарплаты, но и качество жизни, то есть, стабильность в стране, справедливость в распределении социальных благ, наличие жилья, доступность образования и культуры, охрана здоровья, жизненные перспективы для себя и для детей.

На достижение высоких социальных стандартов и направлены реформы, критерием успешности которых может быть только качество жизни человека, а не количество приватизированных предприятий. Часто Беларусь критикуют за большую долю госсектора в экономике – около 70 процентов. В Западной Европе госсектор в экономике занимает в среднем 40 процентов, хотя в Австрии и Франции и более 70, особенно в стратегически важных отраслях. В то же время, по рейтингам ООН наша страна занимает 50-е место по индексу человеческого потенциала и 58-е по социальному развитию. Первое место среди стран СНГ. Так что вопрос не только в том кто владелец.

То, что в Беларуси сохранены и развиваются государственные предприятия большое благо для народа. В непростые для экономики времена был введен институт «золотой акции», позволяющий обеспечить государственную защиту акционированных предприятий. Потому они сейчас и свои, белорусские – основа гордости за страну и гарантия стабильности. По объемам экспорта промышленной продукции (70%) Беларусь сравнима с такими развитыми странами как Канада, Голландия и Дания.

Эксперты постоянно рекомендуют Беларуси снижать долю госсектора и уровень господдержки предприятий. Но это хорошо в абстрактной теории. Конкретность, как показывает мировой опыт, заключается в том, что в рыночную колею нужно вписываться не спеша. Иначе занесет. Особенно это важно для крупных предприятий, которые как тяжелые линкоры несут множество социальных функций и наделены мощной инерцией. В этом их сила и источник проблем. Всегда существует разрыв между новыми задачами и устаревшими структурами управления. Переход к рынку и перестройка хозяйственных отношений требуют обновления и потенциала человеческих ресурсов, прежде всего управленцев. Из мировой практики известно, что чтобы появился какой-то сдвиг, критическая масса "рыночников" должна составить не менее 25% управленцев. Но на это нужно время, лет 20 – 25. Сейчас этот период завершается.

На госпредприятиях сотрудники традиционно чувствуют себя более социально защищенными, чем работая у частника, что хорошо для трудовых коллективов, но плохо для некоторой части управленцев. Упоная на постоянную господдержку, расслабляются и перестают «ловить мышей».

Рост числа убыточных предприятий говорит о том, что для менеджмента пока еще не в полной мере созданы условия, когда быть деятельным и эффективным является крайней нуждой. Вот и получается, что предприятие убыточное, а у директора заоблачная зарплата. Хотя, более справедливо было бы «наградить» такого управленца волшебным пенделем или вообще отстранить от руководства. В Китае модернизация пошла только после того как были заменены более 40 процентов управленцев. И тут ничего не поделаешь, новая ситуация требует новых качеств управления и отменного трудолюбия: длительного прогноза, оперативности, творческой работы с персоналом, умело пользоваться информацией и современными информационными технологиями, для того, чтобы постоянно чувствовать «тягу рынка» и причинно – следственную связь между предпринятыми действиями и их результатами. Главное – находить место предприятия в динамично изменяющейся экосистеме отраслей и регионов. Особенно в промышленной и сельской индустрии. Не зря само слово «индустрия» означало первоначально именно «трудолюбие». Сегодня выигрывает не тот, кто большой и умный, а тот, кто быстро меняется. И наибольший рост в тех странах и регионах, где сформирована и востребована интеллектуальная составляющая современной экономики – университеты и центры по оказанию информационных и аналитических услуг.

Отсюда следует, что обсуждать надо не проблему собственности, а то насколько предприятие способствует развитию страны и благосостоянию тружеников. Не случайно Президент подчеркивает, что все предприятия в Беларуси нужно рассматривать как народные и их безубыточная, эффективная работа – железная необходимость. Беларусь страна северная и бананы на деревьях не висят, и нефти маловато. Государство может делить деньги на развитие, оборону и социалку, только из того, что заработано, а не подарено природой. Нужда вкалывать всем и крепко является постоянной и крайней необходимостью.

Проблемы госпредприятий – это, прежде всего, проблемы управления. Либо менеджмент как мотор втягивает коллектив в работу в соответствии с поставленными задачами, либо просто выполняет указания, как бог на душу положит. Вопрос в эффективности управления по всей цепочке от обоснованных планов и до грамотной реализации. Здесь и зарыта собака.

Госпредприятия составляют каркас экономики Беларуси, создают почти 80 процентов ВВП и более 60 процентов рабочих мест, обеспечивают львиную долю инвестиций на модернизацию. Если внимательно посмотреть на то, что делается в этом вопросе в мире, то можно отметить, что в таких динамично и успешно развивающихся странах как Южная Корея, Тайвань, Сингапур, Таиланд, доля государственного сектора увеличивается. То есть, чем меньше страна, тем более она зависит от мировых рынков и тем более нуждается в концентрации ресурсов и государственном управлении. Вопрос как это эффективно делать. Так что на наш век госпредприятий хватит.

Борис Паньшин,
профессор экономического факультета БГУ