

## СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРИРОВАННЫХ АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ ФОРМИРОВАНИЙ

С. Е. Астраханцев

*Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Беларусь*

Формирование эффективного конкурентоспособного агропромышленного производства в рамках Национальной стратегии устойчивого развития РБ до 2020 г. и других Государственных программ, реализуемых в аграрном секторе экономики РБ, будет идти по пути институциональных преобразований в АПК, и прежде всего за счет развития кооперации и интеграции. Историческое развитие кооперации представляет собой ее эволюцию от простых форм к сложным транснациональным интеграционным формированиям, которые играют все более определяющую роль в повышении эффективности национальных экономик многих государств. Решение поставленной задачи и эффективное функционирование интегрированных агропромышленных формирований будет определяться наличием механизмов и форм интеграции, предотвращающих или снижающих проблемы интеграции вообще и социальные проблемы персонала организаций в частности.

С одной стороны, интеграционные процессы слияния и поглощения в современном мире приобретают все более массовый характер. Развитие данных процессов обусловлено возможностью снижения транзакционных издержек, более эффективным использованием производственных мощностей, выходом на новые рынки, обменом ценным опытом и знаниями. С другой стороны, как показывают исследования (PriceWaterhouse за 1987–1997 гг.), не все участники интеграции достигают поставленных целей в полном объеме. Аналитики выделяют много причин подобной неэффективности слияний и поглощений. При этом в последнее время все большее внимание обращается на социальные проблемы, возникающие в связи с организационными изменениями, которые оказывают значительное влияние на персонал и рабочую атмосферу в компании. Опыт показывает [1], что вопреки верным финансовым расчетам и рыночным оценкам в процессе интеграции возникают проблемы в области управления персоналом, которые препятствуют достижению целей интеграции, созданию единой слаженно работающей организации, обмену знаниями и опытом между объединяемыми группами сотрудников. Характерными формами проявления социальных проблем, вызванных организационными изменениями, в связи с процессами слияния (поглощения) организаций, обнаруженными в процессе исследования российских компаний [1] являются: напряженная психологическая атмосфера в офисе; снижение преданности и лояльности работников по отношению к организации; уменьшение инновационной активности сотрудников и готовности браться за проекты с определенным уровнем риска; рост количества конфликтных ситуаций между работниками и/или руководством; изменение требований работников к уровню вознаграждения; увольнение по собственному желанию ценных работников; снижение производительности труда. При слияниях и поглощениях ситуация только усугубляется тем, что в болезненный и потенциально конфликтный процесс вовлекаются две или более группы людей, сплоченных общей историей и опытом и рождающих ряд психологических эффектов групповой динамики.

По нашему мнению, решением социально-экономических проблем, возникающих в процессе интеграции организаций, может быть развитие и использование на начальном (адаптационном) этапе реорганизации предприятий-участников такой формы интеграции и кооперации, как простое товарищество.

По договору простого товарищества (договору о совместной деятельности) двое или более лиц объединяются для достижения общей дозволенной законом цели, обязуясь участвовать в общем деле имущественным вкладом и (или) личными усилиями и действовать от имени всех товарищей в общих интересах, принимая на себя бремя возможных убытков от общего дела.

Договор простого товарищества является одним из древнейших правовых институтов. В римском праве договором товарищества называлось соглашение, по которому два или несколько лиц объединялись для осуществления известной хозяйственной цели, ведения совместными силами торговли или промысла.

С развитием капитализма договор товарищества постепенно получил широкое распространение не только в странах континентальной Европы, где в основном использовалось римское гражданское право, но и в странах общего права. В настоящее время товарищеские соглашения предусмотрены законодательством большинства государств с различными правовыми системами.

В Республике Беларусь деятельность простых товариществ, т. е. совместная деятельность без создания для этой цели юридического лица, регулируется Гражданским кодексом РБ (ГК) и осуществляется на основе договора между ее участниками. По договору простого товарищества (ст. 911 ГК) двое или несколько лиц (товарищей) обязуются соединить свои вклады и совместно действовать без образования юридического лица для извлечения прибыли или достижения иной не противоречащей законодательству цели. Договор простого товарищества в зависимости от числа участников – это двух- или многосторонняя сделка. Он является консенсуальным, возмездным, двусторонним, может быть срочным или без указания срока. Сторонами договора простого товарищества, заключаемого для осуществления предпринимательской деятельности, могут быть только индивидуальные предприниматели и (или) коммерческие организации. Исполнение договора простого товарищества, связанного с предпринимательской деятельностью, требует регистрации в налоговой инспекции по месту нахождения участника, на которого возложены ведение общих дел и уплата налогов.

К достоинствам договора простого товарищества, используемого в предпринимательской деятельности, можно отнести отсутствие необходимости государственной регистрации, отсутствие некоторых ограничений в ценообразовании, установленных для субъектов хозяйствования, а также отсутствие обязанности представления товарищами деклараций об объемах и источниках инвестиций.

По нашему мнению, простое товарищество является: 1) одной из форм, позволяющей быстро создать первичную основу кооперационно-интеграционных связей; 2) эффективным направлением адаптации персонала к новым условиям ведения предпринимательской деятельности, взаимодействия и коллективного использования информации и знаний; 3) свободной формой интеграции, позволяющей участвовать в договоре неограниченному количеству лиц различных организационно-правовых форм, каждое из которых является его самостоятельной стороной; 4) формой объединения, обеспечивающей минимально возможные затраты на организацию совместной производственно-хозяйственной деятельности.

Ограниченность применения данной формы интеграции в аграрной сфере РБ, по нашему мнению, объясняется несовершенством законодательства, потерей исторического и отсутствием современного отечественного опыта по созданию и функционированию простых товариществ и непринятие данной формы налоговыми органами, обусловленное негативной практикой использования предпринимательскими структурами договоров о совместной деятельности для ухода от уплаты налогов.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева, Т. Управление персоналом как составляющая антикризисного управления компанией / Т. Андреева // Актуал. вопр. управления. – СПбГУ, 2001.