

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЧЕРЕЗ МЕХАНИЗМ УЧАСТИЯ В ПРИБЫЛИ И СОБСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.М. Бельчина

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
г. Минск, Республика Беларусь

Отношение человека к труду, его конкретное поведение в процессе труда, производства и реализации продукции всегда зависело, и будет зависеть от различного рода объективных и субъективных причин и факторов, условий и явлений.

Интересы людей всегда сопряжены с их потребностями, вызваны и обусловлены ими. Люди, как правило, ставят личный экономический интерес на первое место. В такой ситуации актуальным является вопрос о более тесной взаимосвязи интересов работников и интересов предприятия. Особенно актуальна данная проблема для сельского хозяйства республики.

При осуществлении реформ по переходу к рыночным условиям хозяйствования основной целью является разработка новых прогрессивных подходов в мотивации труда работников. Для этого необходимо преодоление отчуждения от собственности, от управления и от участия в деятельности предприятия. Одним из методов позволяющих решить эту задачу может стать изменение подходов в системе формирования доходов работников.

Новая система формирования доходов должна увязать в единое целое стимулирование за вложенный труд, интересы собственников средств производства, право распределять и получать дивиденды по имущественному вкладу.

Для исследования данных положений целесообразно обратиться к опыту зарубежных стран. В этой связи интересным является опыт развитых капиталистических стран, таких как США, Япония и страны Западной Европы.

Система премирования (стимулирования) является одной из составляющих национальных моделей мотивации труда.

Япония. Два раза в год, когда подводятся результаты деятельности предприятия, японским рабочим выплачиваются премии (полугодовые бонусы).

США. Источниками премирования обычно служит экономия, полученная в результате внедрения рационализаторских предложений.

Западная Европа. Большую популярность в странах Западной Европы завоевали так называемые премии за посещаемость, выплачиваемые квалифицированным работникам,

Кроме систем премирования, в указанных моделях мотивации существует и такой элемент как участие в прибылях и собственности. Наибольший интерес представляет формирование собственности у наемных работников (ESOP) на предприятиях США.

Сущность данной системы в том, что каждый работник имеет собственные акции на своем счете. Акции распределяются на индивидуальные счета работников в соответствии с получаемой ими заработной платой. По американскому ESOP работникам не разрешается свободно продавать свои акции. Акции увольняющихся работников обычно продаются своей компании с тем, чтобы они попали на счета своих работников. В среднем собственность работников в США составляет 30-40 % имущества компаний.

В компании, применяющей ESOP, работники заинтересованы в качестве товаров и услуг, и в объемах продаж и доходах фирмы. Норма прибыли на акционерный капитал на американских предприятиях в среднем составляет 8,8 % в год. Акции и дивиденды по ним обеспечивают существенный рост доходов наемных работников.

Таким образом, зарубежный опыт свидетельствует, что повышение эффективности производства в рыночных условиях невозможно без вовлечения работников в процесс воспроизводства. Следовательно, заинтересовать работников в улучшении результатов работы предприятия можно через механизм участия в прибылях и собственности. Рассмотрим возможности использования данных систем в сельском хозяйстве нашей республики.

В процессе реформирования предприятий аграрной отрасли Республики Беларусь образовались такие формы собственности как сельскохозяйственные производственные кооперативы (СПК). В данных организациях члены колхоза стали собственниками кооператива, путем распределения уставного фонда предприятия на паи (доли). Но на этом, на многих предприятиях, участие работников в собственности завершается. Следовательно, можно сказать, что механизм участия работников в собственности разработан недостаточно.

В этой связи были проведены исследования предприятий сельского хозяйства (по итогам 2002 года). В рамках исследований были выделены 9 групп предприятий, в зависимости от размера получаемой прибыли на одно предприятие. В выборку вошли 1538 предприятий, закончивших 2002 год с прибылью.

Исследования показали, что в зависимости от размера прибыли увеличиваются возможности мотивации работников через механизм участия в прибыли и собственности.

Повышение заинтересованности трудящихся в конечных результатах деятельности можно достичь путем создания фонда трудового участия коллектива в прибыли и собственности предприятия (рис. 1).

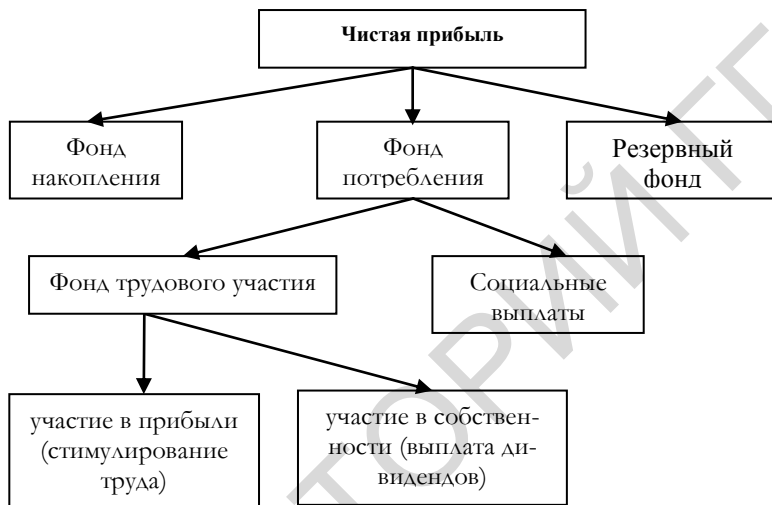


Рис. 1. Схема формирования фонда трудового участия работников в прибыли и собственности предприятия

Как видно из предложенной схемы, фонд трудового участия формируется за счет отчислений из чистой прибыли предприятия. В частности, фонд потребления включает фонд трудового участия и отчисления на социальные выплаты (материальная помощь работникам и др.). Фонд участия работников состоит из фонда участия в прибыли и фонда участия в собственности предприятия.

Фонд участия в прибыли состоит из следующих выплат:

- премии за экономию против установленных норм расхода материальных ресурсов (семян, кормов, электроэнергии, горюче-смазочных материалов и др.);
- премии по внутрихозяйственному соревнованию на выполнении важнейших видов работ при производстве продукции;
- премии за улучшение качества продукции и повышение ее сортности;

- вознаграждения по итогам работы за год;
- премии за выполнение особо важных производственных заданий и др.

В фонд участия работников в прибыли не включаются выплаты социального характера (материальная помощь работникам, оплата путевок, расходы на профессиональное образование работников и т.д.).

Средства фонда участия работников в собственности предприятия направляются на начисление и выплату дивидендов на долю (пай) в уставном фонде предприятия.

Дивиденды являются в большинстве случаев годовой выплатой, а премии, как правило, носят текущих характер, т.е. выплачиваются не только по итогам работы за год, но и ежеквартально (ежемесячно). Если выплачивать квартальные премии и ежегодно начислять дивиденды, то соотношение между ними должно быть на уровне 4:1

На основании проведенных исследований, разработаны примерные нормативы отчислений в фонд трудового участия работников (табл. 1).

Таблица 1 Рекомендуемые нормативы отчислений в фонд трудового участия

Прибыль на одного среднесписочного работника, тыс. руб.	Всего отчислений в фонд трудового участия, %	в том числе	
		в прибыли	в собственности
до 300	5	4	1
301-700	10	8	2
701-1000	15	12	3
1001-1500	20	16	4
1501-2000	25	20	5
2001-2500	30	24	6
2501-3000	35	28	7
3001-4000	40	32	8
4001-5000	45	36	9
свыше 5000	50	40	10

В данной таблице приведены нормативы отчислений в фонд трудового участия. Размер отчислений в фонд различается на предприятиях в зависимости от уровня получаемой прибыли на одного среднесписочного работника. Таким образом, если прибыль за отчетный период (календарный год) составляет до 300 тыс. р. на одного работника, то в фонд участия работников рекомендуется отчислять 5 % от размера прибыли, в том числе 4 % направляются на стимулирование, а 1 % - на начисление дивидендов.

Заключение

Ведущая роль в сфере управления людьми отводится мотивации труда. Необходимость разработки данной проблемы диктуется сло-

жившейся ситуацией с использованием трудовых ресурсов в Республике Беларусь. Исследованный зарубежный опыт в данной области показал, насколько эффективным является применение систем и планов участия работников в прибыли и собственности предприятия.

Разработанные нормативы отчислений в фонд трудового участия коллектива в прибыли и собственности сельскохозяйственного предприятия позволят увязать размер доходов работников с финансовыми результатами предприятия, что будет способствовать повышению эффективности сельскохозяйственного производства.

Резюме

В рамках проводимых исследований в области мотивации труда был изучен мировой опыт, в частности, такие системы мотивации как американская, японская и западноевропейская. Применение существующих в мировой практике систем участия в прибылях и собственности является основой нового подхода в формировании доходов работников сельскохозяйственных предприятий Республики Беларусь. С этой целью, на основании проведенных исследований, рекомендуется создание на предприятиях фонда трудового участия. Для этого разработаны примерные нормативы отчислений из чистой прибыли в данный фонд. Формирование фонда трудового участия в прибыли и собственности позволит повысить заинтересованность работников в конечных результатах деятельности сельскохозяйственного предприятия.

Ключевые слова: мотивация, труд, прибыль, собственность, интересы, сельское хозяйство, реформы, работники, доход, стимулирование, распределение, дивиденды, имущественный вклад, премирование, премии, предприятие, акции, заработная плата, акционерный капитал, аграрная отрасль, сельскохозяйственный производственный кооператив, пай, доля, фонд накопления.

Summary

In the context of conducting research in the field of inducement of labor the world experience of America, Japan and Europe was studied. The world practice of the systems of participation in profits and property is the basis of new approach to the formation of the incomes of the employees of the agricultural enterprises in the Republic of Belarus. On the basis of the carried out researches the creation of the fund of labor participation on the enterprises was recommended. Also the approximate limits of royalties from the profit were calculated. The formation of the fund of labor participation in profit and property will increase employees' motivation in the eventual results of the activity of agricultural enterprise.

Key words: inducement, labor, profit, property, interests, rural economy, reforms, employees, income, stimulation, distribution, dividends, prop-

erty contribution, stimulation, bonuses, enterprise, actions, wage, joint-stock capital, agrarian branch, agricultural manufacturing cooperative, share, accumulation fund.

УДК 633.2/4-027.236(476.6)

ИНТЕНСИФИКАЦИЯ КОРМОПРОИЗВОДСТВА - ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ЖИВОТНОВОДСТВА

А.П. Шпак, А.П. Святогор, Ю.Н. Селюков

ГНУ «Институт экономики НАН Б» г. Минск, Республика Беларусь

М.В. Пестис, К.В. Рахатко

УО «ГТАУ» г. Гродно, Республика Беларусь

Кормопроизводство – главная составляющая интенсификации животноводства. По оценкам специалистов корма на 60-70% формируют продуктивность животных; в себестоимости продукции занимают: в молочной отрасли 35-45% (в хозяйствах с высоким надоем молока - до 50-65%), на выращивании и откорме свиней 60-70%.

В последние годы в Гродненской области идет процесс наращивания производства всех видов кормов. За 2005 г. производство их составило 1515 тыс. т к.ед. при задании произвести 1510 тыс. т к.ед. (+54,4 тыс. т к.ед. к факту 2004 г.).

В прошлом году всего заготовлено кормов из трав (в пересчете на кормовые единицы) 801,4 тыс. т к. ед. при плане 750 тыс. т к.ед. Превышение объемов заготовки этих кормов по сравнению с 2004 г. составило 14%. В расчете на условную голову скота на стойловый период 2005-2006 гг. заготовлено 18,5 ц к.ед., против 16,4 ц к.ед. в 2004-2005 гг. (рост на 12,8%), а всех видов кормов, с учетом концентрированных – 23,4 ц к.ед.(в 2004 г. – 23,1 ц к. ед.).

Обеспеченность общественного животноводства концентрированными кормами собственного производства в 2005 г. составила более 88% с учетом всего поголовья. Однако следует отметить, что в области содержится 142 тыс. голов свиней (25% от общего количества) в предприятиях хлебопродуктов, которые не имеют земли. Кроме того, еще и 2 млн. голов птицы. Обеспечение указанного поголовья кормами идет за счет закупа концентратов в хозяйствах области, объемы которых не включаются в сведения о заготовке кормов.

Обеспеченность грубыми кормами на предстоящий зимний период составляет 104%, сочными - 68%. При этом необходимо указать, что