

4. Заложных В.М., Экономическая оценка последствий дорожно-транспортных происшествий. Воронеж: ВГЛТА, 2011. 210 с.

5. Методика оценки и расчета норма-

тивов социально-экономического ущерба от дорожно-транспортных происшествий Р-03112199–0502–00 Утв. Минтрансом РФ 2000.

УДК: 331.2 + 338.43

ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ КОММЕРЧЕСКОГО РАСЧЕТА

В. Г. Дробышев¹, В. В. Мосейчук², О. А. Старожилова¹

1 – ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный аграрный университет» им. императора Петра I

2 – ФГБОУ ВПО «Воронежская государственная лесотехническая академия»

slavik-8@rambler.ru

Организация морального и материального стимулирования работников оказывает очень большое влияние на эффективность работы предприятия и поэтому должна постоянно находиться в поле зрения у руководства. Плохо замотивированный работник не станет работать с полной отдачей и стремиться к достижению наивысших показателей в своей работе.

Рассматривая мотивацию как совокупность побудительных сил человеческой деятельности для достижения поставленной цели, отдельные руководители отдают приоритет только материальному стимулированию за проделанную работу, считая материальное поощрение основой мотивационной составляющей. Очень часто молодые руководители предприятий недооценивают значение морального стимулирования, считая набор стимулов морально-го плана не столь существенным в условиях господства денег.

Известно, что труд в сельскохозяйственном производстве всегда оплачивался значительно ниже, чем в других сферах экономики. Проведенное изучение организации оплаты труда работников по отдельным сферам и отраслям производства показало, что нынешнее состояние российской экономики характеризуется необоснованными и значительными межотраслевыми диспропорциями в уровне заработной платы.

Так, в 2009 году в России среднемесячная заработная плата в целом по экономике составила 18637 р., а в сельском хозяйстве она сложилась на уровне 9619 р. (или 51,6 % к среднероссийскому уровню), в строительстве – 18862 р. (101,2 %), в сфере производства и распределении электроэнергии, газа и воды – 21554 р. (115,6 %), на предприятиях транспорта и связи – 22400 р. (120,2 %), в отраслях по добыче полезных ископаемых –

35363 р. (189,7 %), в сфере финансовой деятельности – 42372 р. (227,3 %).

Анализ уровня среднемесячной заработной платы в динамике показал, что относительный разрыв в долговременном периоде практически остается неизменным. Так, если за 2000-2010 гг. в среднем по экономике уровень оплаты труда вырос в 8,4 раза, то в сельском хозяйстве он вырос лишь в 7,2 раза. Лидерами в повышении оплаты труда становятся работники торговли (оптовой и розничной) – в 10,2 раза, персонал страховых компаний – в 9,6, работники в сфере услуг и операций с недвижимостью – в 9,2 раза.

За последние 20 лет значительным изменениям подверглась и структура заработной платы. Так, в 1991 году оплата по тарифу в общем фонде заработной платы занимала 68,0 %, а остальную часть – 32,0 % составляли надтарифные выплаты, из них 7,9 % – надбавка за непрерывный стаж работы, 7,3 % – надбавки за высокое профессиональное мастерство и 16,8 % – премирование за счет всех источников, то в 2011 году тарифная часть оплаты составила 86,7 %, а надбавки и премии составили соответственно – 7,0 и 6,3 %.

Западноевропейский менеджмент утверждает, что премирование оказывает свое стимулирующее воздействие на работников, если размер премиальных выплат составляет не менее 25 % от основного заработка. В отечественных сельскохозяйственных организациях руководство пытается экономить на премиях и стимулирующих доплатах.

Разразившийся финансовый кризис заставил активизировать работу по освое-

нию ресурсосберегающих технологий производства и введения режима экономии. Коммерческий расчет стал неотъемлемой частью всего хозяйственного механизма. Он превратился в метод выживания сельскохозяйственных предприятий в условиях экономического кризиса и ужесточения конкуренции на рынке продовольствия.

В последнее время не только в системе внутрихозяйственных экономических отношений, но и на уровне сельскохозяйственных предприятий получило распространение такое понятие как «бюджетирование».

В Большой Советской Энциклопедии (БСЭ) дословный перевод термина «бюджет» означает следующее: английское – «budget» – сумма, роспись денежных доходов и расходов, составленных на определенный срок. В современной трактовке под бюджетом понимают совокупность доходов и расходов предприятия и его структурных подразделений на определенный временной интервал.

В условиях финансового кризиса крайне необходимо реформировать всю структуру производственно-экономических отношений на предприятии в соответствии с требованиями коммерческого расчета, то есть самоокупаемости и самофинансирования.

Бюджетирование вытекает из самой сущности коммерческого расчета и его основной задачи – получение максимальной прибыли на рубль инвестиций. Ежемесячно по предприятию в целом, а также для всех структурных подразделений необходимо составлять план расходов денежно-

материальных средств и получения доходов. А контроль за выполнением этого плана является основной задачей руководителей и специалистов разного уровня.

Обобщение ранее накопленного опыта внутрихозяйственного расчета на сельскохозяйственных предприятиях ЦФО позволило нам выделить четыре самостоятельные модели хозрасчета, которые различаются по степени хозяйственной самостоятельности первичных трудовых коллективов, особенностям распределительных отношений и методике формирования общего фонда оплаты труда в подразделении.

При первой модели коммерческого расчета структурным подразделениям на предприятии предоставлена оперативная самостоятельность в части выполнения производственной программы, но вся произведенная продукция продается администрации по нормативной себестоимости производства единицы продукции. Сверхплановая продукция может быть направлена в определенной доле на материальное поощрение работников в соответствии с условиями коллективного договора.

Фонд оплаты труда работников подразделения при этой модели экономических отношений образуется по остаточному принципу, как разность между нормативными затратами и фактическими материальными затратами, пошедшими на производство. Весь допущенный перерасход материально-денежных средств работники подразделения покрывают из фонда оплаты труда.

Основная задача этой модели хозрасчетных отношений заключается в создании

экономических условий для производства конкурентоспособной продукции при полной материальной ответственности за использование материально-денежных ресурсов.

При второй модели внутрихозяйственного расчета оценка реализуемой продукции, работ и услуг осуществляется по специальным внутрихозяйственным расчетным ценам, в которые помимо нормативной себестоимости включена фиксированная прибыль. Внутрихозяйственные расчетные цены при этой модели призваны выполнять три функции:

- распределительную, так как посредством этих цен происходит распределение прибыли и денежных средств, направляемых на образование фонда оплаты труда в первичных трудовых коллективах;

- стимулирующую, которая обеспечивает экономический интерес в расширении объемов производства и снижении себестоимости единицы производимой продукции;

- учётную, поскольку по этим ценам учитываются корма, семена и другие ресурсы, а также работы и услуги сервисных служб, необходимые для осуществления производственной деятельности в других подразделениях предприятия.

Формирование фонда оплаты труда работников в подразделениях производится от валового дохода по специальному нормативу, который определяется как отношение нормативного фонда оплаты труда к нормативному валовому доходу, обозначенному в производственно-финансовом плане. Эта модель хозрасчета предоставляет всем структурным подразделе-

ниям предприятия равные стартовые условия хозяйственной деятельности. Независимо от того рентабельно или убыточно производство определенного вида продукции, расчетная цена за единицу продукции (единицу услуг) включает нормативные затраты на производство и долю прибыли, которая определяется по бизнес-плану на текущий год. Таким образом, через ценообразование происходит перераспределение прибыли в целях обеспечения равных экономических условий для успешного развития всех отраслей и видов деятельности на предприятии.

В последующем, по мере укрепления материальной базы в подразделениях и развитии коммерческих отношений, должен произойти плавный переход на рыночные цены. Этот вариант хозрасчетных отношений позволяет приобщить руководителей и специалистов отраслей и служб к рыночным методам управления производством.

Третья модель внутрихозяйственного расчета отличается большей демократичностью в части организации производства и реализации продукции, формирование фондов экономического стимулирования осуществляется на уровне подразделений с учетом финансовых возможностей. Для этого создаются все необходимые предпосылки:

- сверхплановая продукция реализуется на рынке по сложившимся ценам;
- фонд оплаты труда формируется от хозрасчетного дохода;
- работники подразделений сами устанавливают пропорции в распределении прибыли.

Роль администрации предприятия сводится к координации взаимодействия подразделений, маркетинговой деятельности, поиску льготных схем кредитования и т.п.

При четвертой модели полного коммерческого расчета, подразделениям предоставлена полная хозяйственная самостоятельность. Они сами определяют структуру товарной продукции, каналы реализации продукции, несут полную ответственность за использование кредитов, то есть осуществляют все аспекты хозяйственной деятельности. Фонды экономического стимулирования создаются на уровне подразделений, а фонд оплаты труда формируется от коммерческого дохода по заранее установленному проценту.

Задача бюджетирования при всех моделях коммерческого отчета заключается в установлении лимитов денежно-материальных средств на производство единицы продукции и постоянном контроле за их использованием.

Материальное стимулирование руководителей и специалистов различного уровня целесообразно осуществлять с учетом достигнутых подразделением показателей. Размер заработной платы руководителей работников должен зависеть от степени выполнения производственной программы и точности соблюдения бюджета.

Во многих хозяйствах отказались от гарантированного должностного оклада и перешли к формированию фонда заработной платы в процентах от денежной выручки или прибыли. Отмечен опыт премирования руководителей за сокращение материально-денежных затрат против норма-

тивов, заложенных в производственно-финансовом плане, или уровня фактически затраченных материально-денежных средств за прошедший год.

В современных условиях особую актуальность приобретает проблема воспитания инновационно активного работника и превращение его в один из основных элементов движущей силы научно-технического процесса. По нашему мнению, эта задача станет выполнимой только при соответствующей организации материального стимулирования. Стимулирование активной инновационной деятельности в странах с развитой рыночной экономикой является объектом управления, осуществляемого творчески одаренными и перспективно мыслящими руководителями и коллективом специалистов, морально и материально заинтересованных в достижении высоких результатов.

Как показали проведенные исследования, для создания эффективной системы стимулирования инновационной активности работников все чаще используются гибкие системы оплаты труда, которые формируются в зависимости от количественных показателей, при оценке результатов труда и определяющих размер премирования. Через изменение переменной час-

ти заработка можно достаточно эффективно стимулировать рост производительности труда, повышение качества и снижение себестоимости единицы продукции.

Для того чтобы учесть личный вклад работника в результаты производства за счет инновационной составляющей и определить индивидуальную премию в составе переменной части заработной платы, можно использовать «коэффициент инновационной активности сотрудника» (КИ-АС), который позволит обосновать индивидуальную надбавку за инновации к должностному окладу работника. Размер данного коэффициента можно обосновать как отношение фактической прибыли, полученной предприятием или структурным подразделением в результате инновационных преобразований за определенный период, к нормативной прибыли по бизнес-плану или к фактической прибыли, полученной за прошлый период. Предлагаемый вариант материального поощрения творческой активности сотрудников способен в корне изменить отношение к процессу участия в инновационных преобразованиях на предприятии и будет способствовать внедрению последних достижений научно-технического прогресса в производство.