

## ЭКАНОМІКА, КІРАВАННЕ, ІНФАРМАТЫКА

УДК 331

Н. А. СТАРАВОЙТАВА, Н. М. МАРКУСЕНКА

### МАТЫВАЦЫЯ ПРАЦЫ ВА УМОВАХ ЗМЭНЫ АДНОСІН УЛАСНАСЦІ

Трансфармацыя існуючых калгасаў і саўгасаў у рыначныя вытворчыя структуры і змяненне форм уласнасці патрабуюць перабудовы ўсёй сістэмы адносін як у межах прадпрыемства, так і з дзяржаўнымі і камерцыйнымі прадпрыемствамі і ўстановамі.

Асобае месца ў сістэме фарміравання новых вытворчых адносін адводзіцца праблеме матывацыі працы, якая ва ўмовах пераходу да рыначнай эканомікі складаецца з сукупнасці метадаў па арганізацыі аплаты працы і прэміравання, фарміравання іншых відаў даходаў, звязаных не толькі з размеркаваннем па працы, але і з выкарыстаннем у размеркавальных адносінах уласнасці як эфектыўнага эканамічнага рычага. Калі раней выкарыстоўваліся практычна аднолькавыя падыходы да стымулявання працы і ў калгасах, і ў саўгасах, то ў новых рыначных структурах (асацыяцыі, акцыянерныя таварыствы, народныя прадпрыемствы і г. д.) трэба дакладна размежаваць функцыі ўласнікаў і членаў калектыву, працуючых па найму. З улікам гэтага будзеца ўся сістэма размеркавальных адносін, асноўнымі элементамі якіх з'яўляюцца аплата працы і размеркаванне часткі чыстага прыбытку паміж уласнікамі рабочай сілы і капіталу (фондаў).

У выніку атрымання прадпрыемствамі самастойнасці ўзмацняецца адказнасць усіх членаў калектыва. У першую чаргу гэта датычыцца тых, хто спалучае ў сабе функцыі ўласніка і працаўніка. Матэрыяльнае ўзнагароджанне за працу павінна знаходзіцца для іх у непасрэднай сувязі з канечнымі фінансавымі вынікамі, а зніжэнне вынікаў — прама ўплывае на зніжэнне ўзроўню даходаў.

Заканадаўчае замацаванне розных форм уласнасці і метадаў гаспадарання ў сельскай гаспадарцы забяспечыць працаўнікам гэтай галіны аднолькавыя стартавыя магчымасці і свабоду выбару форм удзелу ў сістэме вытворчых адносін. Галоўным крытэрыем, па якім будзе праводзіцца выбар канкрэтнай формы гаспадарання ў рыначных умовах, з'яўляецца закладзены ў ёй механізм матывацыі. Па-першае, гэты механізм павінен упісацца ў рыначную сістэму адносін з разнастайнасцю форм уласнасці, па-другое, не супярэчыць дзеючаму заканадаўству, па-трэцяе, забяспечыўшы эканамічную свабоду вытворцу, у максімальнай ступені садзейнічае рэалізацыі яго інтарэсаў.

У цяперашні час акрэсліваюцца наступныя арганізацыйна-прававыя формы рыначных структур у сельскагаспадарчай вытворчасці: асацыяцыі, акцыянерныя таварыствы, таварыствы з абмежаванай адказнасцю, малыя прадпрыемствы, дзяржаўныя прадпрыемствы, народныя прадпрыемствы, сялянскія (фермерскія) гаспадаркі. Кожнай з гэтых форм уласцівы свой арганізацыйна-прававы механізм фарміравання і функцыянавання. У сітуацыі, якая склалася ў цяперашні час у сельскай

гаспадарцы, у большасці выпадкаў у адной асобе будуць спалучацца ўласнік сродкаў вытворчасці і ўласнік рабочай сілы. Для спрашчэння выкарыстання гэтай катэгорыі мэтазгодна ўвесці паняцце працаўнік-ўласнік. На практыцы гэта азначае, што ўладальнікі акцый (працоўніка пая) канкрэтнага прадпрыемства прымаюць удзел у вытворчым працэсе і належаць да адной з катэгорый працуючых. У гэтай сувязі мэтазгодна разгледзець сістэму матывацыі ўласніка, наёмнага працаўніка, працаўніка-ўласніка.

Працаўнікамі-ўласнікамі ў сельскагаспадарчых прадпрыемствах у першую чаргу будуць выступаць уласнікі працоўных паёў (акцый). У выніку змянення адносін у працэсе вытворчасці і асабліва ў працэсе размеркавання. Уладальнік працоўнага пая становіцца паўнамоцным уласнікам капіталізаваанай часткі асноўных сродкаў у памеры вартасці пая, які яму належыць. Аднак ён набывае права на ўдзел у прыбытках праз атрыманне штогадовых дывідэндаў. Памер прыбытку, які належыць да размеркавання, стаўка дывідэндаў вызначаюцца штогод на агульным сходзе саўладальнікаў уласнасці, акцыянераў. У Статуте прадпрыемства могуць быць азначаны як ніжнія, так і верхнія межы (у абсалютным або адносным выяўленні) прыбытку, які будзе размяркоўвацца ў якасці дывідэндаў. Такім чынам, забеспячэнне ўласніку даходаў на яго капітал спрыяе актывізацыі заахвочвання ў эфектыўным выкарыстанні гэтага капіталу, што забяспечыць атрыманне максімальнага прыбытку.

Дасягненне пастаўленай мэты магчыма толькі ва ўмовах аптымальнага спалучэння і ўзаемадзеяння рэчыва і асабовага фактараў вытворчасці. Гэта азначае, што ўласнік сродкаў вытворчасці зацікаўлены ў рацыянальным выкарыстанні рабочай сілы, уласнікам якой у большасці выпадкаў ён з'яўляецца сам. У гэтай сувязі паўстае неабходнасць распрацоўкі стымулявання жывой працы работніка. Спецыфіка сельскай гаспадаркі як галіны, дзе назіраецца значны разрыў у часе паміж затратамі працы і атрыманнем прадукцыі, прадугледжвае пэўныя асаблівасці ў формах матэрыяльнага ўзнагароджання. Частка затрат жывой працы аплочваецца на працягу года, а другая — у канцы, пасля паступлення прадукцыі.

Аднак у цяперашняй эканамічнай сітуацыі, якая характарызуецца пастаянным нарастаннем інфляцыйных працэсаў, разлік з работнікамі пасля атрымання прадукцыі аб'яцэннае іх працу, таму неабходны пошук такіх паказчыкаў стымулявання працы, якія б забяспечвалі максімальна поўнае ўзнагароджанне за працу на працягу года. У сувязі з гэтым у галінах жывёлагадоўлі, асабліва на жывёлагадоўчых комплексах, дзе аб'ём вытворчасці прадукцыі можна вызначаць рэгулярна (не радзей за адзін раз у месяц), усе віды ўзнагароджання за працу (асноўная аплата працы, дадатковая, прэміі) мэтазгодна ажыццяўляць адэкватна паступленню прадукцыі.

Галоўным паказчыкам, які вызначае памер асноўнай аплаты працы работніка, з'яўляецца колькасць вырабленай прадукцыі. Паказчыкамі для налічэння дадатковай аплаты могуць выступаць параметры якасці, якія патрабуюць дадатковых затрат працы. Прэміі могуць быць вызначаны за прырост вытворчасці прадукцыі ў натуральным выглядзе ў параўнанні з планам ці ўзроўнем, дасягнутым у папярэднія гады або перыяды.

Прыярытэт натуральных паказчыкаў у параўнанні з вартаснымі тлумачыцца ў цяперашні час складанасцю, а парою немагчымасцю параўнання апошніх у часавым разрэзе дзеля ацэнкі вынікаў працы. Аднак пры распрацоўцы сістэмы прэміравання работнікаў па выніках года можна выкарыстоўваць і вартасныя паказчыкі, галоўным з якіх з'яўляецца прыбытак.

Даходы працаўніка-ўласніка фарміруюцца па двух напрамках: за ўласнасць, якая функцыянуе ў працэсе вытворчасці, і за жывую працу,

якая таксама ўдзельнічае ў гэтым працэсе. Трэба адзначыць, што на цяперашнім этапе, калі працаўнікі-ўласнікі валодаюць адносна невялікімі памерамі пастаяннага капіталу, даходы ад уласнасці будуць значна ніжэйшыя, чым даходы ад затрат і вынікаў жывой працы. Пэўную ўвагу ў цяперашні час трэба надаць уласнікам, удзел якіх у вытворчым працэсе абумоўлены толькі праз функцыянаванне іх капіталу і не звязаны з удзелам жывой працы. Да гэтай катэгорыі можна аднесці пенсіянераў, долевы фонд (працоўны пай) якіх удзельнічае ў вытворчым працэсе, а таксама асоб, набыўшых акцыі, якія выпушчаны сельскагаспадарчым прадпрыемствам (акцыянерным таварыствам), але не ўдзельнічаюць уласнай працай у вытворчым працэсе. Рыначнай формай атрымання даходу для такой катэгорыі грамадзян з'яўляецца ўдзел у прыбытках. Механізм фарміравання гэтых даходаў можа быць розным, але найбольшае распаўсюджанне ў цяперашні час атрымала форма дывідэндаў. Па загадзя абумоўленыя прынцыпах частка прыбытку, атрыманага прадпрыемствам, накіроўваецца на выплату дывідэндаў. Дывідэнды выплочваюцца ўласніку з разліку на адзінку вартасці капіталу. Калі ва ўмовах сельскагаспадарчага прадпрыемства капітал укладзены ў канкрэтную вытворчасць, то выплата дывідэндаў ажыццяўляецца з прыбытку, атрыманага ад вынікаў дзейнасці дадзенай вытворчасці.

У сельскагаспадарчых рыначных структурах пэўнае месца зоймуць наёмныя работнікі. Іх даходы будуць фарміравацца толькі праз узнагароджанне за жывую працу. У якасці формы ўзнагароджання могуць выступаць заробатная плата (у выглядзе асноўнай і дадатковай) і прэміі. Спыненне іх працоўнай дзейнасці на прадпрыемстве прадугледжвае спыненне паступлення даходаў ад дзейнасці гэтага прадпрыемства.

У выніку трэба адзначыць, што з'яўленне рыначных вытворчых структур прадугледжвае ўдасканаленне механізма матывацыі працы з улікам размежавання статусу занятых у вытворчасці і фарміруемых адносін уласнасці.

## Summary

The interests of the owners and hired workers are to be included in the system of the distributed relations. With this calculation it is necessary to form the mechanism of the labour motivation under the conditions of share economics.