

8. Формирование эффективных условий привлечения кредитов.

9. Обеспечение эффективного использования привлеченных кредитов.

10. Обеспечение своевременных расчетов по полученным кредитам [1].

В условиях ограниченности финансовых ресурсов важнейшей проблемой является достижение наиболее эффективного использования финансовых средств, выделяемых для развития производства, ввода в действие новых производственных фондов, переоснащения предприятий АПК на новое высокопроизводительное оборудование и новую технологию. Поэтому привлечение для инвестиций финансовых средств отечественных и зарубежных инвесторов является реальным только для тех инвестиционных проектов, которые обеспечивают высокий уровень дохода на вложенный капитал, превышающий доходность банковского депозита. Поэтому предприятие-заемщик финансовых средств вынуждено отбирать для реализации наиболее прибыльные проекты из числа альтернативных.

Если имеются признаки ограничения финансовых ресурсов, то необходимо проранжировать все инвестиционные проекты для того, чтобы выбрать наилучший. Существует большое количество способов, на которые можно положиться при ранжировании инвестиций. Однако надежного метода ранжирования инвестиционных проектов пока не существует. Например, два незначительных инвестиционных проекта могут оказаться прибыльнее, чем один большой, даже если его чистая текущая стоимость превышает чистую текущую стоимость каждого из двух малых проектов, но не выше, чем их сумма. В условиях неопределенности российского рынка указанные проблемы, связанные с ограниченностью финансовых ресурсов, приобретают еще большую актуальность.

Литература:

1. Балбеков А.И. Инвестиционная стратегия предприятия / А.И. Балбеков. – Воронеж: ВГТА, 2004. – С.118.

2. Вахрин П.И. Инвестиции: учебник / П.И. Вахрин. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2004. – 384 с.

УДК 631.158:658.32

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ ПРИБЫЛИ HUMAN RESOURCE MOTIVATION FOR PROFIT INCREASE IN THE ORGANIZATION

Т.Е. Трофимычева

Т.Е. Trofimycheva

Ульяновская ГСХА

The Ulyanovsk state academy of Agriculture

The main purpose of the organization in the conditions of market economy is

to gain profit. That is why the system of HR motivation should be directed, first of all, on getting the personnel interested in maximum profit due to higher sales. Such system is based on the determination of personnel extra-payment norms for the coming profit. The amount of the extra payment for the total outcome directly depends upon the actual amount of the profit, and it should be shared among the employees according to their personal contribution into the total outcome.

Многолетний опыт хозяйственной деятельности различных предприятий убеждает в том, что мотивация труда – это один из главных побудительных мотивов рационального использования производственных ресурсов, и удовлетворение материальных потребностей людей через трудовые доходы – важнейший рычаг стимулирования активности персонала любого предприятия.

Наибольшее влияние на поведение человека в процессе труда оказывает материальное стимулирование, сущность которого определяют как сознательно организуемую предприятием систему поощрений и взысканий, обеспечивающую зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала. [2, с. 278] Важнейшее средство материального стимулирования и основной источник удовлетворения потребностей работников – это оплата труда. Одним из наиболее сложных элементов организации оплаты труда на предприятиях является разработка и применение различных форм и систем оплаты труда. При решении этого вопроса необходимо обеспечить личностную заинтересованность в условиях коллективного производства, единство экономических интересов работника, трудового коллектива и в целом предприятия. Чтобы эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы, нужна система побудительных мотивов, используя которые, можно воздействовать на поведение персонала, направляя его на достижение главной цели предпринимательской деятельности – получение максимальной прибыли.

Организация оплаты труда на предприятии основывается на следующих принципах: оплата труда по его количеству и качеству; дифференциация заработной платы; простота и ясность организации заработной платы; личная и коллективная заинтересованность.

В сельском хозяйстве наиболее распространена сдельно-премиальная система оплаты труда. В растениеводстве эта система построена так, что работнику выгодно повышать интенсивность и производительность труда на каждой операции технологического процесса, выполняя и перевыполняя установленные нормы выработки. В то же время эта система недостаточно увязана с количеством производимой продукции и в большинстве сельскохозяйственных предприятий не учитывает ее качества. Существенным недостатком является и то, что не учитывается уровень затрат на производство продукции – в результате ее себестоимость может неоправданно возрасти. Не отражает эта форма и личный трудовой вклад работника в конечные результаты деятельности подразделения, в котором он работает, и предприятия в целом.

В современных экономических условиях размер фонда оплаты труда предприятия зависит от возможностей сбыта продукции, ее конкурентоспособности и величины прибыли от реализации. Поэтому традиционные формы оплаты труда должны выполнять роль предоплаты за выполненную трудовым коллективом работу впредь, до расчета за конечные результаты труда. Для характеристики конечных результатов труда используют разные показатели: по-

лученный валовой доход, хозрасчетный доход, стоимость произведенной или реализованной продукции, но главный показатель – прибыль. Вариант материального стимулирования работников в зависимости от суммы полученной прибыли от продажи заинтересовывает персонал и в увеличении объема производства продукции, и в повышении ее качества, и в поиске наиболее эффективных каналов реализации, и в экономии затрат.

При разработке системы стимулирования работников в зависимости от полученной прибыли необходимо обосновать плановую сумму прибыли от продажи продукции и нормативный фонд оплаты труда, в том числе основной оплаты и дополнительной (она будет выплачиваться как вознаграждение за полученную прибыль). Рассмотрим порядок расчетов на примере производства маслосемян подсолнечника в условиях ООО «Весна» Майнского района Ульяновской области.

Эта отрасль на предприятии является дополнительной, имеет небольшой размер, но в последние годы она развивается, увеличивается площадь посева подсолнечника, растут расходы на его возделывание. В 2008 г. посевная площадь культуры составила 384 га (7,3 % общей площади посевов), при этом затраты составили 1624 тыс.руб. (3,5 % от суммы затрат на основное производство), выручка от реализации маслосемян – 1151 тыс.руб. (3,4 % всей выручки), а прибыль – 135 тыс.руб. (6,6 % общей прибыли от продаж). Урожайность подсолнечника составила 7,6 ц/га, валовой сбор продукции – 2931 ц, уровень рентабельности отрасли – 13,5 %. Чтобы не утратить эти позиции, а в будущем достичь более высокого уровня эффективности отрасли, важно учесть все факторы роста эффективности производства – технологические, организационные и экономические, в том числе усилить стимулирующую функцию оплаты труда.

В ООО «Весна» применяется сдельно-премиальная система оплаты, которая предусматривает начисление основного заработка по сдельным расценкам за 1 га выполненных работ и дополнительную оплату за своевременное выполнение работ при соблюдении технологической и трудовой дисциплины, то есть стимулирование работников за повышение производительности труда, срок и качество выполнения отдельных операций. Ее главный недостаток – слабая мотивация к повышению урожайности подсолнечника, увеличению за счет этого объемов производства продукции, улучшению ее качества, рациональному использованию ресурсов.

Программа развития отрасли на 2009 г. разработана в плане производственно-финансовой деятельности предприятия. Согласно плана, площадь под подсолнечником должна быть расширена до 400 га, ожидаемая урожайность культуры – 6,4 ц/га (на уровне средней фактической за последние три года), валовой сбор продукции (зерна в массе после доработки) – 2560 ц, затраты на производство – 1633 тыс.руб., себестоимость 1 ц маслосемян – 637,89 руб. Если принять за условие, что в остатке продукции на конец года будет только семенной фонд зерна, который составляет 80 ц, то объем продажи маслосемян – 2480 ц. Ожидаемая цена реализации 1 ц зерна подсолнечника – 780 руб.

Нормативный фонд оплаты труда включает тарифный фонд, доплату за продукцию, доплату за классность трактористам-машинистам, кроме этого нужно учесть, что для обеспечения высокого качества зерна подсолнечника необходимо своевременное и качественное проведение всех технологических приемов возделывания и уборки культуры, доработки продукции, поэтому обязательно

следует предусмотреть дополнительную и повышенную оплату. Если принять за условие, что все это учтено при обосновании затрат в производственной программе отрасли на 2009 г., то фонд оплаты труда (без отчислений на социальные нужды) для расчета норматива доплаты за прибыль равен 295 тыс.руб. Из этого совокупного фонда оплаты труда 2/3 можно направить на основную оплату (аванс до окончательного расчета) и 1/3 – на доплату за полученную прибыль. Размер доплаты за каждый рубль прибыли (руб.) определяется путем деления дополнительной части фонда оплаты труда на плановую сумму прибыли от продажи. [1, с. 5] Расчет выполнен в таблице 1.

Таблица 1. Расчет норматива доплаты за полученную прибыль от реализации маслосемян подсолнечника

Показатели	Значение
Объем продажи продукции, ц	2480,0
Прогнозируемая цена реализации 1 ц, руб.	780,0
Ожидаемая выручка от продажи продукции, тыс.руб.	1934,4
Издержки производства реализуемой продукции, тыс.руб.	1582,0
Прибыль от продажи продукции, тыс.руб.	352,4
Нормативный фонд оплаты труда, тыс.руб.:	
всего	295,0
в том числе:	
- аванс (основная оплата)	196,7
- доплата за прибыль	98,3
Доплата за 1 руб. прибыли, руб.	0,2789

До окончательного расчета за продукцию членам первичного коллектива выдается аванс. В растениеводстве чаще всего применяют сдельное авансирование работников, исходя из объема выполненных ими работ.

Окончательный расчет с работниками осуществляется после завершения сельскохозяйственных работ и реализации продукции. Для этого должна быть рассчитана величина фактически полученной прибыли и размер причитающейся доплаты за прибыль. Эта доплата распределяется между работниками пропорционально выплаченному авансу. В таком же порядке должно быть организовано материальное поощрение работников агрономической службы предприятия.

Рассмотрим порядок оплаты труда по предлагаемой системе на условном примере. Допустим, фактическая урожайность подсолнечника достигла уровня предыдущего 2008 г. – 7,6 ц/га, за счет высокого качества продукции цена ее реализации повысилась до 800 руб. за 1 ц. В результате объем продажи маслосемян составил 2960 ц, выручка – 2368 тыс.руб. Фактическая себестоимость 1 ц продукции за счет увеличения урожайности снизилась до 625 руб., а сумма затрат на всю проданную продукцию равна 1850 тыс.руб. Полученная прибыль от продажи – 518 тыс.руб. Сумма выплаченного работникам аванса за выполненные работы (основная оплата) составила 220 тыс.руб.

Определяется сумма доплаты за полученную прибыль:

$$518 \text{ тыс.руб.} \times 0,2789 = 144,5 \text{ тыс.руб.}$$

Это на 46,2 тыс.руб. (на 47 %) больше расчетной суммы доплаты. При-

читающаяся доплата на рубль выплаченного аванса составит:

144,5 : 220 = 0,6568 руб.

Фактическая прибыль будет больше, чем планируемая, и уровень рентабельности отрасли будет выше планового. Таким образом, выигрывают и непосредственные исполнители, и предприятие в целом.

Литература:

1. Городецкий А.П., Малиновская И.Н. Материальное стимулирование труда за повышение качества зерна // Аграрная наука, 2009, № 2. – с.2-5.

2. Организация сельскохозяйственного производства /Ф.К.Шакиров, В.А.Удалов, С.И.Грядов и др.; Под ред. Ф.К.Шакирова. – М.: Колос, 2001. – 504с.

УДК 631.15+635.655

ОСНОВНЫЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА ЗЕРНА СОИ THE MAIN ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC FACTORS OF THE EFFECTIVE DEVELOPMENT OF SOYBEAN PRODUCTION

Т.Е.Трофимычева

T. E. Trofimycheva

Ульяновская ГСХА

Ulyanovsk state academy of Agriculture

The results of scientific research and the advanced experience of agricultural organizations reflect the basis of the development of soybean production: large output, usage of some soybean-growing technologies adaptable to the region, application of regional premature kinds of soybean, financial support of labour and production.

В условиях мирового кризиса расширение производства семян сои помогает решить проблему обеспечения населения продовольствием. Такого богатого природного комплекса белков, жиров, углеводов, минеральных солей и витаминов, как в сое, не обнаружено ни в каких других продуктах растительного и животного происхождения. В связи с этим роль сои в решении проблемы растительного пищевого сырья неоспорима. Но значение культуры определяется не только этим.

Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы к приоритетным направлениям отнесено развитие животноводства. Одним из важнейших условий достижения прогнозируемых темпов экономического развития сельского хозяйства названо развитие кормовой базы на основе выращивания культур, обеспечивающих кормопроизводство белком. Это позволит существенно уменьшить зависимость наращивания производства продукции животноводства (и птицеводства) от импортных закупок белковых