

про розподіл продукції, а за нині діючою системою. Таким чином, Закони "Про угоди про розподіл продукції" і "Про нафту і газ" будуть діяти паралельно для різних груп об'єктів, а надрокористувач і держава зможуть вибирати, на якій нормативній базі доцільно розробляти те або інше родовище.

В Національній програмі "Нафта і газ України до 2010 року" сформульовано основний принцип енергетичної політики держави — максимальне забезпечення потреб держави в паливно-енергетичних ресурсах за рахунок збільшення об'ємів власного видобутку та зниження залежності від імпорту енергоносіїв.

Сьогодні всі пошуково-розвідувальні роботи і буріння експлуатаційних свердловин виконуються за рахунок власних коштів (прибутку) газодобувних підприємств, що залишаються в розпорядженні підприємства і амортизаційних відрахувань. При цьому амортизаційні відрахування в структурі ціни газу складають дуже низьку частку. Звідси такі високі ціни на газ власного видобутку і завищена рентабельність газодобувних підприємств.

Прийняття змін до Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" сприяє виправленню фінансового положення газодобувних підприємств галузі.

Основні положення зазначених змін — віднесення витрат, пов'язаних з розвідкою (дорозвідкою) і обладнанням газових родовищ, які виконуються за рахунок власних коштів газодобувних підприємств, до валових витрат, встановлення окремого механізму амортизації газових свердловин.

Проведені економічні розрахунки свідчать, що ці запропоновані зміни дозволять за рахунок збільшення амортизаційних відрахувань і віднесення витрат, пов'язаних з розвідкою (дорозвідкою) і обладнанням газових родовищ, до валових витрат зменшити завищену рентабельність газодобувних підприємств і направити вивільнені кошти на додатковий видобуток газу. Надалі це спричинить збільшення грошових надходжень до бюджету.

З метою забезпечення створення дійової системи законодавчих актів в газовому комплексі України необхідно вжити заходів у наступних напрямках:

1. Прискорити прийняття Закону України "Про погашення вартісної різниці, яка виникла внаслідок невчасних розрахунків споживачів за використаний природний газ, послуг по його транспортуванню", тобто компенсації вартісної (курсової) різниці, яка виникла за період 1995 – 1998 рр. при розрахунках за природний газ і виражена в доларах США.

2. Прискорити розгляд Закону України "Про внесення змін в Закон України "Про податок на додану вартість", який би передбачав нульову ставку податку на додану вартість на імпортований газ і операції з його продажу.

3. Ухвалити Закон України "Про ратифікацію Рамкової угоди про інституційні основи створення міждержавних систем транспортування нафти і газу".

4. Прискорити розгляд Закону України "Про основи функціонування ринку природного газу в Україні".

5. Підготувати проект Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про перелік об'єктів права державної власності, які не підлягають приватизації".

Створена законодавча база, а також прийняття нових законів, змін і доповнень до діючих, стануть важливою передумовою подальшого успішного розвитку газової промисловості України і її привабливості для потенційного інвестора.

Література: 1. Гордань В.С. Прогноз тенденції розвитку паливно-енергетичних галузей. //36. наукових праць міжнародної науково-практичної конференції "Політичні, економічні та екологічні проблеми енергетичної безпеки і транспортування енергоресурсів в Україні". — К.: РВПС України НАН України, 2001. 2. Кравчук К. Віртуальна ціна. /Енергетична політика України. — 2000. — №2. — С. 46 – 51. 3. Паливно-енергетичні ресурси України. Статистичний збірник. — К.: Держкомстат України, 2000. — 480 с. 4. Статистичний щорічник України. Держкомстат України. — К.: Техніка, 2000. — 512 с.

Стаття поступила до редакції
14.10.2002 р.

УДК 331.2

Еськов А.Л.

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассмотрены проблемы управления социальными факторами стимулирования труда в условиях работы крупного машиностроительного предприятия. Сформулированы современные принципы создания действенного механизма поощрения работников с учетом корпоративной культуры предприятия.

Реализация стратегии рыночных отношений в Украине и выход на качественно новый их уровень предполагает дальнейшее совершенствование активизации человеческого фактора.

Особое место в этом процессе занимает система стимулирования труда. С точки зрения форм воздействия на работника эту систему можно определить как совокупность взаимосвязанных экономических и социальных методов привлечения работника к высокопроизводительному труду.

На наш взгляд, эта система включает следующие элементы:

- хозрасчетные (образование и целевое использование прибыли);

- материальные (непосредственно связанные с конечным результатом труда — заработная плата, премии в денежной или натуральной форме);

- моральные (общественное мнение, самоутверждение, реализация творческих способностей личности);

- социальные (условия труда, участие в управлении и распределении прибыли, жилищно-бытовые условия).

Стимулы к труду, по мнению автора, нельзя рассматривать как внутреннее, чисто субъективное явление. В них проявляется также взаимодействие интересов работодателя, фирмы в целом и самого работника.

При формировании социальных потребностей в рыночных отношениях на передний план выступают те факторы, которые непосредственно влияют на эффективность труда.

В рыночной экономике условия труда выступают важнейшим элементом в системе его стимулирования. Как указывает К. Маркс [1], они составляют совокупность "всех условий, необходимых для жизни работника во время его труда".

Создание благоприятных социально-экономических и производственных условий для труда характеризуется, как нам представляется, в первую очередь повышением социальной эффективности рыночного производства, которая в конечном итоге влияет и на рост экономической его эффективности.

Там же, где эффективные мероприятия по улучшению условий труда не проводятся, результативность его, как правило, низка, наблюдается повышенная текучесть кадров, вследствие чего Украина недополучает продукции на многие миллионы гривен [2].

В рыночной экономике добиться высоких и устойчивых производственных результатов только повышением заработной платы нельзя. Необходимо, чтобы, кроме высокого уровня зарплаты, стимулирующего труд нанятого работника, работа была сама по себе интересной, рабочее место отвечало определенным санитарно-гигиеническим требованиям, социально-психологический климат в коллективе удовлетворял его, и работа в целом не была в тягость, а приносила личное удовольствие.

Исследования уровня текучести рабочей силы в ЗАО "Ново-Краматорский машиностроительный завод" за годы перестройки показали, что доля уволившихся из-за неудовлетворенности условиями труда имела устойчивую тенденцию к снижению (табл. 1).

Одной из причин такой тенденции является и ежегодное увеличение внутризаводских отчислений на реконструкцию, и техническое перевооружение производства. Так, если в 1990 году отчисления составили около 1 млн. грн., то в 2001 году по плану технического перевооружения освоено 61,5 млн. грн., в том числе:

- с целью обновления станочного парка приобретено и сдано в эксплуатацию 41 единицу новых металлорежущих станков, в том числе 3 единицы прецизионных зубообрабатывающих станков, закупленных в Германии. Точность геометрических размеров, шероховатость поверхности зубчатых зацеплений, изготовленных на этом оборудовании, могут удовлетворить самых взыскательных заказчиков;

- начаты широкомасштабные работы по модернизации 8 единиц тяжелых расточных станков с привлечением фирмы-изготовителя — концерна "Шкода" (Чехия);

- введен в эксплуатацию участок по изготовлению сборного инструмента и переналаживаемой оснастки европейского уровня. На участке установлено 8 единиц специального прецизионного оборудования производства Италии;

- в электросталеплавильном цехе создано уникальное инженерное сооружение — установка для наплавки опорных и крупных валков высокопрочным материалом методом электрошлаковой наплавки жидким металлом (ЭШН ЖМ);

Таблица 1

**Динамика удельного веса уволившихся
в связи с неудовлетворенностью условиями труда
в общем количестве уволившихся**

Годы	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
%	12,5	11,7	11,3	10,9	7,5	6,3	4,29	0,27	1,25	0,65	0,34	0,21

в 2001 году интенсивно велись работы по созданию единой компьютерной сети завода, включающей более 2000 автоматизированных рабочих мест управленческих, конструкторских и производственных подразделений. В рамках внедрения сквозной системы технической подготовки производства создано 152 автоматизированных рабочих места объемного конструкторского проектирования и 124 — технологического проектирования. Приобретен новый модуль тиражирования и хранения технической документации в электронном виде, внедрена технология удаленной загрузки станков с числовым и компьютерным управлением.

В 2002 г. предусмотрено освоить на эти цели 90 млн. грн.

Одной из задач, которые ставит перед собой менеджмент предприятия, является не только обеспечение престижности труда любого работника на НКМЗ, но и, что не менее важно, — достижение его "комфортности".

В общем, сущность совершенствования условий труда заключается, по мнению автора, в таком их преобразовании, которое позволило бы с минимальной затратой сил и ресурсов и в условиях, не вредных для здоровья человека, получать максимальный эффект [3].

Соответственно, должна быть построена и система материального и морального стимулирования. Правильное построение всей системы стимулирования, использование ее иерархии с учетом каждого конкретного случая позволит реализовать непротиворечивость и гармоничность системы интересов: личных, коллективных и общегосударственных.

Важным социальным стимулом к высокопроизводительному труду является участие трудящихся в управлении предприятием. Различные формы и методы привлечения трудящихся к управлению, призванные формировать у них рыночное экономическое мышление, развивать их инициативу, творчество, новое отношение к труду, способствуют развитию, проявлению и реализации способностей работников к труду.

Для человека весьма важно то, что его работа находит отражение в хозяйственной деятельности всего трудового коллектива, что к его голосу прислушиваются. Тогда у него начинает появляться чувство собственной значимости, чувство самоуверенности и самоутверждения, гордость за то, что именно он занимается этим важным делом, убеждение в том, что это его призвание. А все это также является могучим социальным стимулом к труду.

Именно в этом направлении должно развиваться и соревнование, представляющее собой в рыночных условиях хозяйствования форму состязательности, самоутверждения работника в трудовом коллективе, способствующее раскрытию и реализации его способностей в труде. При этом пред-

полагается, что организация соревнования также должна опираться на соответствующую систему материального и морального стимулирования и отражать, прежде всего, качественную сторону труда, его конечный результат, утверждая тем самым принцип социальной справедливости.

С целью повышения действенности соревнования, повышения активности работников в ЗАО "НКМЗ" значительно увеличены размеры премий победителям соревнования.

Реалии сегодняшнего дня таковы, что рыночные условия хозяйствования требуют от предприятия максимальной мобилизации ресурсов на достижение поставленных целей и мгновенной реакции на изменение внешнего делового окружения. Значение персонала как единственного источника интеллектуального и творческого потенциала организации возрастает многократно, что обуславливает необходимость всестороннего учета индивидуальных потребностей работников. В соответствии с общепризнанными положениями современных теорий управления человеческим ресурсами для полноценного вовлечения сотрудников в производственный процесс одних материальных стимулов недостаточно, так как они не позволяют охватить весь спектр их побудительных мотивов. Таким образом, предприятие стоит перед необходимостью использования расширенного диапазона инструментов воздействия на персонал. Одним из важнейших стимулов в ряду дополнительных мотивирующих элементов считается мотивация структурных подразделений и отдельных лиц к достижению высоких показателей оперативной деятельности, которая осуществляется путем организации трудового состязания, способствующего удовлетворению целого ряда важнейших потребностей: уважения, самореализации, причастности.

На современном этапе развития в ЗАО "НКМЗ" используется механизм поощрения работников, приведенный в соответствие с требованиями трансформационной рыночной экономики, основными принципами которого являются [4]:

- 1) направленность системы оценочных показателей на достижение высоких конечных результатов;

- 2) взаимосвязанность системы поощрения с корпоративной культурой предприятия;

- 3) обеспечение широкого освещения результатов состязания;

- 4) тесная связь между материальными и нематериальными составляющими системы.

Среди характерных черт состязания в ЗАО "НКМЗ", прежде всего, необходимо выделить следующие:

состязанием охвачены все структурные подразделения завода;

иерархичность системы позволяет ранжировать результаты деятельности и создает стимулы для дальнейшего развития (система имеет 4 уровня иерархии);

механизм поощрения позволяет выделять индивидуальные и коллективные достижения в производственной деятельности;

определение лучших подразделений осуществляется по группам цехов, выделенных в соответствии со структурой управления предприятия;

в индивидуальном состязании отдельно рассматриваются результаты работы молодых рабочих и специалистов — главного резерва будущего предприятия;

итоги состязания подводятся ежемесячно;

система постоянно открыта для совершенствования и может быть изменена по мере необходимости.

Основные количественные параметры системы материального стимулирования на НКМЗ представлены в табл. 2.

Таким образом, сочетание всех социальных факторов стимулирования труда работников, применяемых в ЗАО "НКМЗ", способствует высокоэффективному труду всех работников предприятия, повышению производительности их труда и тем самым содействует всестороннему развитию предприятия, что свидетельствует о перспективности использования таких подходов в отечественной практике машиностроительных предприятий.

Литература: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., изд. 2-е. Т. 23. — М.: Политиздат, 1965. — С. 437. 2. Колот А.М. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності / Україна: аспекти праці. — 2000. — №8. — С. 8–14. 3. Скударь Г.М., Панков В.А., Еськов А.Л., Орлова Н.А. и др. Мотивация к труду в условиях перехода к рынку. — К.: Техніка. — 1995. — 116 с. 4. Хагс Г.Л., Еськов А.Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды. 2-е изд. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. — 548 с.

Таблица 2

Параметры системы материального стимулирования на НКМЗ

Субъект мотивации	Периодичность	Количество поощрительных мест	Сумма премии
Производства	ежеквартально	2	До 1700 грн.
Цехи	ежемесячно (VII группа цехов — ежеквартально)	По 3 для каждой группы	До 1500 грн.
Участки	ежемесячно	30	300 грн. (1,5% ФОТ, скорректированного на средний % выполнения плановых показателей)
Бригады: производственные;	ежеквартально	100	до 250 грн.
обслуживания	ежеквартально	20	1,5% ФОТ
Рабочие	ежеквартально	55	50 грн.
Молодые рабочие	ежеквартально	15	45 грн.
Мастера	ежемесячно	35	75 грн.
Специалисты	ежеквартально	25	75 грн.
Молодые специалисты	ежеквартально	10	50 грн.
Внутрицеховое трудовое соревнование	ежемесячно	X	до 300 грн. 0,3% ФОТ
Трудовое соревнование внутри отделов	ежеквартально	X	До 250 грн. 1,0% ФОТ

Статья поступила в редакцию
8.10.2002 г.

УДК 336.64

Василенко А.Н.

АНАЛИЗ И ПРИНЯТИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ ПОЛНОГО ФИНАНСОВОГО ПЛАНА ИНВЕСТИЦИЙ

Обосновывается использование полного финансового плана инвестиций для сравнения проектов и разработка на этой основе схемы анализа и принятия инвестиционных решений. Изложенный подход позволяет проводить анализ инвестиционных решений, начиная с определения цели и заканчивая выбором проекта. Предлагаемая схема может быть использована как для сравнения проектов, так и для определения полного эффекта инвестиции с учетом анализа всех дополнительных условий конкретного предприятия. Данная схема может быть эффективным инструментом инвестиционного планирования на предприятии.

Наиболее полно определить эффект от инвестиций и корректно поставить задачу выбора между ними возможно только на основе полного финансового плана инвестиции. Можно согласиться с