

МАТЕРИАЛЬНОЕ ПОощРЕНИЕ ДИРЕКТОРА ПРЕДПРИЯТИЯ

Г.З. Суша

Минский институт управления, г. Минск, Беларусь

kafeur@miu.by

Система материального стимулирования каждого работника, и директора в том числе, должна быть простой и понятной. В настоящее время оплата труда директора регламентируется многими распорядительными документами, которые часто изменяются и дополняются [1]. Имеется более десятка показателей премирования и депремирования. Среди них нет показателя экономической эффективности предприятия. Рентабельность продукции – это эффективность продукции а не предприятия. Темпы роста объема производства или произведенной продукции провоцируют рост запасов готовой продукции на складе и дебиторской задолженности.

К расчету или к утверждению размера премии директору государственного предприятия или акционерного общества с контрольным пакетом акций у государства не должны иметь отношения никакие вышестоящие чиновники. Премия должна рассчитываться на предприятии по данным годового бизнес-плана (плановые показатели) и государственной статистической отчетности (фактические показатели).

Логика построения заработной платы директора может быть следующей.

1. Оклад устанавливается в контракте и рассчитывается как несколько средних зарплат по предприятию. Шкала зависимости оклада от количества работающих на предприятии имеется в Министерстве труда и социальной защиты. Этим обеспечивается заинтересованность директора в повышении материального благополучия персонала.

2. Ежемесячная премия в размере до 100 % оклада начисляется за два показателя:

– выполнение плана по выручке от реализации продукции в соответствии с годовым бизнес-планом организации и бухгалтерским отчетом о прибылях и убытках (при убыточной продукции премия не выплачивается);

– выполнение плана по приросту производительности труда (если прирост заработной платы опережает прирост производительности труда – премия не выплачивается).

Плановые и фактические данные для премирования рассчитываются в месячном разрезе нарастающим итогом с начала года.

3. Ежегодная премия за уровень экономической эффективности предприятия (рентабельность предприятия) выплачивается из фонда потребления в размере 0,5% от чистой прибыли, если выполнен показатель рентабельности собственного капитала по бизнес-плану организации и данным годового бухгалтерского баланса. (*В настоящее время строка чистой прибыли за год – пустая, что является ошибкой в бухгалтерских проводках*).

Если уровень фактической экономической эффективности организации выше среднеотраслевого значения в данной рыночной нише (*по данным Национального статистического комитета, который до настоящего времени этот показатель не публикует*), то премия выплачивается в размере 1 % от чистой прибыли из фонда потребления.

Диапазон экономической эффективности и возможность заработать премию представим в таблице на примере одного предприятия.

Исходя из приведенной выше премиальной системы и данных таблицы видно, что ежемесячная премия за первый показатель все четыре года начисляться не будет, потому что выпускается убыточная продукция.

Годовое вознаграждение было основание выплатить в 2008 году в размере 185 тыс. руб. (37 млн руб. × 0,005) и в 2010 году 1394,92 млн руб. – это один процент от чистой прибыли. В 2010 году прибыль от управления капиталом (сдача имущества в аренду, дивиденды от вкладов в уставный фонд созданных предприятий и т.п.) перекрыла убытки от основной деятельности.

Таблица – Рентабельность предприятия и продукции ОАО «Горизонт» за четыре года

Показатели	2007	2008	2009	2010
Прибыль (убыток) от реализации, продукции, работ, услуг, млн руб.	-35467	-32630	-13461	-22971
Рентабельность продукции, %	-23,3	-22,4	-13,2	-26,5
Чистая прибыль (убыток), млн руб.	-42185	37	-23199	139492
Рентабельность предприятия, %	-19,88	0,02	-13,93	48,0

Привязка годовой премии (бонуса) директора к уровню рентабельности предприятия будет способствовать формированию рыночного мышления, легальному росту доходов семьи руководителя и, в конечном итоге, – повышению эффективности национальной экономики.

При рыночной мотивации труда директора коммерческой организации и снижении внешнего административного давления высокопрофессиональный руководитель обеспечит повышение эффективности работы производственных и функциональных подразделений.

Литература

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2012 г. № 29 «Об утверждении рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности».

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВЕНЧУРНОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Э.Е. Тихонов

*Невинномысский институт экономики, управления и права, г. Невинномысск, Россия
igwt@mail.ru*

С момента своего появления венчурные инвестиции двигали экономику и всё общество вперёд. Без венчурных инвестиций вряд ли бы появились персональные компьютеры, Google и другие значимые проекты. Недавно объявленный курс на модернизацию России вряд ли сможет быть успешным, если в стране не начнёт увеличиваться количество венчурных фондов.

Венчурные инвестиции – это высоко рисковые инвестиции в создаваемые или только что созданные компании. Как правило, венчурные инвестиции направлены на реализацию проектов, которые ещё не опробованы на рынке, то есть являются новыми или отличаются определённой степенью оригинальности. Несмотря на то, что, как правило, такие инвестиции применяются для вновь создаваемых предприятий, появляется необходимость их использования для развития инновационных проектов промышленных предприятий.

Одна из любопытных областей венчурных инвестиций – это разделенное на несколько этапов финансирование рискованных проектов. Дифференциация инвестиционных потоков по этапам делается для того, чтобы снизить степень финансовых рисков, если произойдет отклонение от намеченного плана осуществления проекта. А так же это вызвано необходимостью в дополнительном привлечении денег для рентабельного развития бизнес-проекта. В венчурном инвестировании можно выделить несколько этапов [1].

Стадия до стартового развития. Начальный шаг в начинании любого бизнес-плана – это вложение денежных средств. На этом этапе предприятию нужна финансовая помощь для сохранения работ на практике и теоретического доказательства коммерческой необходимости намеченного инвестиционного проекта.

Начальник проекта либо команда под его началом делает предварительные наброски и исследования, осуществляет оценку данного рынка, на котором планируется продажа новой продукции, подготавливают бизнес-план будущей фирмы. Венчурный бизнес – это вложение обычно в виде акционерного капитала в перспективные предприятия. Это один из основных видов реализации технологических новшеств.

Данный вид предпринимательства обычно характерен для внедрения научных результатов, исследований в наукоемкой и, что немаловажно, в высокотехнологической области, где нет гарантии на перспективу, имеются значительные доли риска.

Цель венчурного капитала – получение высокой прибыли от вложений, которые вкладчики имеют не в виде дивидендов, а в качестве возврата капитала после продажи части успешно развивающейся компании.

Стартовое финансирование фирмы. Если первый этап прошел успешно, то переходим на этап стартового финансирования. На этой стадии идет работа по оформлению новой фирмы, подбору штатных сотрудников, подходит к концу испытание и разработка прототипа инновационного товара и начинается исследование нужд рыночного пространства [2].

Начальство новой фирмы к тому времени располагает начальным бизнес-планом. «Сырой» план дает возможность для ведения переговоров с предполагаемыми инвесторами рискованного капитала. Фир-