

80-х годов, прежде всего в таких областях, как энергетика, добывающая промышленность, развитие инфраструктуры, телекоммуникации.

На основании зарубежной практики можно выделить несколько главных признаков проектного финансирования:

- при проектном финансировании кредиторы и акционеры, принимая решения по проекту, учитывают денежные потоки лишь от его деятельности. При обычном подходе в кредитовании кредиторы распространяют свои требования на совокупность денежных потоков компании от всех видов деятельности;
- проектное финансирование базируется на так называемом ограниченном регрессе к заемщику и спонсорам проекта, т.е. в случае провала проекта требования кредиторов распространяются исключительно на активы, которые созданы в ходе реализации проекта. Это становится возможным благодаря распределению рисков среди участников проекта;
- проектное финансирование – это многосторонняя сделка с участием компании, осуществляющей проект («родительская» компания), подрядчиков, правительства и других государственных организаций, покупателей, кредитных гарантов, кредиторов, портфельных инвесторов и спонсоров проекта. Спонсор берет на себя часть рисков и оказывает финансовую поддержку в случае затруднений. В качестве спонсора проекта могут выступать основной пользователь проекта, основные подрядчики, банковский консорциум или правительство;
- чаще всего проектное финансирование используется для реализации крупномасштабных проектов, требующих больших затрат;
- как правило, проекты, реализуемые по данной схеме, имеют длительный срок строительства объекта (2 – 5 лет) и погашение долга (5 – 10 лет).

В целом проектное финансирование упрощает реализацию больших проектов и увеличивает кредитоспособность без увеличения для «родительской» компании рисков банкротства и экономических затруднений.

В условиях острого бюджетного кризиса и при незначительных возможностях самофинансирования предприятий привлечение ресурсов местного бюджета по схеме проектного финансирования является наиболее реальным источником внутренних накоплений, способный активизировать инвестиционный процесс.

Гомельская область по итогам 1998 г. заняла первое место в финансово-экономической деятельности, доходная часть бюджета области увеличилась в 1,9 раза и составила 13,1 трл.рублей. Значительно повлияли на пополняемость бюджета местные налоги и сборы, поступления по которым составили 7,5 % в объеме доходов за 1998 г. и возросли с 1996 г. на 2,7 %. Выполнение мероприятий, направленных на экономию бюджетных средств позволило сэкономить 106 млрд.рублей. Наряду с высокими показателями финансово-экономической деятельности перед Гомельской областью и ее предприятиями поставлены задачи на приоритетное развитие наукоемких производств, основанных на ресурсо- и энергосберегающих, экологически безопасных технологиях. Это должно обеспечивать переход промышленного комплекса на новый качественный уровень.

Весьма перспективным выглядит реализация проектов этих стратегических направлений по схеме проектного финансирования.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ НЕТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

С. Н. Уголев

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Республика Беларусь*

Поиск новых подходов к повышению стимулирующей функции оплаты нетворческого труда продолжает оставаться одной из главных проблем как для отечественных так и для зарубежных предприятий. Под нетворческим трудом понимается труд, который определяется психофизическим строением индивида, его результат известен наперед, и путь достижения его формируется из заранее известных операций.

Анализ большого числа тарифных и бестарифных систем, используемых на практике, показал их несостоятельность в достижении ожидаемых целей: стимулирование высокого качества и производительности труда, роста конкурентоспособности товаров. В результате обобщения как самой постановки проблемы так и накопленного эмпирического опыта ее решения, а также реального положения дел на предприятиях Гомеля и Гомельской области были выявлены нижеследующие недостатки существующих систем оплаты труда и предложены некоторые возможные пути их устранения.

Один из главных недостатков содержится в игнорировании двойственной природы заработной платы (см. табл.).

Природа заработной платы

самостоятельная объективная основа, не зависящая от величины созданного продукта		часть созданного продукта, зависящая от величины последнего, и распределяется по труду, в соответствии с его количеством и качеством	
мера стоимости рабочей силы	цена рабочей силы	мера внутренней результативности труда	мера общественно значимой результативности труда
стоимость необходимых работнику (и его семье) материальных и духовных благ	сумма денег, выплачиваемая работнику нанимателем за использование его труда в соответствии с их договоренностью	величина денежного вознаграждения, выплачиваемого работнику за внутренние результаты его труда	денежное вознаграждение работника не только в соответствии с внутренней, но и общественной оценкой его труда
колеблется при прочих равных условиях в зависимости от изменения стоимости предметов личного потребления	зависит от конкретного соотношения спроса и предложения на рабочую силу в том или ином виде производства	выступает как часть издержек производства конкретного изделия с учетом его нормативной трудоемкости	объем отработанных нормо-часов, приходящихся на заказанную (реализованную) продукцию

Вопрос о природе заработной платы широко дискутируется в периодической печати и окончательные выводы пока еще не сделаны.

В используемых на практике моделях систем оплаты наличествуют перекосы, а также дестимулирующие и дезориентирующие аспекты, создающие противоречия между: объективной и субъективной оценками труда; квалификацией рабочего и разрядом выполняемых работ; нормой и выработкой; количественными и качественными результатами труда; интенсификацией и рационализацией индивидуального труда; личными, коллективными интересами и интересами нанимателя; изменением производительности труда и динамикой заработной платы; мотивацией вспомогательных рабочих и ИТР и стимулами к их участию в обеспечении реализации напряженных норм труда, установленных для основных рабочих; достижением краткосрочных и долгосрочных целей предприятия; выполнением (перевыполнением) норм по комплектующим (узлам) и выпуском готовой продукции.

Любая правильно разработанная модель системы оплаты труда должна обеспечивать ее пользователям высокую способность адаптации к изменениям, происходящим во внешней среде. Естествознание, в частности синергетика, убедительно доказывает эффективность конфигурационных воздействий на управляющие параметры находящихся в хаотическом состоянии сред при реализации их структурогенетического потенциала. Заработная плата как форма побуждения людей к труду в случае преобладания нетворческого труда несомненно приобретает качества управляющего параметра, а соответствующим образом построенная система оплаты будет выступать как топология «информационно-энергетического» воздействия на среду (коллектив рабочих), поддерживающего ее в неравновесном в определенных рамках состоянии с целью приведения к корреляции и согласованным действиям больших ансамблей объектов этой среды. В итоге заработная плата должна отражать следующий принцип или симбиоз двух противоположных тенденций: зарплата как параметр порядка, с одной стороны, должна подчинять себе объекты среды, а, с другой стороны, должна порождаться совместным их действием. Для этого важна, в частности, ее связь с фактическими коэффициентами, отражающими полноту выполнения заказов и реализации произведенной продукции (работ, услуг). Последний должен строиться из коэффициентов по каждому виду продукции (работ, услуг) отдельно. Это должно: придать информативность зарплате; сориентировать рабочих на удовлетворение конкретных потребностей заказчика (потребителей); предотвратить затраты, связанные с выпуском тех видов продукции, которые не пользуются спросом; повысить способность реализации инноваций; повысить творческую активность трудового коллектива (кружки качества); повысить качество их работы; определить параметры, поддерживающие среду (трудового коллектива) открытой.

Стимулирующие возможности оплаты труда зависят от принципов распределения прибавочного продукта в результате роста производительности труда. По отношению к рабочему распределение предлагается проводить по следующей методике:

$$D_{ij} = \sum_j [D_{\min ij} + m_{ij} \cdot (K_{cij} - K_{pj})] \text{ при } 0,4 \leq (D_{\min ij} + m_{ij} \cdot (K_{cij} - K_{pj})) < 1,$$

где D_{ij} – коэффициент распределения дополнительного дохода i -го рабочего при выполнении j -го задания; D_{minij} – минимальное значение коэффициента D_{ij} ($D_{minij} \geq 0,4$) i -го рабочего при выполнении j -го задания; m_{ij} – приращение коэффициента D_{ij} (выбирается самостоятельно); K_{cij} – тарифный коэффициент i -го рабочего при выполнении j -го задания; K_{pj} – разряд j -й работы.

Из формулы следует, что снижение разряда работы относительно квалификации выполняющего ее рабочего ведет к увеличению значения коэффициента D . Диапазон изменения коэффициента может быть другим. Такой подход снижает вероятность отказа выполнять работу, разряд которой заведомо ниже уровня его квалификации, т.к. при этом возрастает его доля в доходе.

ПРИРОДА, ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОПЛАТА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА

С. Н. Уголев

Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Республика Беларусь

Эффективность стимулирования высокопроизводительного интеллектуально-творческого труда зависит от правильного понимания его социально-экономической специфики, а также поиска адекватных критериев оценки его эффективности и оплаты. Различия в некоторых аспектах нетворческого и интеллектуально-творческого труда приведены в таблице.

Сравнительная характеристика некоторых аспектов функционирования нетворческого и интеллектуально-творческого труда

нетворческий труд	интеллектуально-творческий труд
цель-функционирование на уже достигнутом уровне, с заданными наперед результатами и путями их достижения	цель-изобретение, открытие нового, качественное изменение количественного бытия
наиболее адекватным образом организуется, обменивается и воспроизводится в рамках товарно-денежных отношений через механизм рынка	по своей природе не развивается, не обменивается и не воспроизводится по законам товарно-денежных отношений; регулируется рынком специфически
нетворческая рабочая сила полноценно воспроизводится частью с помощью товаров, тождественна живому организму индивида, обладающему необходимыми навыками	процесс воспроизводства интеллектуально-творческой рабочей силы есть одновременно процесс ее общественного потребления – функционирования (ее воспроизводство складывается из максимально допустимой системы образования, воспитания, социального общения и т.д.)
продукт нетворческого труда воплощает в себе противоречие товара: его воспроизводство с прибылью обменивается на его потребление	продукт интеллектуально-творческого труда не несет в себе противоречие товара: его воспроизводство и потребление (в отличие от реализации готового продукта, который может давать прибыль) есть единый процесс по своей природе

Соответственно, вознаграждение интеллектуала – это не воспроизводство его способности творить и не стоимость его рабочей силы, а только плата за уже произведенный продукт, который отличен как от него, так и от его рабочей силы. Интеллектуально-творческая рабочая сила не может быть товаром, т.к. живая рабочая сила, которая воспроизводится за деньги, не является эквивалентом способности к творчеству и, поэтому, не может быть продана.

Простое распространение товарно-денежных отношений на сферу все увеличивающегося интеллектуально-творческого труда ведет к неминуемой деградации последнего, а сфера интеллектуально-творческого производства требует иных форм и условий его организации и развития, поиска принципов и критериев оценки его эффективности, соответствующих специфической природе его продукта.

К основным условиям развития творческого труда на промышленном предприятии следует относить: наличие способностей к интеллектуально-творческой работе; востребованность такого рода способностей; возможность взаимодействия; наличие информации и свободный доступ к ней; возможность удовлетворения потребности в общении.

Мотивацией творческого потенциала в данном контексте выступают: потребности уважения (компетентность, достижение успехов, одобрение, признание, авторитет); познавательные потребно-