

$\sum D_n$ – сумма полученных санаторно–курортными предприятиями доходов, которая определяется по формуле:

$$D_n = \sum (n_1 + n_2 + n_3 + n_4),$$

где n_1 – размер полученной рекреационными предприятиями прибыли;

n_2 – затраты на оплату труда работников рекреационных предприятий;

n_3 – размер НДС в выручке от реализации санаторных путевок;

n_4 – размер выплаченного рекреантами рекреационного сбора.

Таким образом, оценка основных показателей финансово–хозяйственной деятельности санаторно–курортных предприятий в анализируемом 2004 году свидетельствует о том, что на 1 грн., полученных рекреационными предприятиями доходов, местный бюджет региона в виде дохода получает 26,6 коп, в том числе: Алушта – 34,2 коп., Евпатория – 24,3 коп., Керчь – 33,4 коп, Саки – 27,7 коп., Судак – 28,1 коп., Феодосия – 34,9 коп., Ялта – 30,9 коп., Бахчисарайский район – 28,2 коп., Сакский район – 39,8 коп., Черноморский район – 26,0 коп. вместе с тем, при отсутствии налоговых льгот для санаторно–курортных предприятий, доходная часть местного бюджета увеличилась бы на 30,32% (табл. 4).

Таблица 3.6. Потери доходной части местного бюджета от предоставленных налоговых льгот в 2004 г. (тыс. грн.)

Вид платежа	Доходная часть местного бюджета		Отклонение	
	С учетом налоговых льгот	Без учета налоговых льгот	+/-	%
Платежи в бюджет (всего)	141094,92	183873,8	42778,8	130,319
– в т.ч. плата за землю	15950,65	22838,43	6887,78	143,182
– в т.ч. налог на прибыль	19858,18	34691,36	14833,2	174,696
– в т.ч. НДС	58842,14	76168,61	17326,5	129,446
– в т.ч. подоходный налог	30898,99	32811,15	1912,16	106,188
– в т.ч. прочие налоги	15544,96	17364,21	1819,25	111,703

Таким образом, при отсутствии налоговых льгот для хозяйствующих субъектов рекреационной деятельности, на 1 грн., вложенную рекреантами в рекреационный комплекс, поступления доходов в местный бюджет региона составили 32,27 коп., что на 21,3% превышало бы аналогичный показатель, с учетом налоговых льгот.

Поэтому при дальнейшей оценке прогнозных значений финансовых поступлений от рекреационной деятельности, целесообразно при разработке программ повышения социально–экономического развития региона учитывать уменьшение налоговых коэффициентов по НДС, снижение которых увеличит часть денежных средств, остающихся в распоряжении рекреанта, следствием чего будет являться увеличение количества рекреантов в регионе и, соответственно, доходов местного бюджета АР Крым от реализации рекреационных услуг.

Источники и литература:

1. Сборник нормативно–правовых актов ВР АР Крым и Совета министров АР Крым №5. – Симферополь, Издательство Управления делами АР Крым, 2005. – 325 с.
2. Устойчивое развитие рекреационно–экономического комплекса Крыма / Коллектив авторов; Под ред. д.э.н., проф. А.В. Ефремова – Симферополь: «Таврия», 2002. – 300 с.

Кулипанов К.А.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ СОВРЕМЕННОГО МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

Аграрная реформа должна привести к кардинальным изменениям в мотивации труда. Однако, для этого она должна способствовать тому, чтобы работник стал более активным субъектом производства. Совершенствование технических, технологических и организационных основ производственного процесса на основе становления новых отношений собственности является единственной движущей силой экономического развития сельского хозяйства. Это возможно только при условии высокого общеобразовательного и профессионально–квалификационного уровня сельскохозяйственных работников. Только тогда практическая реализация творческого и созидательного потенциала человека приобретет решающее значение в производственных отношениях. В этой ситуации мотивационный механизм должен быть направлен на включение в производственный процесс всех внутренних творческих ресурсов человека.

Механизм мотивации труда это система тесно взаимосвязанных между собой "материальных, социальных и психологических факторов" [4, с. 44], активизирующих трудовую деятельность и хозяйственную предприимчивость сельских товаропроизводителей. Социально–экономические отношения, юридическое право на средства производства и результаты труда являются базисом мотивационного механизма, который практически реализуется через такие явления как потребности, побуждения, интересы, мотивы, стимулы.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ СОВРЕМЕННОГО МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

В течение длительного периода времени на мотивацию труда сельскохозяйственного работника сказывалось влияние сложившейся административно–командной системы управления. Отсутствие в личной собственности земли и других средств производства лишало его самостоятельности. В общественном производстве у работника не было личной заинтересованности, поскольку он по сути дела был наемным работником. В этих условиях основной мотив работника сводился к тому, чтобы выполнить как можно больший в количественном отношении объем работ или отработать большее количество часов с целью получения определенного уровня денежной и натуральной оплаты. При сложившемся низком уровне доходов работник не мог вложить в работу все свое мастерство, самоотдачу, воспитать чувство строжайшей экономии ресурсов, рационализировать трудовые процессы и т.д. потому, что результат труда принадлежал не ему, и он не принимал участия в его распределении.

Мотивация труда тесно связана и находится в непосредственной зависимости от формы хозяйствования. В развитии сельского хозяйства за последний период можно определить несколько кардинальных преобразований, направленных на активизацию мотивационного механизма. Усилить мотивацию труда работников предполагалось путем совершенствования внутривозрастных экономических отношений – внедрения прогрессивных форм организации труда и хозрасчетных систем оплаты, предоставляющих коллективам широкие возможности увеличения дохода при условии эффективной их работы, не затрагивая при этом отношений собственности.

Если внедрению коллективного подряда способствовали одни мотивы, то применение арендных отношений, расширяющих производственную и экономическую самостоятельность коллективов – характеризовали уже другие аспекты мотивации. Однако за этот период практически не удалось решить проблему мотивации работников сельскохозяйственного производства к эффективному труду. Наделение крестьян собственностью и предоставление им полной свободы выбора форм ее использования должно способствовать созданию сильного мотивационного механизма, поскольку сама частная собственность по своей сущности способна стимулировать трудовую активность (табл.1). Появилась реальная возможность каждому человеку заниматься той деятельностью, которая в наибольшей степени соответствует его внутренним потребностям и способностям.

В то же время внедрение новых форм хозяйствования усложнило социальную обстановку и экономическое поведение сельских товаропроизводителей. Появляются новые экономические и социальные интересы как отдельных работников, так и их групп, объединенных общей формой собственности. При этом в отдельных случаях их интересы могут совпадать полностью или частично, а в других, наоборот – вообще входить в противоречие между собой. Экономические интересы определяют мотивацию труда.

Таблица 1. Практическая реализация основных параметров мотивационных моделей работников сельскохозяйственных предприятий

Основные параметры мотивационных моделей	Мотивационные модели		
	1	2	3
Степень мотивирования потребностей:			
экономических	высокая	высокая	высокая
безопасности	низкая	средняя	высокая
социальных	высокая	средняя	низкая
уважения	высокая	высокая	высокая
самореализации	низкая	средняя	высокая
качества работы	низкая	средняя	высокая
персональной ответственности	отсутствует	низкая	высокая
внешнего контроля	высокая	средняя	отсутствует
понуждения к труду	высокая	средняя	отсутствует
соответствия целям	отсутствует	средняя	высокая
самоконтроля	отсутствует	низкая	высокая
самоуправления	отсутствует	низкая	высокая
изобретательности и творчества	низкая	средняя	высокая
чувства хозяина	отсутствует	низкая	высокая

Современные теории мотивации рассматривают материальные стимулы производства как основу процветания экономики. Эта одна крайность. Другой является полное игнорирование этического аспекта экономики. Моральные факторы трудовой активности должны органически сочетаться с материальными в соответствии с конкретными социально-экономическими условиями.

Мотивационный механизм, складывающийся в реорганизованных хозяйствах в переходный период к рыночным отношениям, где работники формально стали собственниками, пока не привел к сколько-нибудь ощутимой активизации их трудовой деятельности. Трудности, с которыми столкнулась в начале своего развития аграрная реформа, во многом связаны с тем, что крестьянин вместо активного субъекта и проводника реформы, оказался изолированным и психологически не подготовленным к ней. А ведь именно интересы сельского товаропроизводителя должны лежать в основе всей системы аграрных преобразований. Поэтому трудовая мотивация еще не востребована и основная причина в экономической несостоятельности боль-

шинства сельскохозяйственных предприятий. На практике еще не достигнуто тесное взаимодействие и единство целей мотивационного механизма и механизма стимулирования труда.

Из предложенных моделей мотивации труда (табл. 2) наиболее совершенна модель работающих самостоятельно, ответственно, творчески (3 модель), которая, на наш взгляд, в большей степени соответствует требованиям разумной аграрной реформы.

Реализация экономических интересов, определяющих трудовую активность работников, осуществляется распределительными отношениями. Чтобы создать условия наиболее эффективного влияния собственности на мотивацию поведения работников, необходим механизм управления коллективной собственностью и распределительными процессами возникающим на ее основе.

Реформа глубоко не затронула многих крестьян, хотя формально они стали собственниками. Основные причины это то, что вхождение в рынок делается в спешке, непродуманно, без серьезных экономических обоснований, слабо учитывается крестьянская психология и игнорируются объективные экономические законы.

Быстрые темпы реорганизации хозяйств в условиях экономической нестабильности, неподготовленность к этому как специалистов, так и рядовых работников внесли в этот важнейший экономический процесс много формализма. Необходима была постепенная не только социально-экономическая, но и психологическая подготовка работников, осознание и материальное ощущение результатов реформы. Ведь в положении работников многое должно измениться, в первую очередь, возможность активного участия в управлении производством и распределении доходов предприятия и максимальной заинтересованности в конечных результатах своего труда.

Таблица 2. Формирование и развитие различных моделей современного мотивационного механизма

N	Предпосылки, показатели, условия, признаки, критерии	Модели механизма мотивации для:		
		1. предприятий с централизованным управлением	2. первичных производственных и обслуживающих коллективов на стадии перехода к самостоятельному функционированию	3. первичных коллективов, фермеров, работающих самостоятельно, ответственно творчески
1.	Формы собственности.	Государственная, коллективно-совместная, коллективно-долевая (акц.)	Смешанная (с участием государства), коллективно-долевая, коллективно-совместная	Коллективно-долевая, частная, смешанная.
2	Условия пользования производственными ресурсами.	Передача в пользование, возможна аренда ресурсов.	Передача в пользование с частичной оплатой за ресурсы. При недостатке ресурсов – их аренда. Условия аренды определяются предприятием	Ресурсы сверх долевой или частной собственности используются за плату, включая аренду ресурсов.
3	Меры ответственности самостоятельности.	Ответственность за экологическое состояние используемой территории.		
		Самостоятельность в организации производственного процесса.	Самостоятельность в организации производственного процесса и право на часть произведенного продукта.	Самостоятельность в организации производства и право на произведенный продукт
		Выполнение принятых договорных обязательств.		
4.	Схема распределения дохода, формирования фондов производственного и социального развития.	Осуществляется централизованно, предприятием в целом.	Распределение дохода и средств на развитие производства осуществляется совместно предприятием и первичным коллективом. Фонды социального развития определяются предприятием	Самостоятельно Фонды социального развития формируются более централизованно на уровне предприятия, населенного пункта.
5	Механизм формирования личных доходов.	Оплата по труду с использованием прогрессивных систем, условий: подряд аренда, – оплата от валового дохода и др. Применяется оплата натурой возможна выплата дивидендов.	Остаточный принцип определения средств на оплату труда, использование натуральной оплаты, выплата дивидендов.	Самостоятельность в определении средств выделяемых на потребление после выполнения принятых договорных обязательств, выплат установленных налогов.
6	Гарантии получения заработка.	Размер заработка определяется экономическими возможностями предприятия. Его уровень не должен быть ниже установленного Правительством РФ минимума.	Размер заработка определяется фактическими результатами работы, но он не должен быть ниже установленного минимума.	Размер заработка определяется фактическими результатами работы.
7	Пропорции за-	Основная часть личного заработка	Пропорции определяются экономии-	Пропорции формируемого зара-

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ СОВРЕМЕННОГО МОТИВАЦИОННОГО
МЕХАНИЗМА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА**

	работка, выплачиваемого по трудовому и имущественному вкладу.	каждого формируется по трудовому вкладу.	ческим положением предприятия. Доля заработка по имущественному вкладу может колебаться от 10 до 30–40%.	ботка не имеют существенного значения.
8	Моральные аспекты мотивации труда	Важным представляется оценка работника, коллективом предприятия.	По значимости моральный аспект занимает промежуточное положение.	Важным представляется оценка деятельности работника в районе, области, республике.
9	Отношение к развитию ЛПХ.	Активное содействие развитию ЛПХ		Основная сфера деятельности и ЛПХ могут рассматриваться как единое целое
10	Ответственность за низкое качество работы, низкое качество продукции, нарушение принятых договорных обязательств	В соответствии с условиями предусмотренными в ежегодно заключаемых договорах.	Ответственность полная или в пределах личного пая, доли, или акций работника.	Ответственность полная.
11	Формы получения социальных льгот устанавливаемых предприятием, территориальными органами управления.	В соответствии с положениями установленными на предприятии, территориальными органами управления.		В соответствии с положениями устанавливаемыми территориальными органами управления.

В ходе экономической реформы когда снижается удельный вес оплаты труда в структуре дохода сельской семьи и работник еще не почувствовал себя собственником части имущества хозяйства (низкий уровень и роль дивидендов) происходит ослабление стимулов труда в коллективном хозяйстве. Поэтому вполне можно согласиться с точкой зрения отдельных экономистов считающих, что в результате выше указанных причин происходит "смещение мотивации труда в ЛПХ у той части населения, которая имеет двойную занятость" (1. с.23). Вопрос в том, как оценить этот процесс.

Мотивация свободного творческого труда в условиях благоприятного социально-психологического климата – это стержень мотивационного механизма, соответствующий требованиям аграрной реформы. Новые социально-экономические условия порождают новое отношение к труду, новую мотивацию, усиливающую социальную и трудовую активность и направленную на развитие частного предпринимательства в сельском хозяйстве. Однако этот довольно сложный процесс должен и будет проходить постепенно, поскольку кроме создания соответствующих социально-экономических условий и возможностей необходима еще довольно длительная психологическая перестройка как отдельных людей, так и общества в целом.

Именно плавный, без принуждения ход реформы сможет определить в каждом конкретном случае наиболее экономически выгодную и психологически приемлемую форму хозяйствования, а в унисон с этим, и возникнет новый механизм мотивации высокоэффективного аграрного труда. Он должен способствовать достижению оптимального сочетания личных, коллективных и общенародных интересов.

Источники и литература

1. Верховин В.И. Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. – М.:Изд-во Моск.ун-та, 2001. – 80 с.
2. Труд Л. С. Мотивация труда и трудовые отношения на промышленных предприятиях в переходный период. – Новосибирск: Институт экономики и организации промышленного производства, 2003. – 300 с.
3. Райзберг Б. Труд и его оплата // Деловая жизнь. 2001. – С. 13–22.
4. Социальные проблемы развития села в условиях многоукладной экономики / Научно-практическая конференция: Тез. докл. – Санкт-Петербург- Пушкин, 2003. – 184 с.
5. Трофимов А.П. Форма собственности на землю – важнейшее звено в системе мотивации труда аграрных работников // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1993. – №2. –С.42–45.

Лисовская Т.В.

КРЕДИТНЫЕ БЮРО: МИРОВОЙ ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В УКРАИНЕ

Верховная Рада Украины 23 июня 2005 года приняла Закон «Об организации формирования и обращения кредитных историй»[1], который в значительной мере отвечает положениям законодательства ЕС относительно вопросов обработки личных данных, а также Закону США «О предоставлении достоверной информации о заемщиках». Этот Закон предусматривает создание кредитных бюро, призванных существенно