Содержание

Введение

1. Участие рабочих в капитале предприятия как форма мотивации труда

2. Участие рабочих в капитале при различных организационно-правовых формах предприятий в Республике Беларусь

3. Направления совершенствования участия рабочих в капитале на предприятиях в Республике Беларусь

Заключение

Список литературы

## Введение

Переход страны к рыночной экономике, выход на мировой уровень требует от предприятий повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и современных методов управления персоналом.

В этих условиях перед предприятиями встает ряд вопросов:

какой должна быть стратегия и тактика современного предприятия;

как рационально организовать финансовую деятельность предприятия;

как максимально повысить эффективность управления трудовыми ресурсами и др.

Эти задачи не могут быть эффективно реализованы без создания действенных стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с высокой организованностью и дисциплиной.

Кризис сферы труда привел к деформированному поведению персонала в сфере производства. Основная особенность работников в том, что кроме выполнения производственных функций, они являются активной составляющей производственного процесса. Работники могут способствовать росту эффективности производства, могут относиться безразлично к результатам деятельности предприятия, на котором работают, а могут противодействовать нововведениям, если они нарушают привычный для них ритм работы.

Для того чтобы успешно управлять персоналом, необходимо четко представлять основные механизмы и закономерности, по которым осуществляется работа с кадрами, на что нужно обратить внимание, иными словами руководителю необходимо владеть современными технологиями управления трудовыми ресурсами.

Следует отметить недостаточную эффективность работы с персоналом на отечественных предприятиях. При командно-административном управлении работе с кадрами не уделялось должного внимания. В условиях рыночной экономики такой подход не оправдан и чреват тяжелыми последствиями для предприятия.

Из совокупности методов управления персоналом следует выделить усиление мотивации труда. Принимая во внимание, что наиболее действенным мотивом для работников предприятий является экономическая заинтересованность, представляется целесообразным изучение мирового опыта экономического стимулирования.

В данной работе рассмотрена одна из форм мотивации - участие рабочих в капитале как метод стимулирования труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности и рассмотрено влияние данного метода на конечные результаты деятельности.

## 1. Участие рабочих в капитале предприятия как форма мотивации труда

Мотивация персонала в любом обществе и экономической системе носит сущностный характер и предопределяет экономику в обществе и уровень его благосостояния.

Мотивация представляет собой процесс создания системы условий или мотивов, оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей.

Мотивы, являясь личностным побуждением к активности, тесно связаны со средой жизнедеятельности. В ней содержится вся совокупность потенциально возможных стимулов. Индивидуальность человека появляется в выборе стимулов.

Под мотивами понимаются причины поведения человека, вследствие которых он поступает и действует именно так, а не иначе. Поэтому мотивы и рассматриваются как причины, определяющие выбор, направленность поведения. [1. c.225].

Мотивы могут быть внутренними и внешними; последние обусловлены стремлением человека обладать какими-то не принадлежащими ему объектами или, наоборот - избежать такого обладания. Внутренние мотивы связаны с получением удовлетворения от уже имеющегося у человека объекта, который он желает сохранить, или неудобствами, которые приносит обладание им, а следовательно стремление от него избавиться.

Мотивы формируются, если:

в распоряжении общества имеется необходимый набор благ, соответствующих социально обусловленным потребностям человека;

для получения этих благ необходимы трудовые усилия человека;

трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными затратами, чем любые другие виды деятельности.

Основными задачами мотивации являются:

признание труда сотрудников, добившихся значительных результатов, в целях дальнейшего стимулирования их творческой активности;

демонстрация отношения фирмы к высоким результатам труда;

популяризация результатов труда сотрудников, получивших признание;

применение различных форм признания заслуг;

поднятия морального состояния через соответствующую форму признания;

обеспечение процесса повышения трудовой активности, являющегося целью руководства.

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определённые, заранее, зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирование у него мотивов труда.

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но ни в коем случае их не заменяет*.* Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. “Цель стимулирования - не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями".

Система морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности людей и как следствие повышение эффективности труда и его качества. Известный японский менеджер Л. Якокка писал: “Когда речь идет о том, чтобы предприятие двигалось вперед, вся суть в мотивации людей".

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные. Соотношение их на различных предприятиях значительно отличается. На большинстве фирм Западной Европы постепенно сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов. Для значительного числа российских предприятий и фирм характерны сокращения в доходах семей доли общественных фондов потребления и увеличение доли в доходах материального вознаграждения.

К материальному вознаграждению относят:

заработную плату;

участие в распределении прибыли;

премии;

участие в капитале.

Заработная плата *-* важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина системы стимулирования персонала предприятия, но при всей значимости заработная плата в большинстве процветающих фирмах не превышает 70% дохода работника, остальные 30% дохода участвуют в распределении прибыли.

Участие в распределении прибыли - является сегодня широко распространенной системой вознаграждения. Развитие данной системы началось с попыток совершенствования организацией заработной платы наемных работников с целью усиления ее мотивационного воздействия на результаты труда. Для этого обосновалась возможность выплат из прибыли или дохода предприятия тем работникам, чей вклад в формировании прибыли предприятия был наиболее весом и очевиден. Однако использование систем участия в прибылях создает у работника заинтересованность в эффективной работе сегодняшнего дня, но не стимулирует учитывать в производственной деятельности долгосрочные перспективы развития организации. Она основывается на показателях общей или балансовой прибыли, которые отражают прежде всего результаты коммерческой деятельности организации (размер оборота, состояние рынков сбыта, уровень цен).

Существует ряд ключевых вопросов, от решения которых зависит эффективность реализации программ распределения прибыли:

кто должен принимать участие в разработке и внедрении плана, как распределится степень участия в этих процессах между руководством и рабочим персоналом;

какого размера подразделение будет охвачено планом;

какой критерий будет использоваться для оценки трудового вклада.

Реальные изменения во взаимоотношениях между руководством организации и сотрудниками могут произойти только после успешного решения всех перечисленных вопросов. Такой подход к распределению прибыли может привести к фундаментальным изменениям в концепции, определяющей право собственности каждого сотрудника организации. В этом моменте и заложено основное стимулирующее начало подобных программ.

Участие в прибылях используется предпринимателями как средство, способствующее сохранению социального мира внутри организации, и как фактор повышения заинтересованности в её экономическом успехе. Системы участия в прибылях различаются по показателям, условиям выплат, кругу лиц, получающих эти выплаты. Эти системы имеют свои особенности в разных странах мира, что обусловлено историей развития экономики, менталитетом той или иной страны, традициями или обычаями трудовой жизни. Общим для всех является одно: раздел между организацией и наемными работниками дополнительной прибыли. [5. c.36].

Особенность системы участия в прибылях состоит в том, что эффект от её применения сказывается не сразу, а через несколько лет после внедрения. Это можно объяснить психологическим действием привыкания, согласно которому наибольший эффект от принятого или не принятого воздействия достигается с течением времени. В то же время система участия в прибылях имеет свою специфику применения. Она обеспечивает высокий экономический и социальный эффект в тех случаях, когда работники обладают своевременной и точной информацией о деятельности организации. Система участия в прибылях будет недостаточно эффективной, если она охватывает не весь персонал организации.

Важной проблемой является также распределение прибыли между суммами, направляемыми на обеспечение системы участия в прибылях и на развитие производства. Малые суммы, отчисляемые администрацией на распределение между работниками, могут оказаться недостаточными для того, чтобы они чувствовали себя реально пользующимися прибылью организации. Выплаты же больших сумм сокращают расходы на развитие производства, что подрывает перспективность развития организации и грозит обернуться экономическими трудностями в недалёком будущем. Поэтому очень важно правильно распределять средства между воспроизводством и системами участия в прибылях.

По своей сути система участия в прибылях является элементом оперативного управления организацией, направленной на обеспечение получения прибыли. Работник разделяет наравне с собственником риск кратковременного снижения дохода, чтобы в будущем достигнуть более высоких результатов и компенсировать потери сегодняшнего дня.

Специфической формой участия в прибылях организации является бонус наличностью или бонус акциями.

Бонус - форма вознаграждения, суть которой заключается в определении системы участия персонала в прибыли прошлого года. Решающим для определения его размера являются экономические итоги финансового года. Руководство определяет размер выплаты, причем оплата во многих случаях непропорциональна динамике прибыли во избежание слишком больших скачков этой дополнительной денежной оплаты для сотрудников.

Преимущества бонусов в том, что их выплата дает сильную трудовую мотивацию и побуждает к высокопроизводительному труду даже отстающих работников, так как при расчете учитываются реально достигнутые результаты конкретного работника. Система выплаты бонусов достаточно гибка, их размеры колеблются в зависимости от количества персонала, на который они распространяются. Бонусы не являются единственной формой премирования, они сочетаются с другими видами вознаграждений, применяемых в организациях.

В отдельных случаях, если поощрение отдельных работников неблагоприятно воздействует на психологический климат в трудовом коллективе, то система бонусов может быть использована для поощрения первичных трудовых коллективов: групп, участков производства.

Текущие выплаты, будь то наличность или акции, производятся в конце отчетного периода. Корпоративная прибыль и индивидуальная деятельность - наиболее распространённая база для определения бонуса. Выплата бонуса может быть немедленной, отложенной или растянутой на 3 - 5 летний период.

Отложенными - выплатами называется такой тип вознаграждений (в форме наличности или акций), выплата которого отложена до определенного момента в будущем. Системы отложенного вознаграждения в форме акций часто содержат ограничения на их продажу или устанавливают, что та доля в цене акций, которую оплатила работнику организация, в течение определённого срока не может быть инвестирована, что создает “привязку" персонала к данной организации.

Некоторые схемы предусматривают выплаты через 3 - 5 лет формального приобретения прав на их получение и при условии продолжения работы на фирме данного работника. Такие системы делают слишком дорогостоящим для работника уход из организации.

Система участия в капитале базируется на показателях коммерческой и производственной деятельности организации при участии двух составляющих: труда и капитала. Участие в капитале по сравнению с выплатами заработной платы даёт предприятию преимущество: первоначально нет оттока денежных средств.

Экономический стимул к использованию систем участия в капитале заключается в необходимости увязать интересы организации и интересы сотрудников. Работник, получающий только заработную плату, объективно заинтересован в совпадении краткосрочных интересов - своих и организации. До тех пор пока наёмный работник не имеет никакого отношения к собственности организации, нет объективных предпосылок и реальной экономической базы для совпадения долгосрочных интересов работника и организации. Так, если члены трудового коллектива не являются собственниками (совладельцами) организации, а участвуют в прибылях и имеют право голоса при распределении прибыли, то возникает реальная угроза выплаты из прибыли большей доли средств, чем это позволяют перспективы развития производства. Поэтому крайне желательно, чтобы каждый работник реально был заинтересован в реализации стратегических планов развития предприятия.

Следует отметить, что система участия рабочих в капитале предприятия определяется различными факторами: формой собственности, организационной формой предприятия (объединения), политикой руководства организации и т.д.

## 2. Участие рабочих в капитале при различных организационно-правовых формах предприятий в Республике Беларусь

На предприятиях и в организациях Республики Беларусь различных организационно-правовых форм система участия в работников в капитале реализуется по-разному.

В зависимости от формы собственности различают предприятия, основанные на частной, государственной, коллективной, совместной и смешанных формах собственности.

Наибольшее многообразие организационно-правовых форм предприятий обусловлено коллективной формой собственности. Следует рассмотреть основные организационно-правовые формы предприятий для более полного понимания и объективной оценки механизма участия рабочих в капитале предприятия.

Государственным является такое предприятие, имущество которого принадлежит государству. Оно может создаваться за счет бюджетных ассигнований, вкладов других государственных предприятий или иных источников.

Различают государственные предприятия, находящиеся в республиканской собственности и коммунальные предприятия.

Управление имуществом первых осуществляет Министерство по управлению государственным имуществом и приватизации. Коммунальные предприятия являются собственностью местных советов депутатов.

Доходы, полученные государственным предприятием, также принадлежат государству, а не членам трудового коллектива, которые являются наемными работниками и получают заработную плату в соответствии с ценой рабочей силы в зависимости от результатов труда.

Для обеспечения заинтересованности трудовых коллективов в повышении эффективности хозяйствования Законом Республики Беларусь "О предприятиях" им предоставлено право самостоятельно определять направления использования чистой прибыли. Кроме того, часть чистой прибыли (не более 15 процентов) может передаваться в собственность членов трудового коллектива. [4. с.42].

Участие работников в прибылях в некоторой степени способствует согласованию интересов собственника и наемных работников, у которых появляются стимулы для повышения конкурентоспособности продукции, снижения издержек производства, обновления оборудования и т.п.

Чистая прибыль, передаваемая в собственность членов трудового коллектива, распределяется между ними пропорционально их трудовому участию в деятельности предприятия.

Для оценки личного трудового участия работника в деятельности предприятия могут использоваться различные критерии. Однако наиболее достоверную оценку дают: стаж работы на данном предприятии и заработная плата за год, предшествующий передаче прибыли в собственность членов трудового коллектива. Оба эти критерия могут использоваться одновременно.

Сумма прибыли, передаваемая в собственность работнику государственного предприятия, может использоваться им по собственному усмотрению (это его собственность). Работник вправе получить сумму принадлежащей ему прибыли. Она может быть направлена на строительство или приобретение жилого дома либо иных объектов социально-культурного назначения. По согласованию с собственником, сумма прибыли, принадлежащая члену трудового коллектива, может оставаться в распоряжении предприятия. В этом случае она образовывает вклад работника в предприятие, который может использоваться на различные цели в его интересах, в том числе на приобретение станков, машин, оборудования, то есть за счет средств работников приумножается государственная собственность. Коллективная собственность на государственных предприятиях не формируется. Для предприятия, использующего вклады своих работников, эти средства являются заемными. Поэтому на вклад предприятие ежегодно выплачивает проценты. Размер части прибыли, направляемой на выплату процентов, определяется по соглашению между органом, в подчинении которого находится предприятие, и трудовым коллективом.

Однако, несмотря на широкие финансовые возможности, на государственных предприятиях отсутствуют побудительные мотивы к развитию и совершенствованию производства, к накоплению. Это обусловлено несовпадением интересов государства-собственника и наемных работников (членов трудового коллектива), и прежде всего наемного менеджмента. Государство-собственник заинтересовано в накоплении, то есть в приумножении своей собственности. Члены трудового коллектива (наемные работники) заинтересованы в потреблении. Предоставленное им право самостоятельно распределять чистую прибыль привело к тому, что последняя используется преимущественно на потребление. Этот недостаток государственных предприятий может быть устранен в том случае, если государство, как и любой собственник, будет регламентировать размер прибыли, направляемой на накопление. Кроме того, переход к рынку объективно обусловит необходимость обеспечения конкурентоспособности продукции и предприятия, что потребует систематического обновления производственного аппарата.

Частным является предприятие, принадлежащее гражданину или членам его семьи на праве собственности. Различают единоличные и семейные частные предприятия. В отличие от единоличных семейные предприятия основаны на общей собственности всех членов семьи. При этом предприятие может принадлежать одновременно нескольким лицам: с определением доли каждого из них (долевая собственность) и без определения доли каждого из них (совместная собственность). В первом случае участник имеет право на выделение своей доли, а во втором - право на определение и выделение своей доли.

Имущество частного предприятия формируется за счет его владельца, получаемых им доходов, а также других источников, не запрещенных законом. Продукция, произведенная на частном предприятии, и доходы, полученные от ее реализации, принадлежат исключительно его владельцу. Он единолично принимает решение о направлениях использования чистой прибыли, которая как и на предприятиях других форм собственности, распределяется на потребление и на накопление. Прибыль, направляемая на накопление, увеличивает имущество предприятия и тем самым приумножает богатство собственника. Прибыль, направляемая на потребление, используется на удовлетворение потребностей владельца предприятия и членов его семьи. При этом члены трудового коллектива (наемные работники) могут получать из прибыли, направляемой на потребление, различного рода выплаты, если это предусмотрено коллективным договором.

Для повышения заинтересованности работников в результатах работы предприятия часть прибыли может передаваться в собственность членов трудового коллектива с согласия владельца предприятия.

Хозяйственные товарищества - это такая форма предпринимательской деятельности, при которой имущество предприятия формируется за счет вкладов нескольких граждан и (или) юридических лиц, которые объединяются для совместной хозяйственной деятельности на основе договора между ними. Отличительной особенностью хозяйственных товариществ от других хозяйственно-правовых форм является то, что один или несколько участников обязательно несут неограниченную солидарную имущественную ответственность по обязательствам товарищества.

Неограниченная ответственность означает, что участники товарищества отвечают по его обязательствам не только своим вкладом, но всем своим имуществом независимо от того, используется это имущество для целей товарищества или нет, в том числе личным имуществом. Личным имуществом покрываются долги в том случае, если убытки превышают стоимость имущества предприятия.

Солидарная ответственность реализуется на основе того, что участники ответственны за общий долг товарищества.

Имущество хозяйственного товарищества формируется за счет вкладов участников, полученных доходов и при надлежит его участникам на праве общей долевой собственности. Хозяйственные товарищества используют труд наемных работников. Прибыль, полученная от производственно-хозяйственной деятельности, принадлежит участникам товарищества и распределяется между ними пропорционально их вкладам.

В зависимости от степени ответственности отдельных участников различают полные, коммандитные и акционерно-коммандитные товарищества.

Полным называется такое хозяйственное товарищество, все участники которого несут по его обязательствам полную (неограниченную) солидарную ответственность.

Коммандитным называется такое товарищество, в котором, по крайней мере, один из участников имеет полную (неограниченную) ответственность, и, хотя бы один - ограниченную ответственность перед кредиторами.

Лица, несущие полную ответственность, называются действительными членами, а ограниченную - членами-вкладчиками (коммандитами). Коммандит несет ответственность перед кредиторами только в пределах вклада в общее имущество общества, но не личным имуществом, а также не имеет обязанностей по управлению обществом.

Акционерно-коммандитное товарищество является разновидностью коммандитного и отличается от него тем, что члены-вкладчики (коммандиты) вносят свою долю путем приобретения акций. Эта форма товариществ является переходной формой к акционерным обществам.

На принципах, характерных для хозяйственных товариществ, функционируют в Республике Беларусь кооперативы. Производственным кооперативом называется добровольное объединение граждан на основе членства для совместного ведения предпринимательской деятельности путем объединения его участниками имущества и личного трудового участия. Все имущество, находящееся в собственности производственного кооператива, делится на вклады членов кооператива в соответствии с его уставом.

При недостаточности имущества производственного кооператива его члены несут дополнительную ответственность принадлежащим им имуществом в размере, обеспечивающем полное покрытие долгов.

Отличительной особенностью кооперативных предприятий от хозяйственных товариществ является то, что в кооперативах не допускается участие юридических лиц. В остальном механизм функционирования кооперативных предприятий такой же, как у хозяйственных товариществ.

Хозяйственным обществом признается юридическое лицо, созданное по соглашению юридическими лицами и (или) гражданами путем объединения их имущества с целью осуществления хозяйственной деятельности. Отличительной особенностью этой хозяйственно-правовой формы является ограниченная ответственность всех его участников (акционеров) по обязательствам общества.

Хозяйственное общество является собственником переданного ему участниками (акционерами) имущества, продукции, им производимой, а также доходов, полученных от коммерческой деятельности. Общество отвечает по своим обязательствам всем своим имуществом, а его участники (акционеры) несут риск в размере принадлежащих им паев или акций. Таким образом, по своим обязательствам отвечает хозяйственное общество как самостоятельный субъект права, а участники (акционеры) несут лишь риск потери, принадлежащих им паев (акций).

Различают следующие виды хозяйственных обществ: с ограниченной ответственностью, с дополнительной ответственностью, акционерные.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) - это общество, в учредительных документах которого определены состав участников и их доля в имуществе общества, и каждый участник несет ограниченную ответственность по обязательствам общества только в пределах своего вклада.

Общество с дополнительной ответственностью (ОДО) - это такое общество, участники которого несут дополнительную имущественную ответственность по обязательствам в размерах, превышающих их долю в имуществе общества. Размер дополнительной ответственности оговорен учредительными документами общества, как правило, в одинаковом размере (в процентах) к вкладу каждого участника. Это единственное отличие общества с дополнительной ответственностью от общества с ограниченной ответственностью.

Названные общества являются закрытыми, то есть его участник может уступить свою долю участнику или же третьему лицу только с согласия остальных участников. Общества с ограниченной и дополнительной ответственностью не выпускают акции. Их участники имеют паи, то есть долю в имуществе, находящемся в коллективной собственности. Это удостоверяется свидетельством, которое ценной бумагой не является.

Пай дает его владельцу определенные имущественные личные права. К имущественным относятся:

право на получение части прибыли предприятия в виде дивиденда;

право на получение части стоимости имущества в случае ликвидации общества;

право возврата пая по усмотрению участника, если иное не предусмотрено учредительными документами.

К личным относятся:

право на участие в управлении обществом;

право получать информацию о деятельности общества.

Как видно, пай обладает свойством возвратности и должен быть возвращен владельцу по его желанию. Это свойство пая обеспечивает участникам обществ с ограниченной и дополнительной ответственностью определенные гарантии выделить свою долю из стоимости имущества, находящегося в коллективной собственности.

Вместе с тем, возврат пая по требованию участника общества с ограниченной и дополнительной ответственностью нередко сопровождается уменьшением реального капитала, а в ряде случаев ведет к ликвидации хозяйственного общества, что делает эту хозяйственно-правовую форму недостаточно устойчивой и стабильной.

Кроме того публичная подписка на доли участия таких обществ не проводится. Это ограничивает возможности привлечения внешних источников финансирования.

Отмеченный недостаток устраняется в акционерных обществах. Акционерным признается такое хозяйственное общество, уставной фонд которого разделен на определенное число акций, равной номинальной стоимости, и формируется за счет их продажи.

Для всех трех видов хозяйственных обществ (с ограниченной ответственностью, с дополнительной ответственностью, акционерных) характерны следующие общие черты:

Обязательное наличие уставного капитала, разделенного на паи или акции.

Ограниченная ответственность общества по обязательствам только своим имуществом.

Взаимоотношения между участниками (акционерами) по управлению предприятием, распределению доходов и имущества строятся в зависимости от размера внесенного ими капитала.

4. Участники общества и акционеры обязаны вносить вклады в его капитал, но вовсе не должны включаться в его деятельность своим трудом.

Отличительной особенностью акционерных обществ является то, что уставный фонд формируется за счет продажи акций. Участники акционерного общества владеют акциями. Акция - ценная бумага, свидетельствующая о вкладе ее владельца в уставный фонд акционерного общества. Акции могут выпускаться в виде бланков или в форме записей на счетах. Различают обыкновенные и привилегированные акции, а также акции именные и на предъявителя.

Обыкновенная акция дает ее владельцу такие же права, как и пай, за исключением права возврата. Это значит, что акционерные общества не выплачивают стоимость акций по желанию или требованию их владельцев.

Привилегированная акция дает своим владельцам особые права, а именно:

преимущественное право на получение дивидендов в размере не менее заранее установленного фиксированного процента от номинальной стоимости акций независимо от результатов хозяйственной деятельности общества;

первоочередное право на участие в разделе имущества акционерного общества при его ликвидации.

Держатели привилегированных акций, как правило, не имеют права на участие в управлении обществом.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь сумма, на которую выпускаются привилегированные акции, ограничивается 10% уставного фонда.

Все акционеры имеют право продать свои акции на вторичном рынке ценных бумаг, не получая на это согласие акционерного общества или других акционеров.

Размер дивидендов, который может получить каждый акционер, зависит от величины и направлений использования чистой прибыли, от установленного общим собранием акционеров единого процента дивидендов, от количества и стоимости принадлежащих акционеру акций.

Резервный фонд акционерного общества предназначен для покрытия убытков, выплаты дивидендов по привилегированным акциям и для других целей. Он формируется за счет отчислений от чистой прибыли в размере не менее 5% ежегодно, пока его величина не составит 15% уставного фонда.

Прибыль, направляемая на потребление, используется для поощрения наемных работников акционерного общества.

Прибыль, используемая на накопление, увеличивает собственный капитал акционерного общества, а, следовательно, и рыночную стоимость (курс) акций.

Особое место в системе предприятий, основанных на коллективной собственности, занимают коллективные (народные) предприятия.

Коллективным (народным) называется такое предприятие, которое образовано путем выкупа государственного или арендного предприятия его трудовым коллективом без преобразования в хозяйственное товарищество или общество.

При выкупе предприятия все члены трудового коллектива становятся его совладельцами. В коллективной собственности находятся средства производства (основные и оборотные фонды, незавершенное строительство, долго срочные вложения, материальные ценности и др.), а также произведенная продукция и полученные доходы.

В имуществе, находящемся в коллективной собственности, определяется вклад участника коллективного пред приятия - члена трудового коллектива.

Вклад представляет собой стоимостный эквивалент части имущества, которая выделяется участнику коллективного предприятия и дает ему право на управление предприятием и получение части прибыли.

Необходимость выделения вклада обусловлена тем, что реальный хозяин, собственник, формируется тогда, когда собственность персонифицирована, то есть разделена между всеми участниками, и каждый знает размер своего вклада и вытекающие из этого права.

В имуществе, находящемся в коллективной собственности, может выделяться неделимая и делимая части.

Неделимой называется та часть имущества, которая не распределяется между участниками коллективного предприятия в период его функционирования. Она предназначена для покрытия убытков, расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами в случае банкротства или ликвидации предприятия и распределяется только после указанных расчетов.

Состав и величина неделимой части определяются уставом предприятия с обязательным включением страхового фонда, предназначенного для выплаты увольняющимся работникам их вкладов в имуществе предприятия.

Особое место в системе хозяйственно-правовых форм занимают арендные предприятия. Система арендных отношений создает реальную заинтересованность у арендатора в увеличении доходов от использования арендуемого имущества, которое становится его собственностью. коллективу). Имущество, приобретенное трудовым коллективом за счет собственных средств за период аренды, является коллективной собственностью организации арендаторов. В нем определяются вклады членов организации арендаторов, так же как на коллективных предприятиях.

Наличие вклада в имуществе предприятия позволяет согласовать интересы коллектива и отдельных работников. Члены трудового коллектива заинтересованы в приумножении коллективной собственности за счет накопления, так как в этом случае растут их индивидуальные вклады в имуществе предприятия.

Принимая во внимание, что в Республике Беларусь основная часть предприятий имеет государственную форму собственности (унитарные предприятия), то работники государственных предприятий зачастую не заинтересованы в высоких показателях производственно-хозяйственной деятельности. Выход из создавшейся ситуации возможен только при использовании системного подхода к повышению мотивации работников и совершенствованию действующих форм и методов участия работников в капитале предприятий.

## 3. Направления совершенствования участия рабочих в капитале на предприятиях в Республике Беларусь

Как показывает мировой опыт, участие рабочих предприятия в капитале позволяет не только повысить производительность труда, но и воспитать в работниках ответственность за свою компанию, усилить заинтересованность каждого в конечном результате и, что немаловажно, - дать им почувствовать себя собственником. По оценкам специалистов, участие работников акционерных предприятий в управлении повышает эффективность бизнеса на 25-50%.

Участие рабочих в капитале предприятия как инструмент управления в первую очередь призвано повысить материальную заинтересованность рабочих в конечных результатах деятельности предприятия. Немаловажную роль в данном процессе может и должно сыграть государство.

Следует выделить следующие направления, которые будут стимулировать участие рабочих в капитале предприятия:

совершенствование законодательной базы, направленной на стимулирование деятельности тех предприятий, в капитале которых принимают участие трудовые коллективы;

предоставление налоговых льгот тем акционерным и арендным предприятиям, собственниками которых являются трудовые коллективы этих предприятий;

разработка комплекса мер по государственной поддержке предприятий, собственниками которых являются трудовые коллективы этих предприятий;

установление упрощенной процедуры регистрации таких предприятий;

создание системы льготного кредитования предприятий, в капитале которых участвует трудовой коллектив в различных отраслях экономики, а особенно - в сфере новых, высоких и наукоемких технологий, импортозамещающих производств и предприятий, продукция которых поставляется преимущественно на экспорт. Крайний дефицит внешних источников финансирования подавляющей части народных предприятий на этапе их становления вынуждает некоторые из них преобразовываться в ОАО, способные, по крайней мере, теоретически, привлекать капитал извне;

выработка и осуществление государственной программы по проведению акционирования и передаче в аренду ряда предприятий с предоставлением льгот и отдавая предпочтение трудовым коллективам этих предприятий;

информационная поддержка государства, направленная на повышение уровня профессиональной подготовленности управленческого персонала предприятий в капитале которого участвуют его работники. На сегодняшний день следует отметить слабую компетентность работников в вопросах, касающихся сущности арендного и акционерного предприятия, его особенностей, своих прав и обязанностей, а также наиболее важных для них сторон управления предприятием. В первую очередь, это планирование деятельности предприятия, организации труда и занятости, распределение доходов. Это обстоятельство делает чрезвычайно актуальным решение проблемы доступа работников-акционеров или их представителей к экономической информации предприятия и умения ею пользоваться.

Анализ работы подобных предприятий показывает, что баланс их плюсов и минусов в целом выглядит положительным при выполнении ряда обязательных условий. Выделим главные из них.

Во-первых, сочетание участия работников в управлении предприятием и распределении его прибыли в качестве акционеров, пайщиков, вкладчиков либо на основе закона, учредительных документов предприятия или договора (участие работников только в капитале предприятия, как правило, ведет к негативным результатам).

Во-вторых, долговременный найм персонала (это повышает не только мотивацию труда, но и долговременную заинтересованность работников в процветании своего предприятия).

В-третьих, соблюдение прав работников - как акционеров, так и работников, которые не являются акционерами, что, помимо всего прочего, способствует росту их доверия к руководству предприятия.

В-четвертых, введение ограничений размеров заработной платы для всех категорий персонала - от рядовых работников до руководителя - в качестве одной из главных предпосылок установления отношений доверия и сотрудничества на предприятии, без чего трудно рассчитывать на достижение его экономического успеха, особенно в долгосрочной перспективе.

В-пятых, членство работников в профсоюзе, который призван защищать интересы всех работников предприятия, а также прав отдельного работника, отдельных групп работников - так называемого "меньшинства" против тирании "большинства" работников (такая тирания порой может быть не менее тягостной, чем тирания представителей капитала на предприятии).

В-шестых, наличие "опорных структур" предприятий с демократической системой хозяйствования в виде собственных кредитно-финансовых институтов (банков, инвестиционных компаний, "касс взаимопомощи" и т.п.), консультационных служб, инкубаторов (некоммерческих организаций, оказывающих им правовую и иную помощь), систем обучения работников и их представителей участию в принятии управленческих решений.

Среди первоочередных мер на уровне отдельного предприятия можно предложить:

1. Внесение изменений и дополнений в устав предприятия и другие его внутренние нормативные акты в целях усиления демократических начал в его построении.

2. Привлечение (в случае необходимости) представительным органом работников - как акционеров, так и неакционеров, экспертов (специалистов) к участию на постоянной или временной основе в подготовке и принятии важнейших управленческих решений, а также контролю за их выполнением с целью противодействия возможным злоупотреблениям руководителей своим должностным положением.

3. Создание и функционирование постоянно действующей системы обучения работников и их представительных органов основам экономических знаний и навыкам участия в управлении предприятием.

4. Организация совместно с другими предприятиями и, желательно, при участии и активной поддержке региональных и местных органов власти так называемых инкубаторов - некоммерческих организаций, которые призваны оказывать правовую, образовательную, консультационную и иную помощь предприятиям, вставшим или собирающимся встать на путь демократизации хозяйственной власти на производстве.

## Заключение

Подводя итоги работы следует отметить, что в Республике Беларусь участие рабочих в капитале предприятия в настоящее время не получило должного распространения и, соответственно, как инструмент управления не может в полной мере оказывать положительное влияние на результаты деятельности экономики в национальном масштабе.

Следовательно, механизм участия рабочих в капитале предприятия нуждается в совершенствовании и значительную роль в этом процессе должно сыграть государство.

Основные направления, которые будут способствовать увеличению участия рабочих в капитале предприятия представляются следующими:

совершенствование законодательной базы;

предоставление налоговых льгот акционерным и арендным предприятиям;

разработка комплекса мер по государственной поддержке предприятий, собственниками которых являются трудовые коллективы этих предприятий;

установление упрощенной процедуры регистрации таких предприятий;

создание системы льготного кредитования предприятий, в капитале которых участвует трудовой коллектив;

выработка и осуществление государственной программы по проведению акционирования и передаче в аренду ряда предприятий с предоставлением льгот и отдавая предпочтение трудовым коллективам этих предприятий;

информационная поддержка государства.

Активизация деятельности персонала современного предприятия является одной из важнейших функций менеджмента.

Использование различных форм и методов участия рабочих в капитале позволит сформировать руководству фирмы действенную мотивацию кадров к эффективной деятельности, что, в свою очередь, будет способствовать не только функционированию, но и развитию предприятия. Поэтому хозяйственная деятельность предприятия во многом зависит от правильной организации финансовой и управленческой работы на предприятии.

Успех любого предприятия или фирмы во многом зависит от того, на сколько полно и точно было проанализировано реальное состояние дел в области управления предприятием. Экономические реформы предполагают утверждение таких условий хозяйствования, при которых работники получают реальную возможность проявить свою инициативу и чтобы эти условия пробудили у них интерес к трудовой деятельности.

Сегодня обостряется необходимость решения проблем заинтересованности каждого человека в качественной и творческой работе во благо предприятия и общества.

Предприятия, на которых имеет место участие работников в капитале, должны занять свою нишу в отечественной экономике, в которой они могут и должны доказать свою эффективность по сравнению с иными формами хозяйствования. Если данные предприятия смогут выйти за акционерные рамки и на деле станут предприятиями, управляемыми их работниками, то при наличии благоприятных условий в стране - идеологических, политических и экономических, только они и способны (в этом убеждены авторы) обеспечить высокую конкурентоспособность экономики Республики Беларусь. В современном мире, где господствуют высокие технологии, культ силы и ощущается острый дефицит нравственных и моральных принципов, только на базе подлинно народных предприятий может быть создана сильная, социально устойчивая и нравственно ориентированная экономика, способная обеспечить независимость Республики Беларусь.

## Список литературы

1. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / Под ред. проф.О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. - М.: ИНФРА-М, 2003.

2. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. - Мн.: Финансы, учет, аудит, 1998.

3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1995.

4.Д.Г. Скрипченко. Оплата труда работников коммерческих организаций // Экономика Финансы Управление. - 2003. - № 11.

5.Д.Г. Скрипченко. Формы, системы и размеры оплаты труда // Экономика Финансы Управление. - 2004. - № 3.

-