

Максимальное значение экономических выгод от предъявления НДС к зачету может составлять 6% от их суммы финансового оборота. Дебетовые обороты по НДС по итогам налогового периода возникают в том случае, если налогоплательщик имеет отношения с контрагентами, которые также являются плательщиками налога на добавленную стоимость. Налоговый доход формируется только в том случае, когда сумма НДС, предъявленная к зачету, превышает все другие начисленные к уплате налоги. Если предприятия, применяющие общую систему налогообложения, не использовали бы все льготы, предоставленные налоговым законодательством по НДС, то конечные финансовые результаты их деятельности значительно ухудшились.

Так, в ООО «Приморье» размер налоговой составляющей государственной поддержки составляет 25,7% от выручки, что в 4 раза превышает все виды субсидий из федерального и регионального бюджетов. В ООО «Русн-Рус-Сантимир» и в ЗАО «Стелз-Агро-Т» размер налоговой составляющей составил 2,7 и 5,3% от годового объема продаж, что соответствует уровню прямой государственной поддержки этих организаций.

Налоговый доход увеличивает экономические выгоды предприятий в связи с неуплатой в будущем на эту сумму начисленных обязательств по федеральным налогам.

### Заключение

Формирование налогового дохода у сельских товаропроизводителей свидетельствует о том, что налоговым законодательством им предоставлено множество льгот и вычетов. Право налогоплательщика заключается:

- во-первых, в полноте использования налоговых льгот и формировании налогового дохода;

- во-вторых, в неиспользовании налоговых льгот и формировании налоговой нагрузки.

Отсюда можно сделать вывод, что налоги в сельском хозяйстве эффективно выпол-

няют свою стимулирующую функцию. Налоговая система не подрывает процесс развития аграрной сферы, а «скрыто» дотирует сельских товаропроизводителей. Следовательно, формирование налогового дохода зависит только от субъективных факторов как привлечение для налогового производства квалифицированных экономических работников.

Особенность этого налогового дохода заключается в том, что:

- доход – это результат соблюдения налогового законодательства;

- получение дохода в аграрной сфере не требует значительных материальных затрат и базируется лишь на знании основ налогового законодательства.

Налоговый доход сельских налогоплательщиков формируется за счет средств федерального бюджета и является одним из видов государственной поддержки, установленным налоговым законодательством.

Все вышесказанное позволяет высказать важное утверждение, что проблема результативности налоговых отношений в сельском хозяйстве имеет в основном субъективный характер и отражает в настоящее время в условиях современного налогового законодательства уровень квалификации и соответствующие интересы собственников организаций.

### Библиографический список

1. Катаев В.И. Налоговое планирование: учебно-методический комплекс. – Ульяновск: УлГТУ, 2004. – 111 с.

2. Катаев В.И. Системы налогообложения в сельском хозяйстве // Экономика сельского хозяйства России. – 2005. – № 2. – С. 45.

3. Катаев В.И., Сасина А.В. Инновационный взгляд на минимизацию налогов в сельском хозяйстве Ульяновской области // Поволжье-Агро. – 2010. – № 1. – С. 14.

4. Катаев В.И. Налоговые проблемы в сельском хозяйстве Ульяновской области // Ульяновск-Агро. – 2008. – № 4. – С. 13.



УДК 331.21

С.Е. Кабичкин

## РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ЭФФЕКТИВНОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**Ключевые слова:** мотивация, человеческий капитал, сельское хозяйство, Рязанская область, денежное вознаграждение,

заработная плата, премирование, качество труда, интенсификация, результативность труда.

**Введение**

Успешная деятельность и эффективное развитие любой организации невозможны без заинтересованности всего персонала в достижении необходимых конечных результатов, а также активного вовлечения работников в производственный процесс.

В сельском хозяйстве мотивационная среда имеет специфику, связанную с особой социальной структурой, присущими только сельским жителям нормами поведения, близостью природы [1, 2]. Эта специфика в основном независима от общественно-экономических преобразований. Также важная составляющая мотивационной среды на селе связана с аграрной реформой, развитием рыночных и товарно-денежных отношений.

Учитывая всё это, нельзя осуществлять мотивирование работников без глубокого изучения действующей мотивационной среды и каких-либо её преобразований.

**Экспериментальная часть**

Проведённые исследования показали, что в практической деятельности сельскохозяйственных организаций Спасского района Рязанской области главным мотивом удовлетворённости трудовой жизни является уровень оплаты труда. Данные проведённого анкетного опроса работников сельскохозяйственных организаций показали, что более 70% опрошенных респондентов основным мотивом к работе считают денежные выплаты. Анализ по основным категориям работников показал, что наиболее действенным способом повышения эффективности использования их труда является применение системы вознаграждения, тесно связан-

ной с результатами и качеством выполненной работы.

В результате анализа влияния уровня заработной платы на результаты деятельности сельскохозяйственных организаций Спасского района выявлено, что самые низкие показатели деятельности имеют организации в группе со среднемесячной заработной платой до 4,6 тыс. руб., лучшие же показатели – в группе организаций со средней заработной платой свыше 10,61 тыс. руб. в месяц (табл. 1).

В целях выявления количественной оценки взаимосвязи заработной платы основных категорий работников с производственными показателями деятельности сельскохозяйственных организаций Спасского района были построены однофакторные регрессионные модели. Они характеризуют взаимосвязи между заработной платой трактористов-машинистов и урожайностью зерновых культур, заработной платой скотников КРС и среднесуточным приростом КРС, заработной платой операторов машинного доения и надоем молока на одну корову (табл. 2).

Связь между среднегодовой заработной платой основных категорий работников с качественными показателями производственной деятельности имеют умеренную тесноту. Более слабая связь между урожайностью зерновых культур и уровнем заработной платы трактористов-машинистов обусловлена тем, что они в течение года заняты и в других сферах деятельности сельскохозяйственной организации. Таким образом, в современных условиях оплата труда основных категорий работников сельскохозяйственных организаций Спасского района Рязанской области недостаточно увязывается с показателями продуктивности пашни и животных.

Таблица 1

*Влияние уровня оплаты труда на эффективность деятельности сельскохозяйственных организаций Спасского района Рязанской области*

| Показатели   | Группы организаций по размеру среднемесячной оплаты труда одного работника, тыс. руб. |               |               | В среднем на одну организацию |
|--|---|---------------|---------------|-------------------------------|
|  | до 4,6  | 4,61-10,6     | свыше 10,61   |                               |
| Количество организаций, шт.,<br>в т.ч. в % к итогу   | 5<br>42   | 5<br>42       | 2<br>16       | 12<br>100                     |
| Приходится на 100 га с.-х. угодий, чел.  | 5,4   | 3,4           | 4,5           | 4,8                           |
| Месячная оплата труда 1 работника, тыс. руб.   | 3,66  | 8,21          | 11,65         | 6,89                          |
| Получено прибыли (+), убытка (-), тыс. руб.<br>- на одного работника<br>- на 100 га с.-х. угодий | -12,3<br>-72,6  | 24,6<br>176,3 | 81,5<br>486,2 | 29,3<br>150,9                 |
| Урожайность зерновых культур, ц/га:  | 18,8  | 21,9          | 24,4          | 21,4                          |
| Среднегодовой удой на одну корову, кг  | 1848  | 3257          | 3821          | 3201                          |
| Среднесуточный привес КРС, г   | 264,8   | 348,2         | 382,5         | 351,8                         |
| Уровень рентабельности (+), убыточности (-), %   | -13,8   | 21,0          | 38,7          | 9,5                           |

Таблица 2

Влияние уровня оплаты труда основных категорий работников сельскохозяйственных организаций Спасского района Рязанской области на показатели интенсивности производства

| Результативный признак (Y)   | Факторный признак (X)                         | Линейное уравнение регрессии | Коэффициент корреляции (R) |
|--|---|------------------------------|----------------------------|
| Среднемесячный уровень оплаты труда тракториста-машиниста, руб.      | Урожайность зерновых культур, ц/га            | $Y = 2175,93 + 241,73 X$     | 0,47                       |
| Среднемесячный уровень оплаты труда оператора машинного доения, руб. | Среднегодовой надой молока на одну корову, кг | $Y = -1961,04 + 3,01 X$      | 0,63                       |
| Среднемесячный уровень оплаты труда скотника КРС, руб.               | Среднесуточный привес КРС, г                  | $Y = -5001,19 + 32,11 X$     | 0,58                       |

**Результаты и их обследование**

В связи с этим в сельскохозяйственных организациях предлагается более эффективно использовать мотив материального стимулирования за счёт тесной увязки денежных выплат (заработной платы и премий) в зависимости от конечных и промежуточных результатов деятельности организации, а также индивидуальных вкладов работников. Это позволит решить проблему соотношения производительности и оплаты труда в соответствии с требованиями экономических законов расширенного воспроизводства.

Денежное стимулирование должно обязательно осуществляться с учётом дифференцированного подхода к оценке труда работников, то есть учитывать как общий успех организации, так и индивидуальный вклад работника, а также качество выполненных работ.

При этом следует отметить, что показатель индивидуального вклада работника необходимо рассматривать не только как коэффициент, отражающий количественную оценку меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда структурного подразделения (коэффициент трудового участия, или КТУ), но и как компонент мотивационного комплекса. Автором разработан «Коэффициент качества труда» (ККТ). Он наиболее точно отражает как роль работника в конечных (промежуточных) результатах деятельности подразделения, так и качество выполненных работ.

Для определения этого коэффициента необходимо за анализируемый период (производственный цикл или год) по всем работникам структурного подразделения определить баллы по десятибалльной шкале по следующим наиболее значимым, по мнению экспертов, критериям работы (табл. 3):

$B_1$  – балл за своевременность выполнения работы;

$B_2$  – балл за качество выполненной работы;

$B_3$  – балл за трудовую дисциплину;

$B_4$  – балл за работу в коллективе.

Таблица 3

Данные для расчёта коэффициента качества труда

| Работник | КТУ     | Баллы    |          |          |          | $B_{общ}$        | ККТ     |
|----------|---------|----------|----------|----------|----------|------------------|---------|
|          |         | $B_1$    | $B_2$    | $B_3$    | $B_4$    |                  |         |
| 1        | $КТУ_1$ | $B_{11}$ | $B_{21}$ | $B_{31}$ | $B_{41}$ | $B_{общ1}$       | $ККТ_1$ |
| 2        | $КТУ_2$ | $B_{12}$ | $B_{22}$ | $B_{32}$ | $B_{42}$ | $B_{общ2}$       | $ККТ_2$ |
| 3        | $КТУ_3$ | $B_{13}$ | $B_{23}$ | $B_{33}$ | $B_{43}$ | $B_{общ3}$       | $ККТ_3$ |
| 4        | $КТУ_4$ | $B_{14}$ | $B_{24}$ | $B_{34}$ | $B_{44}$ | $B_{общ4}$       | $ККТ_4$ |
| 5        | $КТУ_5$ | $B_{15}$ | $B_{25}$ | $B_{35}$ | $B_{45}$ | $B_{общ5}$       | $ККТ_5$ |
| 6        | $КТУ_6$ | $B_{16}$ | $B_{26}$ | $B_{36}$ | $B_{46}$ | $B_{общ6}$       | $ККТ_6$ |
| 7        | $КТУ_7$ | $B_{17}$ | $B_{27}$ | $B_{37}$ | $B_{47}$ | $B_{общ7}$       | $ККТ_7$ |
| $\Sigma$ | 1,00    | -        | -        | -        | -        | $\Sigma B_{общ}$ | 1,00    |

Итоговое значение балльной оценки по предложенным критериям рассчитывается с учётом КТУ и весовых коэффициентов, полученных в результате опроса экспертов ( $B_1$  и  $B_2$  получили значение весовых коэффициентов 0,3, а  $B_3$  и  $B_4$  – 0,2):

$$B_{общ} = КТУ \cdot (0,3B_1 + 0,3B_2 + 0,2B_3 + 0,2B_4)$$

$$B_1, B_2, B_3, B_4 \in [1; 10]$$

$$ККТ_i = \frac{B_{общ_i}}{\sum_{i=1}^n B_{общ_i}}$$

где  $i$  – порядковый номер работника структурного подразделения;

$n$  – количество работников в структурном подразделении.

Согласно модели мотивации, разработанной американскими учёными Лайманом Портером и Эдвардом Лоулером, уровень приложенных усилий работника будет определяться ценностью вознаграждения и степенью его уверенности в том, что данный уровень усилий действительно повлечёт за собой вполне определённый уровень вознаграждения [3] (рис.). Таким образом, необходимо, чтобы работник был уверен, чем качественнее и содержательнее будет выполнена им работа, тем большее вознаграждение за труд он получит.

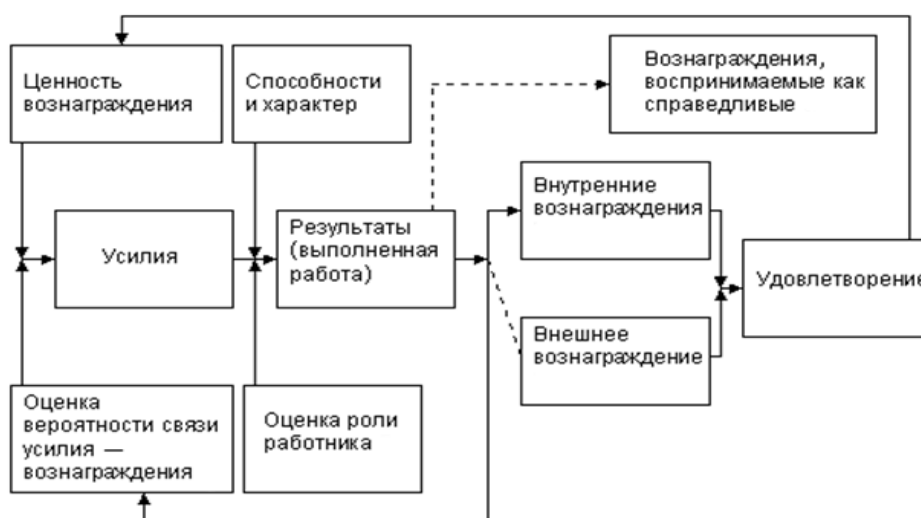


Рис. Мотивационная модель Портера-Лоулера

При использовании ККТ особое внимание необходимо уделять обратной связи с работниками. Каждый работник должен разбираться в механизме расчёта премиальных выплат. То есть каждый из них должен чётко понимать, каковы ценности организации, за какие показатели выплачивается премия и каким образом он может оказать влияние на конечный результат.

### Выводы

Упрощение вычисления размеров персональных премий часто приводит к тому, что акцент трудовой активности смещается. Так, если выплачивать премии только с учётом КТУ, как это практиковалась на многих предприятиях в конце XX века, то в результате можно получить как неважное отношение к общему делу, так и перекладывание ответственности за «промахи» на других работников, что приведёт к общему ухудшению рабочей атмосферы в коллективе. Если же ориентироваться только на общий результат, то это приведёт к появлению недобросовестных работников, перекладывающих свою работу на других. Таким образом, при расчёте премии работника должно быть учтено несколько составляющих:

- индивидуальный ККТ;
- результаты работы бригады (относительно планового задания по надоям, привесу, урожайности, качеству выполненных работ);
- общая прибыльность организации.

Помимо денежного стимулирования в сельском хозяйстве эффективно действует система накопления позитивных результатов, основанная на строительстве жилья для работника, постепенном погашении задолженности за жильё, кредита на автомобиль и т.д.

Также во всём мире эффективным признано льготное снабжение сотрудников работников продукцией собственного производства организации. При условии, что работник уверен в возможности приобретения в хозяйстве мяса или молока по цене, немного ниже рыночной, это увеличивает ответственность за качество работы. К тому же, в этом случае работником меньше времени тратится на домашнее хозяйство, слишком активная работа в котором негативно сказывается на результатах его труда в организации. В данной ситуации главное не заменять заработную плату натуральной продукцией, а лишь предоставлять возможность работникам приобретать какой-то объём продукции. В том случае, когда большой объём продукции выдаётся работникам, её ценность для них уменьшается, так как некоторую часть продукции приходится сбывать, а это отдельный навык, не входящий в список необходимых умений работников сельского хозяйства. К тому же, такая схема свидетельствует о недостаточно эффективной работе коммерческой службы организации.

Эффективность применения предлагаемого механизма мотивации целесообразно рассматривать по прогнозируемым результатам деятельности организаций в сравнении с существующими показателями.

### Библиографический список

1. Гупалова Т. Мотивация труда в сельскохозяйственной организации // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2009. – № 3. – С. 25-26.
2. Ильин А.Е., Ильин А., Иванов М. Мотивационная направленность материального стимулирования работников сельского хозяйства // АПК: экономика, управление. – 2009. – № 2. – С. 76-80.

З. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией (12 факторов мотивации): учебное пособие для студентов вузов /

пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 399 с.



УДК 657.4:332.83

**С.В. Гришанова,  
О.В. Ельчанинова,  
М.Н. Ветрова**

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА ЗАТРАТ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

**Ключевые слова:** управленческий, учет, затраты, калькулирование, строительство, методы, себестоимость, продукция, работы, производство, расходы, расчеты.

### Введение

Одной из важнейших задач системы управленческого учета затрат в строительной организации является калькулирование себестоимости строительных работ и строительной продукции. Себестоимость продукции – это выраженные в денежной форме затраты на ее производство и реализацию. Себестоимость строительных работ складывается из затрат, связанных с использованием в процессе выполнения строительных работ материалов, строительных конструкций, деталей, топлива, энергии, машин и механизмов, трудовых ресурсов, а также других затрат, связанных с выполнением и реализацией строительных работ.

Для управленческого аппарата организации важны достоверные данные о структуре себестоимости каждого конкретного вида изделия, ведь на основе затрат на производство устанавливаются цены продаж, информация о себестоимости лежит в основе прогнозирования и текущего оперативного управления производством.

Система калькулирования должна содержать информацию, пригодную для решения таких управленческих задач, как установление оптимальной цены на строительные работы, целесообразность принятия заказа, оптимизация номенклатуры строительных работ и строительной продукции,

оценка качества работы управленческого персонала [1]. Калькулирование в строительной организации организуется в соответствии с определенными принципами. Классификация затрат на выполнение строительных работ должна быть научно обоснована.

С целью совершенствования организации управленческого учета затрат в строительстве и создания концепции интегрированного учета и управления затратами группировка затрат должна быть основана на делении затрат на основные и накладные, прямые и косвенные, переменные и постоянные, производственные и непроизводственные [2].

Что касается выбора метода учета затрат и метода калькулирования себестоимости, то организация выбирает его самостоятельно в соответствии с особенностями производственного процесса, характером производимой продукции (выполняемых работ), целями управленческого учета.

### Методика исследования

Основным методом учета затрат в производстве строительных работ и калькулировании себестоимости строительной продукции является позаказный метод, при котором объект учета – отдельный заказ, открываемый на каждый объект строительства (вид работ) в соответствии с договором, заключенным с заказчиком, на производство работ, по которому ведется учет затрат нарастающим итогом до окончания выполнения работ по договору [3]. Себестоимость заказа определяется суммой всех