

## **МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

**Е.Г. Руденок**

**Могилевский государственный университет продовольствия  
г. Могилев, Республика Беларусь**

Материальное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности.

Сложившаяся на отечественных предприятиях практика стимулирования работников основана на выполнении плановых заданий. Менеджеры среднего звена (руководители подразделений) стимулируются по результатам выполнения плана подведомственного ему звена управленческой структуры; исполнители работ премируются на основе положений о премировании, основой которых является, как правило, фиксированное плановое задание. В качестве показателей премирования в системе внутрипроизводственных экономических отношений применяют такие показатели производства, которые способствуют достижению высоких конечных результатов, т.е. фиксированное плановое задание; материальное поощрение (кроме материального возможно применение и других способов поощрения - например, продвижение по службе); согласованный план (в зависимости от процесса соглашения - сверху вниз или снизу вверх); смета расходов (от капитальных до операционных затрат); перечень обязательств (между сопряженными подразделениями, например, по объему производства); график составления отчетности. Эта система носит название «бюджетирование» - практика так называемых соглашений с заданными результатами работы, которые легли в основу разработки системы фиксированного планового задания и вознаграждения работника в зависимости от степени выполнения этого задания.

Необходимо отметить, что в системе внутрипроизводственных экономических отношений работник зависит от фиксированного планового задания и слабо заинтересован в повышении эффективности своей работы вследствие отсутствия зависимости результатов вознаграждения от вклада работника. В связи с этим все большее признание находит зарубежная концепция «управления за рамками бюджета». Суть данной концепции заключается в следующем. Решение проблемы согласования интересов работников и работодателей состоит в создании адаптивной и децентрализованной модели управления. Объединенные вместе адаптивные процессы и радикально децентрализованная организация дают организациям последовательную модель управления взамен традиционной модели управления бюджетами.

Таким образом, в настоящее время наиболее правильной системой управления является система соучастного экономического управления, в рамках которой подразделениям будет предоставлено право полного самостоятельного расходования фонда заработной платы внутри подразделений. При этом подразделения должны быть ориентированы не просто на выполнение показателей своей деятельности, обеспечивающих предприятию финансовую устойчивость, а на их улучшение.