

УДК: 331.101.3

*А.П. Воронянська*

## РОЗШИРЕННЯ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ У РОЗПОДІЛІ ДОХОДІВ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

В даній статті розглядаються основні положення соціально-економічного механізму розширення участі працівників підприємств у розподілі доходів; розроблені практичні рекомендації для впровадження ефективного мотиваційного механізму заінтересованості працівників в кінцевих результатах господарювання.

We have studied main issues of social-economic mechanism of increasing participation of employees of firms in distributing profits and we have developed practical recommendations for applying effective motivational mechanism of interested employees in terminal results of management in this article.

Ключові слова: розширення, розподіл, доходи, чистий прибуток, мотиваційний механізм, трудова активність, власність.

Важливою умовою переходу вітчизняних підприємств на ринкові засади господарювання, забезпечення стійкого економічного зростання економіки України є застосування нових підходів до розв'язання проблем активізації трудової мотивації. Це пов'язано з максимальним використанням людського чинника, вдосконаленням механізмів управління соціально-економічними процесами, які б сприяли посиленню спонукальних мотивів і стимулів активізації трудової діяльності, підвищенню заінтересованості працівників у кінцевих результатах та необхідністю пошуку додаткових резервів підвищення ефективності і конкурентоспроможності підприємств різних форм власності і видів діяльності.

Із розвитком ринкової економіки відбуваються зміни не тільки в змісті й характері праці, але й у системі розподільчих відносин, найважливішу роль у якій відіграє прибуток. Актуальність використання прибутку як основного узагальнюючого показника діяльності підприємств, головного джерела коштів виробничого і соціального розвит-

ку, економічного стимулу зростання ефективності виробництва в матеріальному заохочуванні працівників особливо відчутна в умовах сьогодення.

Вагомий внесок у дослідження проблеми розвитку мотиваційного механізму внесли відомі українські вчені Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, М.Х. Вдовиченко, В.В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, В.В. Зіновчук, А.М. Кандиба, А.М. Колот, Г.І. Купалова, І.І. Лукінов, Ю.О. Лупенко, М.Й. Малік, М.І. Нижній, М.П. Поліщук, П.Т. Саблук, І.Х. Степаненко, Є.І. Ходаківський, Л.П. Червінська, Л.О. Шепотько, О.В. Шкільов, О.Г. Шпикуляк, В.Г. Щербак, В.В. Юрчишин та ін. Водночас, динамічні зміни в економіці потребують наукового обґрунтування та розв'язання нових проблем, які виникають при масовому усуненні працівників від результатів діяльності й зниженні трудової активності, визначенні місця й ролі кожного з факторів мотиваційної структури та їх взаємозв'язок з ефективністю виробництва. Загально-суспільне значення цих проблем, недостатня наукова розробка і високий ступінь дискусійності визначили вибір теми наукової статті та необхідність проведення окремого дослідження.

Метою статті є визначення соціально-економічного механізму розширення участі працівників підприємств у розподілі доходів; розкриття сутності його основних складових та розробка рекомендацій щодо впровадження ефективного мотиваційного механізму заінтересованості працівників в кінцевих результатах господарювання в умовах розвитку ринкової економіки України.

Виникнення права власності на землю та майно як умови матеріального виробництва зумовлює радикальні зміни їх використання відповідно до нових принципів організації системи виробничих відносин. Вони стають не тільки товаром, але й важливою матеріально речовою й вартісною частиною основного капіталу й слугують основним джерелом задоволення матеріальних, соціальних та духовних потреб, оскільки формування управлінця-власника розглядається як найголовніше завдання економічної реформи, а приватна власність — як один із елементів мотиваційного механізму виробничої та іншої діяльності [3, с. 1162].

Тому з розвитком приватної власності докорінно повинна змінюватись та розширюватись участь працівників у розподілі доходів відповідно до нових принципів організації та системи економічних відносин на основі більш глибокого врахування інтересів різних груп працівників з активною участю їх у розподілі кінцевих результатів діяльності. Мається на увазі, що утвердження приватного сектора виправдано розглядати як рівень розвитку однієї з найважливіших загальнолюдських цінностей — власності. Цей рівень засвідчує, що власність досягла повноти осмислення з чітким визначенням нових власників землі й майна і активізує їхню участь у розподілі доходів. Власник, так само як й інший товаровиробник, за будь-яких умов намагається мати вигоду від своєї праці, що є спонукальним фактором нарощування обсягів виробництва, так як особистий інтерес пробуджує господарську ініціативу, змушує працювати ефективно. У даному випадку сама праця для нього стає найголовнішим мотивом, заради якого він здатний нехтувати і свій вільний час, і своє здоров'я, і власні інтереси. Пошук шляхів, що поєднують особистий внесок кожного працівника з кінцевими результатами господарювання, знайшов своє відображення у розподілі прибутку на вкладену працю кожного працівника у виробництво і на капітал за рахунок володіння власністю [7, с. 61].

Процес розширення сфери застосування матеріальних стимулів повинен носити об'єктивний характер і проявляти тенденцію до розширення сфери дії колективних форм матеріального заохочення [6, с. 203]. Це пов'язано із сучасним інтенсивним розвитком

виробництва, посиленням колективного характеру виробничих процесів на підприємствах, коли поступово втрачається безпосередній зв'язок між працею окремого працівника й результатами діяльності всього виробничого колективу. У залученні працівників до участі в розподілі доходів зацікавлені як підприємство, так і держава в цілому, оскільки це сприяє підвищенню ефективності роботи підприємств, збільшенню їх прибутку, а в кінцевому підсумку - зростанню національного доходу [9, с. 352]. Саме розширення участі працівників у розподілі доходів суттєво змінює структуру трудової мотивації на виробництві, використання матеріальних благ, що позитивно впливає на формування дієвого мотиваційного механізму, який стає запорукою успіху та ефективності виробництва.

Принцип розподілу фінансових результатів підприємств застосовується в багатьох розвинутих країнах світу й згідно з міжнародною термінологією, участь у прибутках трактується як виплати найманим працівникам відповідного довільного узгодження схем раніше встановленої й незмінюваної за рішенням роботодавця частки прибутку підприємства [1, с. 68].

Виходячи з цього, можна стверджувати, що основне завдання участі працівників підприємства в розподілі прибутку полягає в спрямуванні на фіксовану частку його та обов'язків щодо її розподілу з тим, щоб за їхньою згодою та ініціативою функціонували такі економічні методи регулювання доходів, які забезпечували б матеріальну зацікавленість із максимальною економічною ефективністю, так як життєвий рівень і величина доходів повинні знаходитися в залежності від продуктивності суспільної праці, яка забезпечує розширене відтворення, що характеризується оптимальністю пропорцій між нагромадженням і споживанням.

Виходячи з вище викладеного нами пропонується механізм розподілу чистого прибутку на підприємствах, який зображений на рисунку 1.

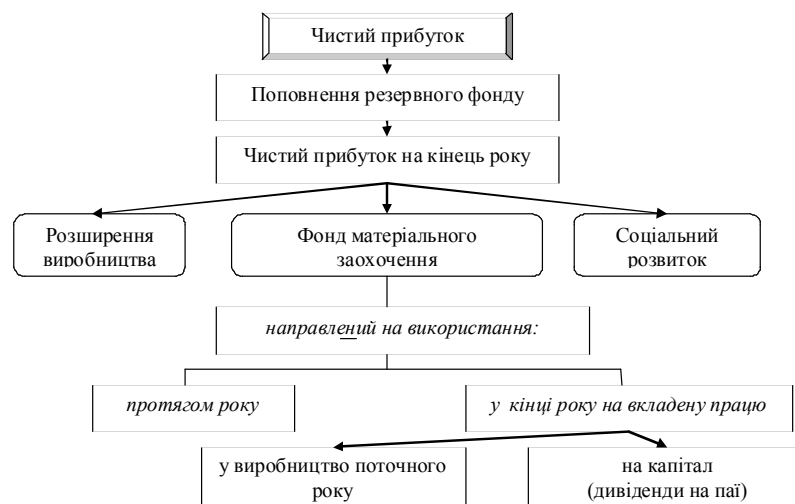


Рисунок 1. Пропонований механізм розподілу чистого прибутку підприємств

Із даного рисунка видно, що чистий прибуток підприємства направляється на розширення виробництва, розвиток соціально-побутової сфери, виплату орендної плати за землю та у фонд матеріального заохочення.

Досвід країн із ринковою економікою свідчить, що у фонд матеріального заохочення працівників направляється до 25% чистого прибутку [4, с.192]. Мета створення та дії цього фонду полягають у більш широкому залученні працівників до безпосереднього управління виробництвом шляхом поступового збільшення їх долі в капіталі підприємств.

Тому, на нашу думку, використовуючи досвід країн із ринковою економікою, доцільно впроваджувати у виробництво такий механізм розподілу прибутку, який максимально б забезпечував інтереси як власників, так і найманих працівників.

Виходячи із цього твердження, ми пропонуємо направляти у фонд матеріального заохочення не менше 20% чистого прибутку. Із належної суми фонду матеріального заохочення 30% рекомендуємо використовувати протягом року на преміювання учасників виробничого процесу за виконання найважливіших робіт при умові своєчасного й якісного їх виконання. Решту фонду направляти для розподілу за кінцеві результати господарювання на вкладену працю у виробництво поточного року в розмірі 50%, а вкладений кожним працівником капітал у вигляді дивідендів на паї – 50%.

Оскільки, використання фонду здійснюється з урахуванням індивідуального трудового внеску кожного працівника й кожного колективу зокрема, то одним із основних стимулюючих факторів є досягнення більш високих виробничих показників, так як праця людини оцінюється не тільки за індивідуальними результатами, але й залежно від загальних підсумків роботи підприємства, що максимально поєднує особисту матеріальну зацікавленість з інтересами колективу. Тому залежність матеріальної винагороди працівників від кінцевих результатів господарювання свого колективу, підприємства має важливе значення, так як долю соціально-економічних перетворень на виробництві вирішить забезпечення належної мотивації праці на низовому рівні, коли будуть мобілізовані творчі можливості працівника на ефективну роботу через його економічні інтереси як власника й виробника одночасно [2, с.151].

І тому важливим напрямом вирішення проблеми відокремлення відносин власності від розподілу результатів праці є узгодженість їхніх інтересів, що розширює можливості підвищення доходів працівників. Якщо базовий пай набуває характеру капіталу, створеного в минулому, і виплата дивідендів – це не плата за працю, а плата за капітал, то прирісний пай – це не що інше як капіталізація поточного внеску, і його розмір залежить від трудової участі кожного працівника в колективно створену власність, що сприяє формуванню якостей господаря колективного надбання [10, с. 55].

Ураховуючи специфіку розвитку різних видів виробництва, де результати праці визначаються в кінці року, обумовлюється необхідність погодження розмірів матеріального стимулювання із учасниками виробничого процесу як за кінцеві результати за працю й капітал, так і за використання його протягом року з обов'язковим відображенням у колективних угодах [5, с. 25]. Це дає можливість суб'єктам господарювання на взаємовигідних умовах здійснювати відтворення виробництва й забезпечувати формування мотивів творчої, результативної й перспективної діяльності, спрямованої на підвищення продуктивності праці, що передбачає якісно нові аспекти розвитку мотивів, завдяки яким повинна зростати норма прибутку на вкладений капітал за рахунок формування ефективного мотиваційного механізму.

Саме на цій основі доцільно використовувати уміння, знання, фізичні здібності та енергію, оскільки попри складності та специфічні умови функціонування підприємств у них працює багато досвідчених, талановитих та підприємливих спеціалістів, здатних забезпечувати високу ефективність виробництва та дієвість механізму стимулювання праці.

Вважаємо, що підприємство не може ефективно функціонувати при дотриманні принципів всебічного зрівняння доходів, як це було при командно-адміністративній системі управління. Утопічність такого підходу перш за все пояснюється різноманітністю інтересів, цінностей та прагнень, різною працездатністю членів суспільства тощо [8, с. 65]. При цьому відбувається зміщення пріоритетів у факторах мотивації трудової активності працівників і джерелах формування їхніх доходів. У цих умовах зростає необхідність створення системи розподілу прибутків на основі більш глибокого урахування інтересів різних груп працівників, так як становлення нових економічних відносин в країні суттєво змінює принципи формування мотивації для різних категорій працівників та орендодавців. Ці принципи лежать в основі формування внутрішніх механізмів мотивації праці.

З метою максимального поєднання інтересів як власників, так і найманих працівників, посилення впливу системи матеріального стимулювання та розширення участі працівників у розподілі доходів доцільно використовувати принцип формування фонду матеріального заохочення, який полягає у відрахуванні від чистого прибутку фіксованої його частки з обов'язковим розподілом на вкладену працю й капітал. При цьому пропонується направляти його протягом року на преміювання учасників виробничого процесу, решту фонду для розподілу за кінцеві результати господарювання на вкладену працю — у виробництво поточного року та вкладений кожним працівником капітал у вигляді дивідендів — на паї, що сприятиме підвищенню рівня продуктивності праці й урахування інтересів різних груп працівників залежно від трудового внеску кожного.

1. *Новіков В.* Проблеми реалізації державної політики регулювання доходів населення // *Економіка України.* — 2003. — № 9. — С. 65–69.; 2. *Коваленко Ю.С.* Виробничі підприємства в ринковому середовищі. — К.: УАЕ УААН, 2000. — 202 с.; 3. *Вовна Н.І.* Прагматизм доходів місцевих бюджетів // *Економіка: проблеми теорії і практики.* — Дніпропетровськ, 2005. — Вип. 205. — Т. — IV. — С. 1162-1186.; 4. *Правітьєв О.В.* Структура державного механізму мотивації економічної активності населення // *Економіка України: макропроблеми розвитку* [колективна монографія /відп. ред. В.Ф. Беседін, А.С. Музиченко]. — К. : НДЕІ, 2008. — С. 186-197.; 5. *Шевчук Л.П.* Методика розрахунку єдиного соціального податку як механізм виведення заробітної плати з тіньової економіки / Л.П.Шевчук // *Вісник Львів. держ. фін. акад.* — 2008. — № 14. — С.22-29.; 6. *Кравченко Т.В.* Особливості моделювання економічних параметрів діяльності підприємств / Т.В. Кравченко // *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* — Черкаси, 2009. — Ч. 1. — С. 202-205.; 7. *Ким Т.И.* Маргинальная безработица в переходной экономике // *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія економічна.* — № 564. — Харків, 2002. — С. 60-64.; 8. *Норд Г.Л.* Концептуальні аспекти розробки моделі стратегічного управління оборотним капіталом як інструменту покращення інвестиційної привабливості підприємства // *Науково-методичний журнал / Серія: Економічні науки.* — Миколаїв, 2008. — Т. 99. — Вип. 86. — С. 61-66.; 9. *Ходакевич С. І.* Шляхи розв'язання проблеми безробіття: зарубіжний досвід // *Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. Вип.4 / Відп. ред. О.П. Степанов.* — К.: КНЕУ. — 2001. — С. 350-353.; 10. *Н.О. Павловська, С.М. Шелешкова.* Основні шляхи вдосконалення галузево-договірного регулювання оплати праці // *Вісник Технологічного університету Поділля. — Хмельницький.* — 2009. — №2. Ч.1 «Економічні науки». — С. 58-59.