

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний
аграрно-економічний університет



№ 11, 2012 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 334.338:658.16

О. А. Сараніна,
д. е. н., професор кафедри обліку і аудиту,
Херсонський національний технічний університет, м. Херсон

АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ ЗДІЙСНЕННЯ ФІНАНСОВОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

В статті досліджені мотиваційні аспекти фінансової реструктуризації, обґрунтовані завдання реалізації мотиваційних заходів фінансової реструктуризації з ціллю управління та забезпечення збільшення сукупного власного капіталу.

In the articles investigational motivational aspects of the financial restructuring, grounded tasks realization of motivational measures of the financial restructuring with the purpose of management and providing of combined own capital increase.

Ключові слова: реструктуризація, мотивація, фінансова стабільність, власний капітал.

Keywords: restructuring, motivation, financial stability, property asset.

Постановка проблеми. Особливості реструктуризації підприємств під час становлення транзитивної економіки зводяться до того, що реструктуризація підприємств: забезпечує їхню адаптацію й виживання; сприяє досягненню фінансово-економічних успіхів; що вона пов'язана зі зміною форми власності й організаційно-правового статусу; що вона приводить до зміни форм і методів управління виробництвом, виробничо-технологічної структури відносно з контрагентами й державою. Досягнення підприємством фінансової стабілізації можливе на основі дієвої системи мотиваційного стимулювання і підвищення заробітної плати.

Стан вивчення проблеми. Проблеми реструктуризації, у т.ч. фінансової, загальні питання управління, підвищення ефективності виробництва розглядалися у працях вітчизняних та іноземних вчених-економістів: Е.Андрюшак, В.Амбросов, О.Бутнік-Сіверський, В.Галасюк, Л.В.Дейнеко, А.О.Зайчківський, П.М.Макаренко, Л.О.Мармуль, К.Крищенко, С.Клімчук, О.Мендрул, М.Малік, О.Підхонний, В.Панків, Б.Пасхавер, І.Саврас, Б.Семененко, М.Чумаченко, Алан Тласті Шин, А.Аткінсон, Джозеф Дж.Перар, Дуглас Ленн Круз, П.Друкер, Джон Д.Салліван, Р.С.Каплан, Каді Джорж, М.Міллер, Рафаель Блазн, Хікс Джон.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження мотиваційних аспектів фінансової реструктуризації, обґрунтування завдань реалізації мотиваційних заходів фінансової реструктуризації з метою управління та забезпечення збільшення сукупного власного капіталу.

Вклад основного матеріалу дослідження. У процесі реструктуризації фінансового типу мотивацію можна розглядати з двох сторін. З одного боку, - це процес стимулювання виконання необхідних робіт або діяльності, а з іншого, - це характеристика внутрішнього спрямування підприємства як складової системи на зростання прибутковості виробництва та підвищення рівня самоорганізації в цілому.

Оскільки підприємства в ситуації фінансової реструктуризації мають консультаційні центри, то саме на них і покладається відповідальність за розробку мотиваційних методів та механізмів її здійснення. Дуже часто виконання даних функцій покладають на консалтингові фірми, які в межах своєї компетенції забезпечують формування методів мотивації реструктуризації. Під час проведення реструктуризації підприємств, процеси мотивації слід представляти у вигляді діаграм, графіків, карт видів діяльності у поєднанні з хронометражем і нормуванням робочого часу. Мотивація фінансової реструктуризації передбачає виключення будь-якого елемента, який є неефективним у посланні забезпечення максимального прибутку, стосовно видів і способів мотивації.

Досліджуючи мотиваційні аспекти фінансової реструктуризації, дуже важливим і цінним є складання технологічної карти виробничого процесу, в якій можна відслідковувати рух капіталу, фінансових ресурсів та власності. При цьому важливим є врахування чинника поліпшення робочого процесу в цілому.

Зазначена карта складається на основі результатів хронометражу на робочих місцях та аналізу виробничих операцій. Обов'язковим елементом, який необхідно враховувати при складанні даного документа, є визначення чіткого порядку взаємодії суб'єктів у конкретному виробничому циклі. При періодичній повторюваності процесу доцільним є здійснення дослідження кожної операції, які забезпечують формування стандартних процедур для конкретних виробничих завдань.

Реалізація мотиваційних заходів фінансової реструктуризації є основним важелем здійснення зазначеного процесу, за умов виконання таких завдань:

- визначення чіткої послідовності операцій і розподілу потужностей;
- оцінка часу планування робіт, з урахуванням всіх моментів які визначають їх послідовність;
- вимірювання виконаних робіт та обґрунтовані основи мотивації працівників.

Нормування є особливо необхідним там, де застосовується грошовий тип стимулювання за обсяг виконаних робіт. Воно необхідне для порівняння нових трудових угод та оцінки рівня виконання існуючих; для визначення недоліків в нормах з метою їх подальшого усунення.

Оплата праці є важливою складовою системи мотивації реструктуризації фінансового типу. Безпосередньо ефективним важелем є оплата за фахову майстерність після досягнення прибуткової діяльності протягом певного періоду. Оцінка зазначеного процесу здійснюється з використанням коефіцієнтів мотивації фінансової реструктуризації. Значення цих коефіцієнтів визначається відношенням кінцевого результату фінансової реструктуризації, тобто прибутку, до поточних витрат, які було віднесено до періоду її завершення. Участь у прибутках і доходах - це основні типи систем фінансового стимулювання [1].

Систему участі в прибутку у США застосовує майже 1/3 організацій. Більшість великих японських компаній практикують два рази на рік виплату бонусів, у розмірах, що узгоджується із прибутками компанії. Такі бонуси можуть складати до 50% посадового окладу [4]. Система розподілу доходів також передбачає виплату бонусів всім працівникам організації, але ця система відрізняється від попередньої такими положеннями: по-перше, дана система передбачає підрахунок бонусів на основі оцінювання, контролю витрат на одиницю виробленої продукції, по-друге, обов'язковим у системі розподілу доходів, є врахування ступеня участі в управлінні підприємством. У процесі фінансової реструктуризації доцільним є застосування алгоритму підвищення мотивації, на основі наступних складників:

- Визначення коефіцієнта витрат на заробітну плату. Цей коефіцієнт є нормативом, який є мірою оцінки заходів щодо забезпечення зниження витрат на оплату праці. Інакше кажучи, це відношення суми загальних витрат на заробітну плату і грошових надходжень від реалізації продукції.
- Визначення сум премій та бонусів. Сума преміальних залежить від зниження рівня витрат до значення, нижчого попередньо визначеного коефіцієнта витрат.
- Формування виробничого комітету. Створення даного комітету має на меті підтримку пропозицій працівників стосовно підвищення продуктивності, поліпшення якості та зниження рівня витрат.
- Формування контролюючого комітету. До складу даного комітету входять менеджери вищої ланки і представники робітників. Основними функціями його є розподіл премій, вирішення проблем і розробка пропозицій по удосконаленню виробничих процесів.

На практиці результати мотивації часто мають певну невизначеність, що пояснюється такими обставинами: неможливість врахування всіх особливостей мотивації при формуванні стимулів; складність реалізації індивідуальної мотивації в умовах великих підприємств, тому що даний процес має багатогранний характер.

Процес фінансової реструктуризації забезпечує об'єднання ініціаторів даного заходу і суб'єктів. Причому система матеріального стимулювання має схожість елементів мотивації для ініціаторів і суб'єктів. Спільним є: підвищення зарплати, спільність розподілу прибутку, однакова відповідальність в управлінні капіталом підприємств. Популярність в США і в Європі систем розподілу доходів і прибутку зростає і набуває широкого використання (табл. 1).

Таким чином, учасники процесу мотивації впливають на формування інститутів фінансової реструктуризації, функціонування яких базується на логічній послідовності досягнення ефективності виробництва. Інтереси ініціаторів фінансової реструктуризації генерують створення частки прибутку, у формі додаткового капіталу, можливості наступних організаційних змін. Інтерес суб'єктів фінансової реструктуризації відображає процес списання заборгованості і можливості подальшого виділення з корпоративних прав.

Таблиця 1. Порівняння типових систем мотивації праці

Тип системи	Застосування	Переваги	Недоліки
Оплата за результатами	Індивідуальне	Дозволяє заохочувати за виконання конкретної роботи й легко виробляти критерії. Оплата за понаднормову роботу	При некоректному застосуванні може бути доволіною, але буває й не попередження. Часто неявно пов'язане із цілями економічної діяльності
Участь у прибутку	Групове	Пов'язує результати економічної діяльності службовців за віком	Часто індивідуальна або групова діяльність не корелює з економічними результатами
Участь у доходах	Групове	Конкретне групове виконання роботи прямо пов'язане з віком службовця	Часто надмірний акцент ставиться на контроль витрат. Краще застосовувати для тактичної раціоналізації діяльності, а не для стратегії змін
Бонуси	Групове або індивідуальне	Дозволяє адміністрації варіювати критерії й величину заохочення, дає можливість винагороджувати за конкретну діяльність і ставлення до роботи	Часто розглядається й використовується як відстрочені виплати зарплати. Не завжди пов'язане із цілями або результатами
Оплата за кваліфікацію	Індивідуальне	Дозволяє керуючим заохочувати певні рівні кваліфікації й зростання професіоналізму	Може не впливати на результат економічної діяльності, якщо адміністрація неефективно використовує кваліфікованих працівників
Відрядна оплата	Індивідуальне або групове	Дозволяє адміністрації заохочувати конкретні досягнення з випуску продукції	Може призвести до небажаного змагання серед робітників. Необхідно встановлювати норми

Досягнення підприємством фінансової стабілізації можливе на основі дієвої системи мотиваційного стимулювання і підвищення заробітної плати. Цей процес можна вважати завершеним за умови виконання, як юридичних зобов'язань, так і за умови досягнення фінансової стабільності, а це у сучасних умовах доцільно узгодити з позитивними грошовими потоками, що забезпечують генерування прибутку в розмірі, достатньому для забезпечення розширеного відтворення.

Вдосконалення системи розподілу фонду споживання та механізму оплати праці є основою стимулювання підвищення рівня продуктивності праці і складовою мотиваційного процесу. Мотиваційну функцію може виконувати й оціночний механізм. Оцінювання результатів роботи членів трудового колективу має відбуватися на основі активних заходів: соціального порівняння, соціальної оцінки особистості, визначального впливу й інтеграції оцінок стосовно інших людей.

Саме на реалізацію адміністративної, інформаційної та мотиваційної цілей і спрямована оцінка результативності праці працівників. Результати оцінки, безпосередньо, є найважливішим мотивом поведінки, оскільки регулярність і системність оцінювання персоналу має позитивний вплив на мотивацію працівників, зростання їх професійного розвитку.

Важливою складовою системи мотивації фінансової реструктуризації підприємств є спільний розподіл прибутку. Тобто, розширюючи поняття "дивідендна політика", необхідно розуміти формування частки прибутку, яка підлягає виплаті власникам відповідно до частки їх внеску у загальну суму власного капіталу підприємств. Основною метою мотивації при цьому є визначення необхідної пропорції між поточним споживанням прибутку власника та майбутнім його зростанням, що забезпечує максимізацію ринкової вартості підприємств та сприяє їх розвитку.

На практиці має місце використання політики стабільного розміру дивідендних виплат, яка передбачає виплату певної їх суми протягом тривалого терміну. До переваг цієї політики можна віднести: надійність, яка сприяє формуванню у акціонерів почуття впевненості у незмінності розміру поточного доходу, незалежно від інших обставин, позначається на стабільності котирування акцій в умовах фондового ринку. До недоліків цієї політики відносять слабкість зв'язку з фінансовими результатами діяльності підприємств, в результаті чого під час несприятливої кон'юнктури і низької прибутковості інвестиційна діяльність може бути зведена до нуля. Запобіганням таким наслідкам є встановлення на низькому рівні стабільного розміру дивідендних виплат, що й дає можливість віднести зазначений тип дивідендної політики до категорії консервативної, з мінімізацією ризику зниження фінансової стабільності підприємств у зв'язку із недостатніми темпами приросту власного капіталу.

Загальним критерієм мотивації є рівність відповідальності в управлінні підприємствами. Мета такої системи управління капіталом полягає у виявленні тенденцій динаміки обсягу і складу капіталу за попередній період та оцінки їх впливу на фінансову стабільність та ефективність використання капіталу. Найбільш чітким відображенням поточної динаміки капіталу є коефіцієнт фінансового левериджу.

Висновки. Мотивація зі сторони суб'єкта реструктуризації фінансового типу передбачає списання заборгованості і наявності можливості наступного виділення корпоративних прав. Проведені дослідження свідчать, що в більшості випадків у мотивації фінансової реструктуризації важливого значення набувають фактори суспільної зацікавленості, а саме: система матеріального стимулювання, підвищення рівня заробітної плати, спільний розподіл прибутку, а також рівня відповідальності в управлінні капіталом підприємств. Крім засобів матеріальної мотивації, доцільним є широке застосування методів нематеріальної мотивації працівників, - поліпшення умов праці, гнучкість робочого графіка, сприяння підвищенню кваліфікації, перспективи кар'єрного росту. Зважаючи на те, що фінансова реструктуризація охоплює і пасивні перетворення, то визначальним при цьому є процеси оптимального використання капіталу й спільного розподілу прибутку між учасниками.

Наші дослідження свідчать, що за існуючої структури власного капіталу вітчизняних підприємств, забезпечується можливість засновникам та асоційованим членам здійснювати управління капіталом, який значно перевищує капітал, вкладений ними. Крім того, вони здійснюють управління капіталом, який є акціонерним і, відповідно, не підлягає розподілу серед учасників, засновників і асоційованих членів після реалізації процедури банкрутства. Тому ми схилиємося до думки, що посилення активності менеджменту у засновників і асоційованих членів є проявом не тільки інвестиційної мотивації (одержання дивідендів), але й прагнення забезпечити збільшення сукупного власного капіталу (фінансова мотивація), у тому числі на основі залучення додаткового і резервного капіталів та прибутку, які не є зобов'язаннями перед акціонерами.

Література:

1. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Друкер П. // Пер. С. англ. М. Котельниковой. - М.: Раипр-Пресс, 2005. -288 с.
2. Мармуль Л.О. Инвестування інноваційного розвитку харчових і переробних підприємств / Мармуль Л.О., Коваленко І.В. – Херсон: Айлант, 2010. – 218с.
3. Кади Джордж. Реформирование отношений собственности: Социальные результаты / Джордж Кади // Держ. інформ. бюлетень приватизації. -2003. -№16. -С. 67-69.
4. Алан Тласти-Шин. Размышления по поводу реструктуризации переходных экономик / Тласти-Шин Алан //Державний інформаційний бюлетень приватизації. - № 7. - 2005. - С. 15-21.
5. Сарапіна О.А. Проблеми та перспективи використання фінансової реструктуризації в управлінні харчових підприємств: монографія /Сарапіна О.А. – Херсон: Айлант, 2011. – 364 с.

Стаття надійшла до редакції 22.11.2012 р.