

УДК 658.014:621

ЗАКОНОМІРНОСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО МЕХАНІЗМУ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

ВІКТОРІЯ ПАВЛОВСЬКА,

аспірант Донецького університету економіки та права

У статті з'ясовано сутність, закономірності формування та складові елементи корпоративного механізму матеріального стимулювання працівників. Розкрито сутність та особливості організації еколого-економічної діяльності працівників, визначено способи стимулювання цього виду діяльності. Узагальнено методичні підходи щодо забезпечення функціональності корпоративного механізму матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності працівників підприємств машинобудування.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм корпоративного управління, корпоративний механізм, еколого-економічна діяльність працівників, стимулювання еколого-економічної діяльності працівників, корпоративний механізм матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності працівників, критерії ефективності корпоративного механізму.

Постановка проблеми. Серед методів забезпечення зацікавленості працівників у підвищенні результатів фінансово-господарської діяльності машинобудівних підприємств, на думку фахівців, найбільш результативними є:

- підвищення заробітної платні та преміальних виплат;

- збільшення частки участі окремих власників у капіталі підприємства шляхом передачі частини акцій вторинної або додаткової емісії залежно від ефективності участі в процесі управління і внеску в забезпечення приросту прибутку.

Особливістю корпоративного управління є можливість використання механізмів матеріальної й економічної зацікавленості працівників-власників. Механізм матеріальної зацікавленості заснований на орієнтації працівника вбік підвищення своєї основної й додаткової заробітної плати. Тому цей механізм застосовується як інструмент корпоративного управління як для працівників-власників, так і для найманих працівників корпорації.

Як інструмент корпоративного управління, механізм економічної зацікавленості передбачає орієнтацію працівника у двох напрямках реалізації свого права власності. Перший напрямок виражає прагнення працівника до збільшення дивідендного фонду й, отже, росту дивідендних виплат. У цьому випадку працівник-власник збільшує розмір свого індивідуального доходу на суму доходу від володіння власністю.

Другий напрямок пов'язаний або із сукупним прагненням працівників-власників до збільшення статутного фонду корпорації, при якому сума збільшення розподіляється між учасниками пропорційно індивідуальним пайовим фондам, відповідно збільшу-

ючи їх, або із установленим порядком перерозподілу індивідуальних пайових фондів.

Отже, механізм корпоративного управління може розглядатися, з одного боку, як сукупність механізмів економічної й матеріальної зацікавленості, з іншого боку - як система елементів організаційного, економічного, правового й соціально-психологічного характеру, спрямована на підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності машинобудівного підприємства корпоративного типу.

Наявність і якісний зміст кожного складового елемента механізму корпоративного управління обумовлює ефективність його дії. Ефективність механізму корпоративного управління розглядається як співвідношення результатів, отриманих унаслідок дії створених організаційних структур, застосування економічних методів матеріального й економічного стимулювання, соціально-психологічних методів управління, методів правового регулювання до сукупних витрат на формування та вдосконалення складових цього механізму.

Критерії ефективності механізму корпоративного управління - це якісні показники результативності його дії, які включають: високі результати фінансово-господарської діяльності підприємства; підвищення трудової дисципліни й забезпечення швидкості й точності виконання ухвалених рішень; ефект від участі трудового колективу в обговоренні й прийнятті управлінських рішень; результативність дії системи управління підприємством; підвищення якості праці працівників підприємства.

Аналіз досліджень та публікацій з окресленої проблеми. У вітчизняній економічній літературі

№ 6 (113) вересень-жовтень 2011 р.

найбільш повно досліджена структура організаційно-правового механізму корпоративного управління [1], який складається тільки з елементів законодавчого та правового впливу на процес корпоративного управління. Серед економістів немає єдиної точки зору щодо сутності поняття "корпоративний механізм". Економічна теорія визначає два методологічних підходи до дослідження сутності механізму як економічної категорії. Перший підхід - генетичний - відображає внутрішню організацію функціонування об'єкта, тобто організацію економічних відносин, що не зовсім точно визначає поняття "механізм". В основі першого підходу, представниками якого є О. Азарян, Н. Алишева, В. Базилович, Л. Баластрик, А. Белоусов, Н. Бойко, Г. Буніч, О. Василик, М. Ведерніков, Л. Дробозіна, Б. Іваненко, Г. Крамаренко, В. Крот, Ю. Макогон, О. Мартьянова, І. Міщенко, О. Оболенський, О. Поважний, Л. Поддєрьогін, В. Федосов, В. Петраков, І. Плікус, І. Сокоринська, Ю. Слободяник, А. Тихонов, С. Тульчинська, Ю. Яценко, лежить розгляд механізму як організації економічних відносин.

Другий підхід розглядає механізм як сукупність методів, форм, інструментів, прийомів, важелів впливу на соціально-економічний розвиток об'єкта. Представниками цього напрямку є О. Аксьонова, А. Бутенко, І. Балабанов, С. Богачов, О. Волкова, В. Гайдук, Н. Карлова, О. Кендюхов, О. Кіріянко, А. Ковалюк, Р. Лєпа, Л. Лєсик, С. Львовчкін, І. Лукінов, В. Мартиненко, А. Могілова, В. Панков, Б. Райзберг, Г. Скудар, Б. Холод, О. Шеремет, А. Чухно, С. Юрій. Таким чином, в економічній теорії до визначення сутності та складу механізму використані генетичний та евристичний підходи, котрі не передбачають розгляд призначення та мети дії. Оскільки наведені визначення механізму не характеризують цільової спрямованості його дії, стає незрозумілим, за якими критеріями визначати його ефективність. Невизначеність функціонального призначення механізму фактично робить неможливим обґрунтування його інституціональної та методичної складових.

У рамках указаних методологічних підходів різні колами економістів визначаються поняття економічного, організаційно-економічного, господарського, функціонально-цільового, фінансового механізмів тощо. Об'єктами дії механізмів виступають економічні процеси та явища, держава, регіон, галузь, підприємство, інший господарський суб'єкт. Отже, дослідження стосуються вже відомих об'єктів, до яких можна віднести й стимулювання еколого-економічної діяльності працівників.

Метою статті є обґрунтування корпоративного механізму матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності працівників машинобудівних підприємств як важливої умови створення екологічно безпечного виробництва.

Задачі статті:

- розкрити сутність та особливості організації еколого-економічної діяльності працівників машинобудівних підприємств;
- визначити сутність стимулювання еколого-економічної діяльності працівників;
- розкрити сутність, виявити закономірності формування та охарактеризувати складові (структурні)

елементи корпоративного механізму матеріального стимулювання працівників;

- відзначити методичні підходи щодо забезпечення функціональності та ефективності корпоративного механізму матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності працівників підприємств машинобудування.

Методи: якісний аналіз, логічне узагальнення результатів, системний та комплексний підхід.

Методологічною базою статті виступають положення теорій корпоративного управління та екологічного менеджменту.

Виклад основного матеріалу. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління - сукупність елементів організаційного й економічного впливу на ефективність фінансово-господарської діяльності підприємства. Евристичний підхід щодо формування цього механізму не передбачає конкретизації цілей його дії, тому економічна складова механізму може бути різноманітною, коли її дія забезпечує досягнення загальних ефектів діяльності корпорації.

Еколого-економічна діяльність (ЕЕД) працівників - це нове економічне поняття, котре як економічна категорія об'єднує інноваційно-творчий потенціал та організацію конкретних природоохоронних заходів. На відміну від ЕЕД підприємства, що є окремим господарським процесом і водночас елементом фінансово-господарської діяльності, ЕЕД працівників є процесом використання їхніх інноваційних, творчих, інтелектуальних здібностей у напрямках розробки та реалізації екологічних проектів і заходів, що сприяє посиленню екологічної безпеки.

Стимулювання еколого-економічної діяльності працівників - це управлінський процес, котрий передбачає встановлення корегуючих показників - екологічних коефіцієнтів, виведення та використання формул ведення розрахунків заробітної плати та премії, обґрунтування результатів перерахунків. Тому корпоративний механізм матеріального стимулювання ЕЕД працівників розглядається як сукупність елементів, які у взаємодії забезпечують екологічну безпеку підприємства.

В основу формування корпоративного механізму стимулювання ЕЕД працівників покладено модель екологізації промислових підприємств, запровадження якої, на думку Ю. Сосюрко, дозволить вирішити багато проблем екології шляхом використання сучасних ресурсів - та енергозберігаючих технологій і відповідного устаткування. Ресурсо- та енергозбереження передбачає зменшення викидів води, газу, тепла, хімічних речовин та ефективне використання низькопотенційної енергії, що взагалі обумовлює синергетичний ефект покращення екологічного стану [3].

Комплексний підхід до покращення екологічного стану підприємства (зменшення його шкідливого впливу на навколишнє середовище) пов'язаний із застосуванням нових технологій та обладнання [Там само]:

- у виробництві й енергосистемах підприємств;
- у системах очищення та утилізації;
- при використанні низькопотенційної енергії.

Наведений комплексний підхід екологізації виробництва характеризує операційну особливість ЕЕД

працівників підприємства. Але цей підхід не містить засобів стимулювання працівників підприємств щодо діяльності в напрямі розробки та реалізації екологічних заходів і проєктів.

На основі комплексного підходу визначаємо корпоративний механізм матеріального стимулювання ЕЕД працівників як інтегровану сукупність інститу-

ційних та методичних елементів активізації участі працівників у забезпеченні екологічної безпеки підприємства. Розроблену структуру механізму наведено на рис. 1.

Отже, наявність і зростання рівня екологічної безпеки є доказом ефективності механізму стимулювання ЕЕД працівників.

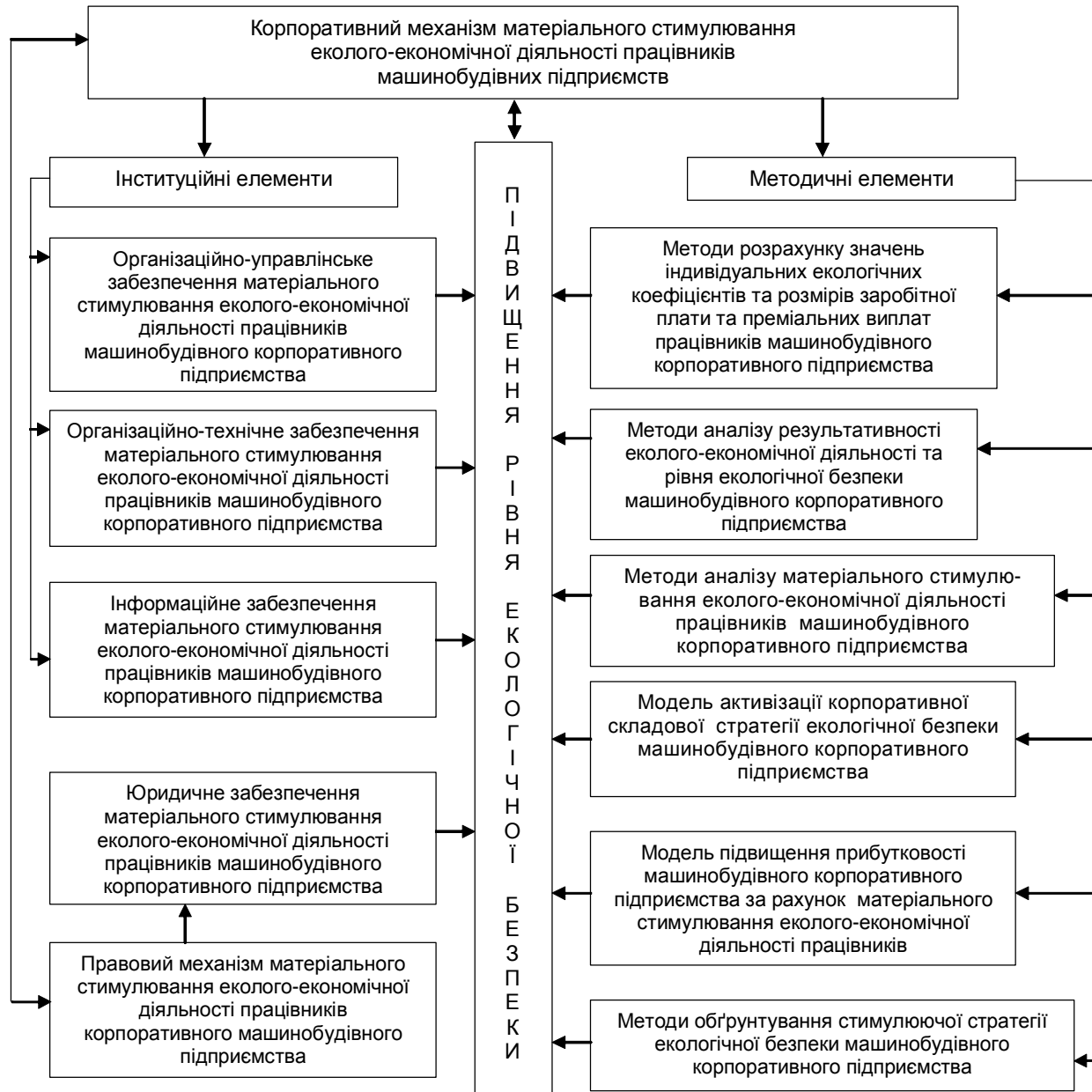


Рис. 1. Структура корпоративного механізму матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності працівників машинобудівних підприємств.

Розглянемо та охарактеризуємо складові елементи корпоративного механізму ЕЕД працівників машинобудівного підприємства. Організаційно-управлінське забезпечення представлено відповідним підрозділом, наприклад, відділом охорони НПС. Організаційно-технічне забезпечення містить регламентацію та порядки встановлення розмірів грошових виплат працівникам, що зайняті ЕЕД.

Інформаційне забезпечення матеріального стиму-

лювання ЕЕД працівників корпоративного підприємства охоплює перелік документів щодо проведення екологічного аудиту, масив інформації відносно технологічних та технічних розробок у сфері реалізації природоохоронних заходів, інформаційні потоки, порядок організації документообігу.

Юридичне забезпечення матеріального стимулювання ЕЕД працівників водночас виступає інституційним елементом корпоративного механізму та скла-

довою правового механізму, котрий є законодавчою та нормативною основою здійснення природоохоронної діяльності підприємства.

Охарактеризовані вище інституційні елементи корпоративного механізму матеріального стимулювання ЕЕД працівників не мають супроводу з боку методичних елементів. Згідно з результатами аналізу форм і систем оплати та нормування праці залишаються не розробленими методи визначення та застосування індивідуальних екологічних коефіцієнтів, методи стратегічного та тактичного управління ЕЕД працівників машинобудівних підприємств.

Методи еколого-економічного аналізу представлено тільки методами екологічного аудиту [2], котрі не надають оцінки ефективності діючої системи матеріального стимулювання ЕЕД працівників підприємств.

Висновки

Корпоративний механізм матеріального стимулювання ЕЕД працівників - це інтегрована сукупність інституційних та методичних елементів активізації участі працівників у забезпеченні екологічної безпеки підприємства. Наявність та функціональність цього механізму є головною умовою забезпечення екологічної безпеки виробничої діяльності підприємства.

Із шістьох методичних елементів діючого корпоративного механізму ЕЕД працівників машинобудівних підприємств є тільки один - методи аналізу результативності еколого-економічної діяльності та рівня екологічної безпеки (методи екологічного аудиту). Неповноцінний механізм постає головною причиною відсутності екологічної безпеки машинобудівних корпоративних підприємств.

Крім того, формальна наявність усіх елементів механізму не є єдиною умовою створення екологічно безпечного виробництва. Також корпоративний

механізм матеріального стимулювання ЕЕД працівників повинен бути ефективним, тобто здатним забезпечувати прибуткову діяльність корпоративного підприємства. Критеріями ефективності цього механізму виступають:

- досягнення та підвищення екологічної безпеки;
- отримання корпоративним підприємством додаткових доходів та чистого прибутку;
- відсутність додаткових витрат на придбання сировини;
- підвищення творчої та інноваційної активності працівників підприємства.

Досягнення відповідності механізму зазначеним критеріям є можливим за умови розробки методичного забезпечення матеріального стимулювання ЕЕД працівників та вдосконалення методів розробки стратегії й тактики екологічної безпеки машинобудівних корпоративних підприємств.

Ефективність корпоративного механізму матеріального стимулювання ЕЕД працівників розглядається як результат реалізації комплексу організаційних й економічних заходів, що зіставляється з витратами на їх здійснення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Астапова Г. В. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління авіапідприємствами на основі права трудової власності : [монографія] / Г. В. Астапова. - К. : НАУ, 2006. - 248 с.
2. Джигирей Д. С. Основы экологии и охраны окружающей природной среды / Д. С. Джигирей. - Львов : Афиша, 2000. - 270 с.
3. Підготовка та проведення лізингових операцій у сфері екології. Практичні рекомендації / [Сосюрко Ю. В., Жуйков В. Я., Золотарьова Л. С., Петергеря Ю. С.]. - К. : Аверс, 2000. - 215 с.

V. Pavlovs'ka

CONFORMITIES TO LAW OF FORMING OF CORPORATE MECHANISM OF MATERIAL STIMULATION OF WORKERS OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISES

Essence, conformities to law of forming and component ingredients of corporate mechanism of material stimulation of workers, is found out in the article. Essence and features of organization of ecology-economical activity of workers are exposed. Essence of stimulation of ecology-economical activity of workers is certain. Methodical approaches are marked in relation to providing of functionality of corporate mechanism of material stimulation of ecology-economical activity of workers of enterprises of engineer.

Key words: organizing economical mechanism of corporate management, corporate mechanism, ecology-economical activity of workers, stimulation of ecology-economical activity of workers, corporate mechanism of material stimulation of ecology-economical activity of workers, criteria of efficiency of corporate mechanism.

© В. Павловська

Надійшла до редакції 19.09.2011