

## Карпова Н. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В ПРИБЫЛЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ (УЧРЕЖДЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ)

**Актуальность темы статьи.** На первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда и участи работников в прибылях предприятия. Именно эти факторы, а зачастую только они, являются той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение и актуальность данной проблемы трудно переоценить.

Наличие разных форм участия в прибылях объясняется тем, что даже самые совершенные системы индивидуальной или коллективной оплаты труда не всегда способны порождать у всех работников предприятия настоящее желание быть сопричастным к стабильно высоким общим результатам деятельности.

**Постановка проблемы статьи.** В современных условиях хозяйствования применение систем мотивации персонала становится ключевым фактором повышения эффективности, стимулированием производительности труда работников. Для менеджмента любого предприятия основным аспектом применения различных форм участия работников в прибылях является определение эффективной для фирмы доли распределяемой прибыли, направляемой на материальное стимулирование работников.

**Степень разработки проблемы на основе публикаций.** Вопрос формирования современной и эффективной политики оплаты труда и ее стимулирования на предприятии рассматривался следующими авторами: Покропивный С.Ф., Кучина В.Н. [1, с.20–25].

Покропивный С.Ф., раскрывая понятие и методику оплаты труда на предприятии, разрабатывал систему взаимосвязанных аналитических показателей. Кроме того, он подробно рассматривал систему мотивации (и ее обоснование) работников предприятия: доплаты, надбавки, премии и т.д. [2, с.35–57].

Кучина В.Н, рассмотрела все достоинства современных видов оплаты труда и ее мотивации как на отечественных, так на зарубежных предприятиях. [3, с.77–85].

**Целью** статьи является рассмотрение эффективности и результативности участия работников в прибылях предприятия как одной из систем стимулирования персонала на примерах зарубежных стран, а так же формирование эффективных систем участия в прибыли на украинских предприятиях.

### Задачи

- 1) анализ существующих методов и форм мотивации работников.
- 2) исследование преимуществ и недостатков используемых систем участия работников в прибылях.
- 3) выявление взаимосвязи условий стимулирования производительности труда и форм участия работников в прибылях.

### Изложение основного материала

Системы участия в прибылях дифференцируются в зависимости от показателей и средств мотивации.

Система оценки заслуг предусматривает оценивание усилий и поведения работника по ряду факторов. Для каждого фактора определяется система баллов, а для расчетов оценки на разных уровнях устанавливаются соответствующие нормы. Периодически рассчитывается показатель эффективности деятельности работника. Итоговые результаты показывают соответствующий уровень дополнительного (сверх заработной платы по тарифу) вознаграждения.

Системы стимулирования конкретных объемов продукции, работ, продажи и тому подобное наиболее успешно можно применить в более-менее автономных структурах с завершённым производственным циклом.

Такие структуры по большей части имеют собственный бюджет, который является пропорциональным, например объему продажи продукции. Следовательно персонал чувствует прямую связь между эффективностью труда и успехом предприятия на рынке, то есть его процветанием и прибыльностью.

Системы распределения прибыли, обусловленной ростом производительности труда, проектируют таким способом, чтобы уменьшить удельные расходы для поощрения к более высокой результативности труда без повышения постоянных расходов, что связано с увеличением трудоемкости.

Одна из наиболее известных и в то же время простых систем базируется на определении так называемого «общего коэффициента». Последний рассчитывают как соотношение совокупных расходов на рабочую силу и объема продукции, которая реализуется. Это соотношение, которое является стабильным на предприятиях, например, большинства отраслей отделочной промышленности, берется за базовый уровень коэффициента.

Используя этот базовый коэффициент и учитывая объем продукции, который реализуется за конкретный период, находят допустимые расходы на рабочую силу. Потом эти расходы сравнивают с фактической заработной платой.

Если фактические расходы ниже допустимых, выплачивают премию персонала на уровне 40–75% от полученной экономии (рост прибыли).

Что касается систем премиальных выплат, то размер премий должен согласовываться не с уровнем основной заработной платы, а с конкретными достижениями предприятия и более-менее точным выявлением вклада каждого работника в общее дело.

Участие в прибылях распространено, например, в Японии. Именно оно является одной из причин высокого уровня трудовой мотивации работников и конкурентоспособности продукции, которая производится. Кроме ежемесячных премий разного характера, постоянным работникам большинства предприятий выплачивается дважды на год из части прибыли так называемый бонус. В среднем он составляет свыше 1/4 зара-

ботка, а в благоприятные для предприятия годы даже достигает размеру шестимесячной основной заработной платы работника.

Системы коллективного стимулирования применяются, как правило, тогда, когда поощрение работников с помощью их участия в прибылях является возможным только на групповой основе. При этом групповой бонус по большей части распределяется в той самой пропорции, что и основная заработная плата.

Более стойкая заинтересованность работников в деятельности предприятий, особенно в обновлении производства и укреплении финансового состояния, обеспечивается с помощью их участия в собственности.

Она реализуется по большей части предоставлением работникам акций «своих» предприятий.

Владение акциями имеет в этом случае целью что-то больше, чем простое участие в прибылях и получение соответствующих дивидендов. Это – система не только «идентификации интересов» работников и предприятия, но и мобилизации личных сбережений граждан для инвестирования в производство. Распространение разных форм участия в капитале в странах с развитой рыночной экономикой реализуется достаточно противоречиво и далеко не такими быстрыми темпами, как надеялись еще 30–40 лет назад. Однако, например, в Великобритании количество владельцев акций на протяжении 80-х гг. увеличилось втрое и в 1990 году превышала 8 млн. (около 20% взрослого населения). В США количество фирм, которые практикуют распределение акций среди персонала, увеличилось почти в 2 раза на протяжении 80 – 90-х годов, а численность персонала в них приблизительно в 3 раза и составляла свыше 10% общего количества занятых в экономике США. Подавляющее количество владельцев «рабочих акций» является мелкими владельцами. Они не имеют реального влияния на стратегию фирмы, но так же, как и большие, подвергаются риску, что связано с рыночными колебаниями.

Наиболее полно и своеобразно эти системы участия сложились в Швеции. Коллективное участие работников в прибылях и собственности предприятий в форме фондов тружеников профсоюза используют, кроме всего прочего, как средства контроля за частной собственностью и даже за всей экономикой. В разнообразных фондах коллективного владения акциями соединяются участие в прибылях, в акционерном капитале и в управлении.

В последнее время во многих странах все больше практикуются опционы акций, то есть подписка на акции или продажа таких на льготных условиях, но без права перепродажи акций на протяжении, например, 5-ти лет.

Вывод. Разные системы участия в прибылях, которые являются достаточно весомыми в поощрении персонала к достижению наилучших общих результатов ведения хозяйства, сами по себе еще не решают проблему формирования действенного механизма мотивации трудовой деятельности на предприятии

Функционирование такого механизма зависит от позитивного влияния как внутренних, так и внешних относительно предприятия факторов. Но в любом случае организация системы вознаграждения персонала должна опираться на прогнозируемый стиль управления, что предусматривает создание гибких структур, методов мотивации в соответствии с развитием технических, экономических и социальных процессов в обществе в целом и на каждом предприятии в частности.

#### Источники и литература

1. Богатиков В.М. Кадры решают все (методические материалы). – М: Финансы и статистика, 2005
2. Покропивный С.Ф., Мирный О.Л. Экономика предприятия. Учебник – К.: КНЕУ, 2004.
3. Кучина В.Н. Современная политика оплаты труда / Методические указания к разработке – М: Финансы и статистика, 2000.

#### Кнышевская Д.

### ИНСТРУМЕНТЫ И КРИТЕРИИ ОПТИМИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ СТРУКТУРЫ КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Актуальность.** Экономическая самостоятельность предприятий в современных условиях хозяйствования выражается в размере и структуре их капитала. Именно обеспеченность предприятий необходимыми средствами для эффективного функционирования является основой успешного развития экономики в целом. Поэтому одним из условий создания благоприятной среды для развития субъектов хозяйствования является поиск вариантов оптимального формирования структуры их ресурсов.

**Постановка проблемы.** Структура капитала предприятия определяет объёмы и влияет на прогнозы результатов не только финансовой, но и операционной, и инвестиционной деятельности. Она влияет на коэффициент рентабельности активов и собственного капитала (то есть на уровень экономической и финансовой рентабельности предприятия), на систему коэффициентов финансовой стойкости и платёжеспособности (то есть уровень основных финансовых рисков) и в итоге формирует соотношение степени прибыльности и риска в процессе развития предприятия.

Проблемы формирования структуры капитала появляются вместе с проблемами риска и неоднозначности в получении дохода. Как добиться наилучшего соотношения между собственным и заёмным капиталом, чтобы увеличивать рыночную стоимость предприятия при минимальной ставке процента на привлечённый капитал? Разработка и внедрение эффективных методов оптимизации структуры капитала и практическое их применение дали бы возможность повысить прибыльность предприятий и их финансовую устойчивость.