

УДК 330.52(477)

**С. В. НЕСТЕРОВА,
М. О. ПОЛЯКОВ**

Мукачівський державний університет

СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЧЕРЕЗ УЧАСТЬ У РОЗПОДІЛІ ПРИБУТКУ

Одною з основних функцій, яку повинні виконувати фінанси на підприємстві, є управління прибутком, яке передбачає його формування, розподіл та використання. Важливою складовою процесу управління прибутком є саме розподіл, який повинен задовольняти інтереси як власників, так і самого підприємства. Ці інтереси часто є досить суперечливими, особливо на підприємствах колективної форми власності – в акціонерних товариствах. З одного боку, спрямування більшої частини прибутку на виплату власникам стримує темпи розвитку виробництва, з іншого боку отримання доходів від володіння корпоративними правами є вагомим стимулом подальшого інвестування у підприємство, який може зникнути при повному реінвестуванні отриманого прибутку.

Ще більше загострюється проблема розподілу прибутку на підприємствах, власники (акціонери) якого є в більшості його працівниками. Слід зазначити, що дана проблема є особливо актуальною як в Україні, так і в тих країнах, де інститут приватної та колективної власності розвинутий вже протягом тривалого періоду часу. Мова йде про те, що йде загальна тенденція наділення найманих працівників акціями, паями у власності тих підприємств, на яких вони працюють. Доведено, що відчуття «власника» є одним з найсильніших стимулів зацікавлення у розвитку підприємства, надійності його майбутнього.

Проте наділення правом власності передбачає й розробку дієвих методів участі працівників у прибутках, впровадження різноманітних систем стимулювання господарської діяльності шляхом реалізації спонукальних мотивів, заснованих на зацікавленості працівників в отриманні частини доходу підприємства.

Участь у прибутках є менш радикальною формою «делегування» власності, і тому, вже починаючи з першої половини ХХ ст. світова економіка розробила певні методики залучення працівників до розподілу прибутку. Система участі працівників у прибутках є суттєвим елементом нової моделі соціально-економічного і науково-технічного розвитку, для якої є характерним перехід до нових методів управління «людськими ресурсами», перехід від стратегії підпорядкування і контролю до стратегії соціального партнерства. Різноманітні схеми участі працівників у прибутках застосовуються на підприємствах багатьох країн Європи та Америки.

ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗРУШЕНЬ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Так, у 30-і роки в значній кількості компаній була запроваджена система Дж. Лінкольна, за якою прибуток розподілявся наступним чином: з прибутку вираховувались кошти на розвиток виробництва у розмірі, щорічно встановленому радою директорів, та виплату дивідендів за фіксованою нормою. Прибуток, що залишався, спрямовувався на створення преміального фонду. Розмір індивідуальної винагороди, за системою Дж. Лінкольна, розраховувався на підставі основної ставки заробітної плати працівника та його індивідуального коефіцієнта, який враховував якісні показники праці, зростання трудової майстерності працівника, його трудову дисципліну та творчу участь у пошуку шляхів вдосконалення продукції.

Викликає зацікавленість система Скенлона, яка передбачає щомісячні виплати премій за результатами поточної діяльності. Представники адміністрації та працівників домовляються про норматив питомої ваги прямих витрат на оплату праці в загальній вартості умовно-чистої продукції. За умови успішної роботи і економії на заробітній платі створюється преміальний фонд у розмірі суми економії, який розподіляється наступним чином: 25% спрямовується в резервний фонд на покриття можливих у майбутньому перевитрат коштів на оплату праці, решта суми розподіляється між управлінським апаратом і робочими у пропорції 25% – керівникам, 75% – робочим. Розподіл між робочими відбувається пропорційно їх основній заробітній платі з урахуванням коефіцієнта трудової участі. Резервний фонд в кінці року закривається і розподіляється між працівниками.

На багатьох підприємствах реалізується система, за якою розмір премії диференціюється в залежності від стажу роботи працівника і зростає від приблизно 3-5% основного заробітку при трьох-п'ятирічному стажу роботи до 18-20%.

В корпорації General Motors створюється спеціальний преміальний фонд, який створюється за рахунок 12% від частки прибутку, що дорівнює за величиною 6-15% капіталу і 6% тої частини прибутку, яка перевищує 15% капіталу. Премії виплачуються працівникам частково грошима, частково акціями.

Корпорація Filip Morris перераховує в фонд участі персоналу у прибутках 3% прибутку до оподаткування. Ця сума розподіляється між працівниками пропорційно їх окладам шляхом розміщення в акції, і працівник може їх отримати лише після звільнення.

Загалом, в США 20-25% підприємств використовують системи участі працівників у прибутках (зокрема, майже всі будівельні).

У Великій Британії перший законодавчий акт про участь працівників у прибутках був прийнятий ще у 1978 році. Передбачене законом зниження податку для підприємств, що застосовують сприяло поширенню системи участі у прибутках у всіх секторах британської

економіки. В країні такі системи охоплюють 16% всіх працівників найманої праці на 61% підприємств.

Подібні законодавчі акти прийняті у Бельгії, Данії, Франції. В Бельгії по біллю про участь в прибутках працівник отримує бонус до 10% своєї основної ставки, при цьому прибутковий податок знижується на 25%. Схожа система у Данії охоплює до 10% зайнятих у приватному секторі.

Французьке законодавство передбачає створення так званого резерву участі працівників у прибутку, який створюється за рахунок надприбутку. Надприбутком вважається частина прибутку, який підлягає оподаткуванню, після відрахування суми на поповнення власних коштів у розмірі 5%. Частина надприбутку спрямовується на створення фонду матеріальної зацікавленості (розмір цього фонду встановлюється шляхом добутку суми надприбутку на частку заробітної плати у доданій вартості компанії), половина якого створює резерв участі. Кошти з резерву участі розподіляються між працівниками пропорційно їх заробітній платі, при цьому встановлюються обмеження як на максимальну величину виплати, так і на максимальний розмір заробітної плати, на який вона нараховується. Кошти, що надійшли у резерв участі не можуть бути вилучені на протязі п'яти роки.

В Швеції спеціальний закон не прийнятий, але існує положення про порядок нарахування податків з прибутку, який розподіляється за планами участі. Характерною особливістю шведської системи фінансової участі працівників у прибутках є наділення останніх акціями компаній [1].

У Японії участь у прибутках розглядається як один з важливих факторів стимулювання трудової мотивації, 25% всіх доходів розподіляється через системи участі у прибутках [2].

Робітничі бонуси у Кореї та на Тайвані складають 15% доходів працівників; зрозуміло, бонуси не можна безпосередньо ототожнювати з участю у прибутках, але в даному випадку розмір бонусу залежить від розміру доходу.

Слід відзначити вагомість участі персоналу підприємств у прибутках, тому що багато схем залучення передбачають своєрідну трансформацію власності через розподіл прибутку шляхом наділення нею працівників. Це створює додаткові стимули для ефективної роботи і дає можливість вирішити болючу для кожного підприємства проблему досягнення оптимального балансу між створенням фонду накопичення, необхідного для подальшого розвитку, і фондом споживання.

Література:

1. Рукасов С. В. Аналіз систем мотивації персоналу з урахуванням досвіду провідних країн світу / С. В. Рукасов // Вісник Хмельницького нац. ун. – 2009. – № 5. – С. 93-96.

2. Лазарев С. В. Японский вариант управления мотивацией труда сотрудников / С. В. Лазарев, Н. С. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2007. – № 1. – С. 48-53.

УДК 330.1

В. Ф. ПРОСКУРА

Мукачівський державний університет

ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ УСПІШНОСТІ СТАРТАПІВ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Аналіз процесу організації та становлення успішних стартапів дозволив зробити припущення про існування факторів успіху, що характеризують підприємницький потенціал стартапу. Комплексний аналіз чітко визначених аспектів підприємницького потенціалу малих інноваційних підприємств дозволяє визначити перспективи їх виживання і подальшого розвитку.

Проблема полягає в тому, що на ранніх стадіях започаткування та розвитку стартапу як правило відсутній чітко виражений комерційний потенціал ідеї, а несформованість бізнес-ідеї не дає можливості застосовувати традиційні фінансово-економічні моделі. Це, у свою чергу, викликає необхідність застосування не тільки кількісних, але і якісних показників для оцінки стартапу. У свою чергу, для проведення якісної оцінки виникає необхідність залучення різного роду експертів та консультантів, які не завжди об'єктивно та неупереджено підходять до оцінки перспектив розвитку стартапу. Існує багато прикладів того, як професійні експерти в силу суб'єктивного підходу відхиляли ідеї інноваційного бізнесу, який в майбутньому став успішною компанією.

Критерії успішності стартапів в інноваційній сфері залежать від дії багатьох чинників, зокрема від стадії розвитку малого інноваційного підприємства, його галузевої приналежності, наявності кваліфікованої команди, особливостей бізнес-ідеї яка знаходиться в процесі реалізації та ін.. Тому неможливо скласти вичерпний та детальний перелік критеріїв для оцінки підприємницького потенціалу різних інноваційних стартапів. Однак, можна виділити універсальні, найбільш важливі аспекти підприємницького потенціалу, які необхідно враховувати, приймаючи рішення про створення і розвиток малих інноваційних підприємств. Підприємницький потенціал стартапу в інноваційній сфері, як показує аналіз успішних малих інноваційних підприємств, повинен враховувати наступні найбільш важливі аспекти:



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>