

Система участі у прибутках як один із методів фінансового стимулювання персоналу підприємства

Анотація. В статті розглянуто систему участі працівників у прибутках як один із методів фінансового стимулювання персоналу підприємства з урахуванням закордонного досвіду участі працівників у прибутку організації. Виявлено проблеми застосування цієї моделі в умовах економіки України.

Ключові слова: мотивація, система участі працівників у прибутках, фінансове стимулювання, оплата праці, ефективне стимулювання працівників.

Аннотация. В статье рассмотрена система участия работников в прибылях как один из методов финансового стимулирования персонала предприятия с учетом зарубежного опыта участия работников в прибыли организации. Выведены проблемы использования этой модели в условиях экономики Украины.

Ключевые слова: мотивация, система участия работников в прибылях, финансовое стимулирование, оплата труда, эффективное стимулирование работников.

Annotation. In article the system of participation of workers in profits as one of methods of financial stimulation personnel of enterprise taking into account foreign experience of participation of workers in organization is considered. The problems of this model's usage under the conditions of Ukrainian economy are suggested.

Key words: motivation, the system of participation of workers in profits, financial stimulation, wages, effective stimulation of workers.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання підприємств одним з найважливіших факторів успішної діяльності є матеріальна зацікавленість працівників, яка найчастіше зумовлюється рівнем мотивації персоналу з боку менеджменту підприємства. Система мотивації праці повинна бути спрямована на зростання доходів і прибутку підприємства. Водночас, підприємство має право заохочувати окремих працівників підприємства, що дає змогу підсилити диференціацію в оплаті праці. Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподілі певної частини прибутку підприємства між працівниками. Актуальність даного питання полягає, по-перше, у необхідності запровадження системи участі працівників у результатах діяльності; по-друге, провідні підприємства більшості країн світу почали розглядати впровадження такої системи як необхідну складову процесу мотивації і зацікавленості персоналу результатами діяльності свого підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями участі працівників у прибутках підприємств займалися такі вчені, як Д. Нуті, В. Барлет, М. Юваліс, Х. Нутзінгер, Дж. Кабле, Б. Ворд, Дж. Ванек та ін. Серед українських економістів цю проблему розглядали Д. Богиня, Н. Лук'янченко, Е. Лібанова, В. Данюк, Т. Кір'ян, А. Колот, О. Грішнова, В. Петюх, Ф.Хміль та ін. Проте, аналіз вітчизняної наукової літератури свідчить про відсутність комплексного аналітичного дослідження окремих особливостей та проблем функціонування системи участі працівників у прибутках в умовах національної економіки України.

Постановка завдання. Метою даної роботи є аналіз сучасних особливостей функціонування системи участі працівників у прибутках підприємства та тенденцій її розвитку в умовах інтеграції та глобалізації національної економіки України.

Виклад основного матеріалу. Поширення систем участі працівників в прибутках підприємства свідчить про позитивні зміни у розподілі

новоствореного продукту на користь найманих працівників. Концепція «економіки участі» виникла в середині 80-х років з появою робіт М. Вейцмана. Історія її розвитку почалася зі спроб удосконалення системи стимулювання найманих працівників з метою посилення їх мотивації до покращення загальних результатів фінансово-господарської діяльності підприємства. Для цього обґрунтувалась можливість виплат з прибутку підприємства тим працівникам, чий внесок у загальні результати діяльності підприємства був найбільш вагомий і очевидний. Проте використання систем участі в прибутках створює у працівника зацікавленість в ефективній роботі у даний момент часу, і не змушує задуматись про довгострокові перспективи розвитку підприємства [5].

Поширення різних форм участі працівників у прибутках обумовлено тим, що найдосконаліші системи індивідуальної або колективної оплати праці не завжди здатні забезпечити зацікавленість працівників у стабільно високих загальних результатах діяльності підприємства. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між власниками, адміністрацією, фахівцями, службовцями та робітниками все більше стає основою не тільки належного соціально - психологічного клімату, а й подальшого розвитку організації. Додаткові виплати з прибутків залежать від багатьох обставин, зокрема від рівня витрат на виробництво і цін, конкурентних позицій і фінансової ситуації підприємства тощо. Їх розміри визначаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами в рамках проведення колективних переговорів на підприємстві, зазвичай під час укладення тарифних угод [2].

Однією з важливих проблем на ринку праці в Україні є недостатня зацікавленість або незацікавленість взагалі працівників у результатах діяльності підприємства, на якому вони працюють. Тому для ефективного стимулювання працівників підприємства необхідно розглядати можливості впровадження окремих систем участі персоналу у прибутках підприємства.

Суть гнучкої системи оплати праці «Участь в прибутках» в тому, що за рахунок заздалегідь встановленої частки прибутку формуються преміальний фонд, з якого працівники отримують регулярні виплати.

Важливою проблемою є розподіл прибутку між сумами, які направляються на забезпечення системи участі в прибутках і на розвиток виробництва. Малі суми, які відраховуються адміністрацією на розподіл між працівниками, можуть виявитися недостатніми для того, щоб вони відчували себе реально користувачами прибутку організації. Виплати ж великих сум скорочують витрати на розвиток виробництва, що підриває перспективність розвитку організації і загрожує обернутися економічними труднощами в недалекому майбутньому. Тому дуже важливо правильно розподіляти кошти між відтворенням і системами участі в прибутках [3].

Особливість системи участі в прибутках полягає і в тому, що ефект від її застосування позначається не відразу, а через кілька років після впровадження. Це можна пояснити психологічною дією звикання, згідно з яким максимальний ефект від прийнятого або неприйнятого впливу досягається з часом.

Конструюючи ту чи іншу систему участі, котра базується на показникові прибутку, слід урахувати труднощі щодо визначення безпосереднього зв'язку між зростанням прибутку і внеском конкретного працівника. Ось чому часто впроваджуються системи мотивації, що зв'язуються з результатами власне виробничої діяльності (економія ресурсів, зростання обсягу продажів тощо). Тому системи участі у прибутках трансформуються в системи участі в результатах діяльності.

Системи участі в прибутках залежно від показників та засобів мотивації класифікуються за результатами загальної діяльності підприємств та на підставі відносин власності (рис. 1).

Система оцінки заслуг передбачає оцінювання зусиль та поведінки працівника за низкою факторів. Для кожного фактора визначається система балів, а для розрахунків оцінки встановлюються відповідні норми.

Періодично розраховується показник ефективності діяльності працівника, а підсумкові результати показують відповідний рівень додаткової заробітної плати.

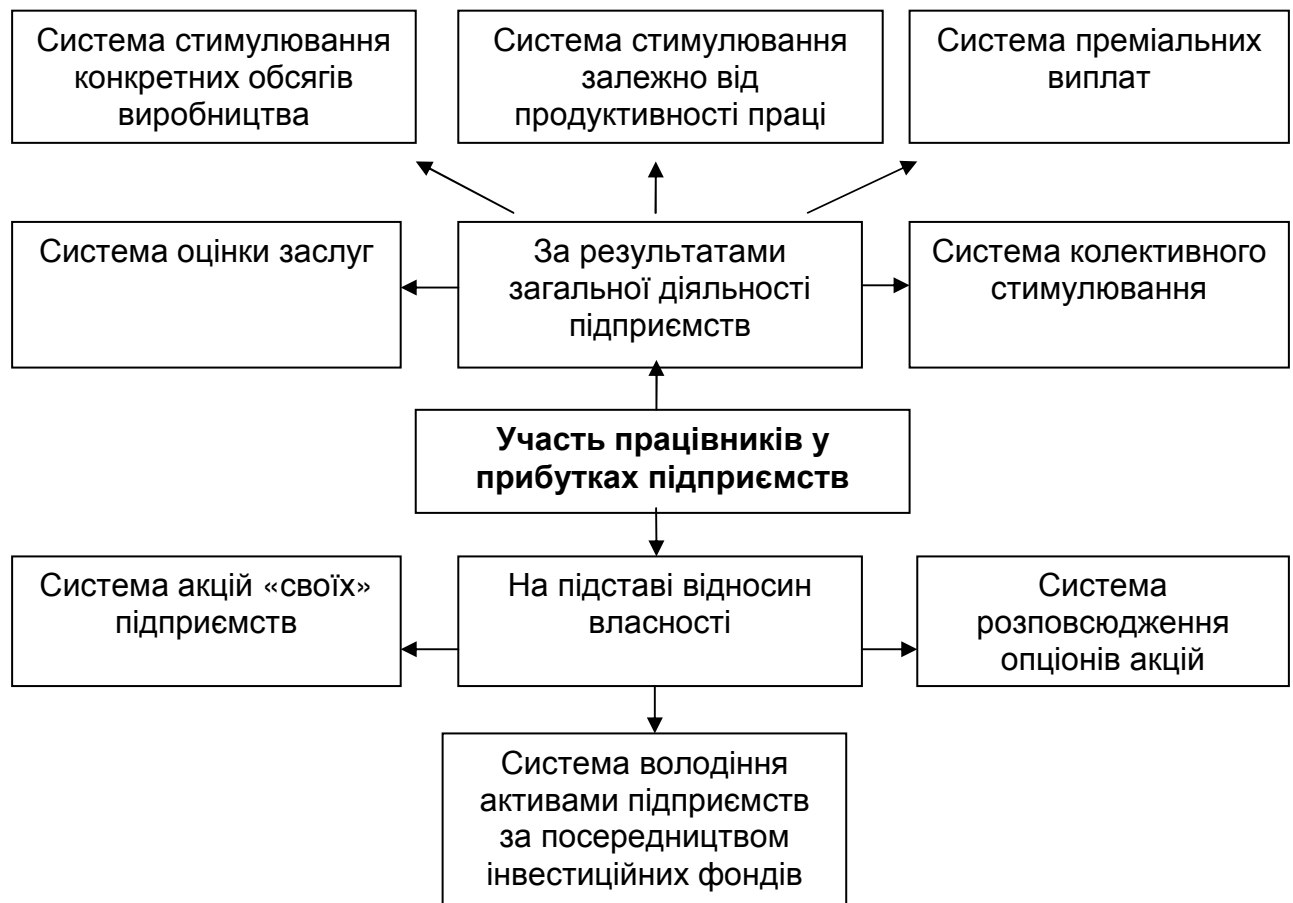


Рис. 1. Класифікація систем участі у прибутках працівників підприємств [4]

Систему стимулювання конкретних обсягів продукції найуспішніше можна застосувати в тих структурах, які мають завершений виробничий цикл. Такі структури мають власний бюджет, що є пропорційним обсягу продажу продукції. Таким чином персонал встановлює для себе прямий зв'язок між ефективністю праці підприємства на ринку, тобто його процвітанням, прибутковістю.

Система розподілу прибутку, зумовленого зростанням продуктивності праці, проектується у такий спосіб, щоб зменшити питомі витрати через заохочування до більш високої результативності праці без підвищення постійних витрат. Ця система базується на визначенні "загального коефіцієнта". Останній розраховують як співвідношення сукупних витрат на

робочу силу та обсягу продукції, що реалізується. Це співвідношення, котре є стабільним на підприємствах, наприклад, більшості галузей обробної промисловості, береться за базовий рівень коефіцієнта. Використовуючи цей базовий коефіцієнт і враховуючи обсяг продукції, що реалізується за конкретний період, знаходять припустимі витрати на робочу силу. Потім ці витрати порівнюють із фактичною заробітною платою. Якщо фактичні витрати нижчі за припустимі, виплачують премію персоналу на рівні 40 – 75 % від отриманої економії (зростання прибутку) [1].

Що стосується систем преміальних виплат, то розмір премій повинен ув'язуватись не з рівнем основної заробітної плати, а з конкретним прогресом у діяльності підприємства та більш-менш точним виявленням внеску кожного працівника у загальну справу.

Системи колективного стимулювання застосовуються, як правило, тоді, коли заохочення працівників через їх участь у прибутках стає можливим тільки на груповій основі. При цьому груповий бонус у більшості випадків розподіляється у тій же пропорції, що й основна заробітна плата. Перевага такого підходу (при певних недоліках) полягає в тому, що за скрутних обставин у групі гарантується відносно справедливий розподіл обсягу робіт.

Більш стійка зацікавленість працівників у діяльності підприємств, особливо в оновленні виробництва, забезпечується через їх участь у власності, що реалізується в основному через надання працівникам акцій "своїх" підприємств.

Економічний стимул до використання системи участі у власності полягає в необхідності пов'язати інтереси власника підприємства та персоналу підприємства. Адже якщо працівник одержує лише заробітну плату, то його інтереси співпадатимуть тільки з короткостроковими інтересами функціонування підприємства. Тож поки найманий працівник не матиме ніякого відношення до власності підприємства, не буде і об'єктивних передумов і реальної економічної бази для збігу його довгострокових інтересів з інтересами підприємства.

Так, якщо члени трудового колективу не є співвласниками капіталу, а лише беруть участь в прибутках і мають право голосу при розподілі прибутку, то виникає реальна загроза виплати з прибутку більше коштів, аніж це дозволяють перспективи розвитку виробництва. Тому необхідно, щоб кожний працівник був зацікавлений в реалізації стратегічних планів розвитку підприємства, щоб довгострокові інтереси найманого працівника і фірми співпадали. До кожного працівника необхідно довести розуміння реального зв'язку між вкладенням засобів в розвиток виробництва і перспективами отримання доходів від них.

Системи участі в прибутках мають свої особливості в різних країнах світу, що обумовлене історією розвитку економіки, менталітетом людей тієї або іншої країни, традиціями і звичаями трудового життя. Загальним для всіх є одне - розподіл між підприємством і найманими працівниками додаткового прибутку.

Участь у прибутках широко розповсюджена, зокрема в Японії. Саме вона слугує однією з причин високого рівня трудової мотивації працівників та конкурентоспроможності виробленої продукції. Окрім щомісячних премій найманим працівникам більшості підприємств виплачується двічі на рік з прибутку бонус. В середньому він складає більш як 1/4 заробітку, а в сприятливі для підприємства роки сягає шестимісячної основної заробітної плати працівника [5].

Оскільки в більшості країн виплати з прибутку повністю або частково "заморожуються" на певний термін, зокрема у Швеції на 5 років, то держава надає підприємствам податкові пільги на суми даних виплат. Тому плани і програми участі в прибутках реєструються податковим відомством.

Тобто власники підприємств зацікавлені у використанні систем участі не тільки з причин ефекту їх потужної стимулюючої дії, а й через підтримку з боку держави, яка забезпечується звільненням від оподаткування сум участі у прибутках. Так держава стимулює підприємців до поширення даної системи. В одних країнах система участі застосовується власниками

добровільно, або під тиском профспілок, в інших – обов’язково, у відповідності до чинного законодавства.

У Франції система участі набула законодавчої чинності з 1967 року і є обов’язковою для всіх приватних підприємств з кількістю працюючих більше 100 чоловік. Важливо те, що в країні законодавчо регламентується і контролюється перерозподіл прибутків на користь найманих працівників, державні органи регулюють розподіл прибутків пропорційно затратам праці і капіталу. Здійснено крок уперед від придбання “робочої сили” до розподілу доданої вартості між основними її чинниками – працею і капіталом.

В США у відповідності з законодавством, підприємства, що застосовують у себе програми участі в прибутках, мають значні податкові пільги. При цьому витрати державного бюджету (пов’язані з даними пільгами) перекриваються податковими надходженнями від підприємств, що працюють ефективніше. Зокрема, на поч. 90-х років система участі в прибутках охоплювала 22% усіх працюючих американців. Дана система, уже в той час, була поширена більше ніж у 15% компаній. Найчастіше вона функціонує у вигляді «відстрочених виплат», які стають джерелом пенсійних фондів [5].

У Великобританії, в системі матеріального стимулювання персоналу відбулися значні зміни, зокрема, урядом прийнято закон, що одержав назву «Грінпейпа». На підставі цього закону замість діючої раніше системи матеріального стимулювання праці, на основі фіксованих тарифних ставок, була введена система заохочень, відповідно до якої змінна частина оплати праці ставиться в залежність від величини одержаного компанією прибутку. При цьому постійна частина заробітної плати зафіксована на досить низькому рівні. В даний час у Великобританії існують дві модифіковані системи матеріального стимулювання, що залежать від прибутку: грошова і акціонерна, що припускає часткову оплату праці у вигляді акцій [6].

На підприємствах Швеції найбільш поширеним є матеріальне стимулювання працівників за допомогою залучення їх до участі у прибутках,

заснованого на положенні про нарахування податків. Дане положення передбачає два шляхи преміювання:

- 1) працівникам щорічно виплачуються преміальні кошти, які розглядаються як частина їх доходів і обкладаються податком;
- 2) преміальні кошти переводяться на банківський рахунок працівників, проте не раніше ніж через 5 років.

Більшість шведських компаній віддають перевагу системі відстрочених винагород, через те, що в даному випадку відбувається зниження податку на 10%. Дана система стимулювання забезпечує зацікавленість співробітників в успішній діяльності підприємства і дає можливість розширити виробництво за рахунок коштів кредитного фонду, що створюється підприємством за рахунок відстрочених премій.

Однак, варто відмітити, що системи участі у прибутках мають суттєвий недолік, адже підприємець може збільшувати прибутки за рахунок зменшення заробітної плати, і при цьому виглядатиме досить «благородно» дозволяючи працівникам претендувати на частку прибутку, яка в дійсності може бути значно меншою за «урізану» заробітну плату. Тобто, системи участі у прибутках хоча і відіграють значну стимулюючу роль, і відповідно сприяють зростанню продуктивності праці, але не вирішують проблему ефективного та справедливого розподілу новоствореного продукту.

До того ж, системи участі в прибутках мають свою специфіку використання. Зокрема, вони забезпечують високий економічний і соціальний ефект лише в тих випадках, коли працівники мають в своєму розпорядженні своєчасну і точну інформацію про діяльність підприємства і розуміють, що системи участі в прибутках діють тільки при реально одержуваному прибутку.

В Україні програми участі в прибутках ще не отримали достатньо широкого поширення, що в значній мірі пояснюється тим, що для українського підприємця оптимальним є прибуток, який відповідає нульовому показнику, оскільки усуває необхідність сплачувати необхідний

податок, а особистий дохід підприємця прикривається витратними статтями балансу підприємства. В Україні форма податкових пільг при використанні системи участі працівників у прибутках наразі є відсутньою.

Висновки. На сьогоднішньому етапі найбільш прийнятним для України є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду в сфері розподілу частини чистого прибутку підприємств з метою створення власної національної моделі, в межах якої функціонуватиме система участі працівників у прибутках як форма матеріального стимулювання. Для України впровадження такого досвіду зарубіжних країн у системі участі працівників у прибутках підприємства мало б подвійне значення: матеріальне стимулювання працівників доповнювалося б впевненістю їх у майбутньому, зокрема у стабільності доходів у пенсійному віці та підвищенні життєвого рівня людей пенсійного віку.

Використання системи участі працівників у прибутках дасть змогу значно підвищити мотиваційний елемент для усіх працівників. Це забезпечить підвищення результатів діяльності підприємства, а отже, збільшення прибутку, який, у свою чергу, створює базу економічного розвитку держави в цілому.

Список літератури:

1. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. — К.: Знання, 2010. — 310 с.
2. Єськов О.Л. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи / О. Л. Єськов, Н.Д.Дарченко// Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 1. С.194-198.
3. Збрицька Т.П. Система участі працівників у прибутках як один з методів мотивації / Т.П. Збрицька // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут”. – 2012. – № 15. – С. 104-108.
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2005. – 367 с.

5. Самолук Н. М. Аналіз зарубіжного досвіду оплати праці й участі найманих працівників у результатах діяльності підприємств / Н. М. Самолук // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. – 2009. – № 3. – С. 86–92.

6. Харченко Т. М. Матеріальне стимулювання персоналу як складова розвитку підприємств / Т. М. Харченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №3. – С. 129-131.