

Т.П. ЗБРИЦЬКА, канд.ек.наук, доцент, ОНЕУ, Одеса

СИСТЕМА УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПРИБУТКАХ ЯК ОДИН З МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ

В статті розглянуто систему участі працівників у прибутках як один із методів мотивації з урахуванням закордонного досвіду участі працівників у прибутку організації й можливості його застосування в українських компаніях. Розглянуто зростаючу роль мотивації праці завдяки активному розвитку стратегії залучення і партнерства.

В статье рассмотрена система участия работников в прибылях как один из методов мотивации с учетом заграничного опыта участия работников в прибыли организации и возможности его приложения в украинских компаниях. Рассмотрена растущая роль мотивации труда благодаря активному развитию стратегии привлечения и партнерства.

In article the system of participation of workers in profits as one of methods of motivation taking into account foreign experience of participation of workers in organization and possibility profit its application in the Ukrainian companies is considered. The increasing role of motivation of the personnel thanks to active development of strategy of attraction and partnership is considered.

Ключові слова: рівень прибутку компанії, участь працівників у прибутках, види розподілу частини прибутку між працівниками, форми участі у прибутку, ефективне стимулювання працівників.

Вступ. На сьогодні зростає роль мотивації праці завдяки активному розвитку стратегії залучення і партнерства, поступовому витісненню нею стратегії підпорядкування і жорсткого контролю. У сьогоденних умовах господарювання підприємств одним з найважливіших факторів успішної діяльності є матеріальна зацікавленість працівників, яка найчастіше зумовлюється рівнем мотивації персоналу з боку менеджменту підприємства. Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподіл певної частини прибутку підприємства, організації між працівниками.

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 працівниками все більше стає основою не тільки належного соціально-психологічного клімату, а й подальшого розвитку організації.

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.

Питаннями участі працівників у прибутках підприємств займалися українські економісти як: Д. Богиня, Н. Лук'янченко, Е. Лібанова, В. Данюк, Т. Кір'ян, А. Колот, В. Петюх, Ф.Хміль та ін. Аналіз вітчизняної наукової літератури свідчить про відсутність комплексного аналітичного дослідження окремих особливостей та проблем функціонування різних систем участі працівників у прибутках компанії як у розрізі закордонного досвіду, так і в умовах національної економіки України.

Постановка завдання. Розглянути систему участі працівників у прибутках як один з методів мотивації та вивчити зарубіжний досвід участі працівників у прибутку організації й можливість його застосування в українських компаніях.

Методологія. Необхідність запровадження системи участі працівників у результатах діяльності визнана сьогодні провідними підприємствами більшості країн світу, і у багатьох з них почали розглядати впровадження такої системи як необхідну складову процесу мотивації персоналу. Стимулювання працівників через участь у прибутках дозволяє значно підвищити їх зацікавленість у результатах діяльності підприємства та, як наслідок, продуктивність та якість праці таких працівників. Таким чином, участь співробітника в прибутках підприємства найтіснішим чином пов'язує інтереси працівника з інтересами компанії і з результатами її фінансової діяльності. Саме тому важливого значення набуває аналіз існуючих схем та основних шляхів впровадження такої системи на підприємствах України.

«Участь у прибутку» за визначенням Міжнародного конгресу підприємців - це відповідна виплата, яка підготовлена і розроблена за спеціально складеною роботодавцем схемою, і яку не можна змінювати, не зачіпаючи матеріальних інтересів співробітників, рис.1 [1].



Рис. 1- Види розподілу частини прибутку між працівниками

Участь у прибутку має різні форми, рис. 2.



Рис. 2- Форми участі у прибутку [2]

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.

Розмір виплат залежить від рівня прибутку, загальних результатів виробничої і комерційної діяльності підприємств. Виплати робітникам і службовцям (у тому числі й представникам вищої адміністрації) в порядку «участі в прибутках» не обкладаються податком. Таким чином, підприємці заохочуються державою до поширення цієї системи.

Результати дослідження. 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.

У системі «Участь в прибутках» премії виплачуються за досягнення конкретних результатів виробничої діяльності підприємства: підвищення продуктивності праці і зниження витрат виробництва. Нараховуються премії пропорційно заробітній платі кожного з урахуванням особистих і трудових характеристик виконавця: виробничий стаж, відсутність запізень і прогулів, раціоналізаторська діяльність, вірність фірмі тощо.

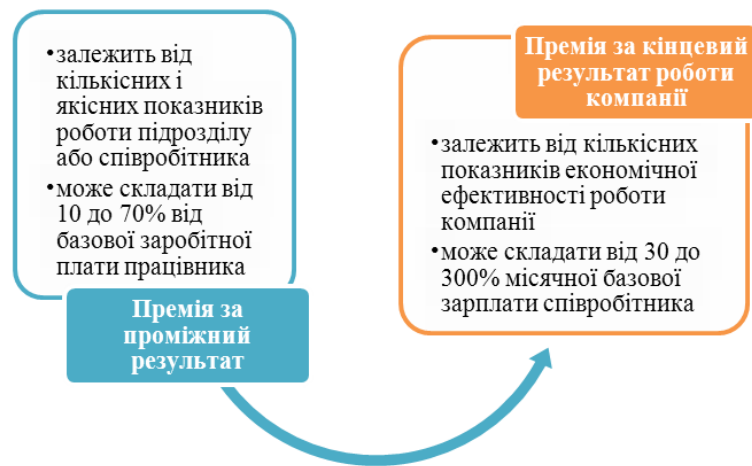


Рис. 3- Різновиди премій у системі участі у прибутках підприємства

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.

В даний час найбільше число компаній, що використовують програми участі у прибутку, в США - програму використовує близько 26% компаній США на 75% заводах, що функціонують з 1980 р. [3]. Близько 36% з них затримують виплату частини бонусів, перераховуючи їх у пенсійний фонд працівників. Це пояснюється податковими пільгами, які надаються американським законодавством фірмам, що використовують ці програми. Близько 16% найманих працівників охоплені в американських середніх і великих корпораціях програмами участі у прибутку. В США приблизно 350 тис. компаній має різного роду системи участі працівників у прибутку. Згідно з опитуваннями, 45% американців вважають, що оплата їхньої праці ніяк не пов'язана з кінцевими результатами роботи підприємств. Тільки 22% вважають, що зв'язок цей тісний [3].

Досить широко поширені ці програми і в країнах Європейського союзу, так у *Великобританії* системами участі в прибутках охоплено 16 % усіх працюючих за наймом, і їх популярність зростає. Участь у прибутках поширено у *Японії, Франції, Швеції, Німеччині, Бельгії, Данії* тощо. Саме програми участі у прибутку є однією з причин високого рівня трудової мотивації працівників і конкурентоспроможності продукції, що виробляється.

У ряді країн існують обмеження на участь в прибутках для окремих категорій працівників. Так, наприклад, у *Великобританії* в плани участі в прибутках не включені зайняті не повний робочий день працівники, тобто які відпрацювали менше 20 годин на тиждень, а також ті, чий стаж роботи у фірмі менше 3-х років.

У Франції цей термін обмежений двома роками для французів і п'ятьма роками для іноземних робітників [2, с. 131].

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. Цей факт зумовлює необхідність реформування податкового законодавства України. Питання про оподаткування підприємств, які будуть запроваджувати системи участі робітників у прибутках, упущено і в новому Податковому кодексі України.

Висновки. Як видно з вищенаведених даних, у всьому світі програми участі у прибутках широко поширені. 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. Враховуючи світовий досвід та існуючий стан економіки України, головним завданням щодо впровадження систем участі робітників у прибутках є створення умов, за яких керівники будуть зацікавлені у створенні таких систем. 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. www.uchkom.rф - «УчКом» - Академія бізнес – практик. 2. *Гриньова В.М., Шульга Г.Ю.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. — К.: Знання, 2010. — 310 с. 3. *Русін І. Е., Трещевский Ю. И.* Економіка участі //Режим доступу: <http://russeca.kent.edu/>.

Надійшла до редакції 09.04.2012р.