

Регіональні 3-4 (22-23) 2002 ПЕРСПЕКТИВИ

НАУКОВО - ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ • 22331





**Мотивація ефективної
праці в ринковій
економіці**

ПЕРЕДПЛАТНИЙ ІНДЕКС 22631

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

**Регіональні
Перспективи**

Червень 2002 р., № 3-4 (22-23)

Видається з листопада 1997 р.

Виходить шість разів на рік.

Свідоцтво про державну реєстрацію КВ 2797, видане

4.09.1997 р. Міністерством

інформації України.

Редакційна рада:

В.В. Гришко – доктор економічних наук, заступник голови Полтавської облдержадміністрації – начальник головного управління економіки; **В.О. Дорохін** – ректор Полтавського університету споживчої кооперації України, професор; **М.І. Залудяк** – кандидат економічних наук (Кременчук); **О.Г. Онищенко** – ректор Полтавського національного технічного університету ім. Ю. Кондратюка, доктор технічних наук, академік, голова ради ректорів вищих навчальних закладів Полтавського регіону; **В.І. Пила** – доктор економічних наук, професор, заступник директора Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки; **О.В. Третьяков** – ректор Інституту економіки та нових технологій, професор, академік Української академії наук національного прогресу.

Редакційна колегія:

А.В. Базиліук – доктор економічних наук (Київ); **Г.В. Балабанов** – доктор географічних наук (Київ); **А.П. Голіков** – доктор географічних наук (Харків); **В.П. Дубіщев** – доктор економічних наук (Полтава); **І.М. Дудник** – доктор географічних наук (Полтава); **Т.С. Клебанова** – доктор економічних наук (Харків); **К.Р. Курбанов** – доктор технічних наук (Кременчук); **І.А. Маркіна** – кандидат економічних наук (Полтава); **С.С. Ніколенко** – доктор економічних наук (Полтава); **В.М. Московкін** – доктор географічних наук (Харків); **В.Ю. Некос** – доктор географічних наук (Харків); **Л.В. Руденко** – кандидат економічних наук (Полтава); **Т.М. Померанцева** – кандидат технічних наук (Київ); **Д.М. Стеченко** – доктор економічних наук (Київ); **О.Г. Харічкін** – кандидат економічних наук (Кременчук); **В.Я. Чевганова** – кандидат економічних наук (Полтава); **О.С. Чмир** – кандидат економічних наук (Київ).

Головний редактор **О.А. Палант**.Верстка **А.В. Міщенко**. Літредактор **О.О. Яркова**.Коректори **Т.Р. Третьяк**, **О.А. Лялюк**.

© Назва, концепція, зміст і дизайн журналу "РП" є інтелектуальною власністю Асоціації "Перспектива" і охороняється законом про авторські і суміжні права.

При передруці посилання на журнал "РП" обов'язкове.

Матеріали друкуються мовою оригіналу.

Здано до набору 08.05.2002 р. Підписано до друку 30.05.2002 р.
Формат 64x80 1/8. Ум.-друку арк. – 20,91. Обл.-вид. арк. – 21,3.
Наклад на замовлення.

Адреса редакції: Кременчук-2, 39602, вул. Павлова, 10, кв. 4.
Тел./факс: (05366) 2-00-61. E-mail: perspektiva@ukrpost.net, region_p@mail.ru.

Видано Редакційно-видавничим центром Інституту економіки та нових технологій, 39617, Кременчук-17, вул. Шевченка, 64. Замовлення № 24/5.

За точність цифр, географічних назв, власних імен, бібліографії, цитат відповідальні автори. Думка редакції не завжди співпадає з точкою зору авторів.

Частина тиражу розповсюджується безкоштовно.

АСОЦІАЦІЯ "ПЕРСПЕКТИВА"
КРЕМЕНЧУК

Зміст*

Головна тема номеру:

**Мотивація ефективної праці
в ринковій економіці****Теоретичні проблеми
мотивації трудової діяльності**5 **Богиня Д.П.** Еволюція теорій трудової мотивації на рубежі XXI століття8 **Бондар І.К., Буляндра Л.О.** Мотивація праці як активна складова зростання продуктивності12 **Ануфрієв В.П., Тимофєєв В.О., Шамота В.М.** Мотиваційні пріоритети життєдіяльності населення України та шляхи їх реалізації16 **Базиліук А.В.** Модель розподілення фінансових ресурсів та мотивація економічного зростання18 **Задорожний Г.В.** Мотивація трудова чи господарська – дилема транзитивного суспільства в світі, що глобалізується (філософсько-методологічний аспект)20 **Тютюнникова С.В.** Мотивація господарської діяльності у формуванні соціально орієнтованої ринкової економіки22 **Богиня Л.П., Жеглов Л.Х.** Мотивація праці в системі ринкової організації економіки23 **Торгова Л.В., Ємельяненко Л.М., Томіліна І.О.** Економічні та психологічні аспекти теорій мотивації праці26 **Коврига О.В.** Ринок праці в XXI ст.: історичний інституціоналізм проти економічного функціоналізму30 **Ринейська Л.С.** Міжнародний досвід вирішення проблеми формування мотивації трудової діяльності32 **Коваліско Н.В., Дудок К.С.** Ієрархічна теорія потреб Абрахама Маслоу та метамодель потреб Вільяма Теллі36 **Тропіна В.Б.** Теоретичні аспекти формування ринкового мотиваційного механізму37 **Балтачєєва Н.А.** Удосконалення мотиваційного механізму в умовах формування соціально орієнтованої економіки40 **Голобородько О.П.** Про деякі проблеми мотиваційного впливу на працівників підприємств42 **Плікус І.Й.** Форми власності й економічні інтереси учасників виробництва.

* Усі статті номеру друкуються за рішеннями Вчених рад відповідних наукових та навчальних закладів та за рекомендаціями до публікації наукових керівників.

трансформаційного безробіття України

181 Бондаренко О.М. Міра праці і винагороди в системі ринкової мотивації робочої сили

183 Венгер А.М. Мотивація праці як складова ефективно-зайнятості

185 Ковальчук Т.Г. Проблеми функціонування ринку праці та їх вирішення

186 Поліщук Н.Є. Основні принципи методології визначення параметрів тіньової економіки на основі сукупної зайнятості

Мотивація, оплата і стимулювання праці в сучасних умовах

188 Дагутін В.Д. Фонд оплати праці як фінансова категорія

190 Назник В.М., Приступа М.І. Регулююча функція праці за умов формування регіонального ринку праці

193 Новіков В.М. Методи регулювання оплати праці у сферних галузях невиробничої сфери

195 Уманський О.М., Ракова Л.Н., Першуков В.С. Мотивація в системі соціально-трудових відносин в Україні

198 Костишина Т.А. Мотиваційні аспекти управління працею на підприємствах торгівлі різних форм власності

199 Савченко П. Концепція "виклику-відгуку" у мотивації економічних відносин сфери споживчої кооперації

204 Черномаз В.С. Аналіз використання персоналу підприємств як знаряддя формування системи мотивації

205 Лисбедева С.М., Раздерищенко В.М. Ефективність матеріального стимулювання праці: інтереси працедавця і працівника

208 Дудіна Н.В. Мотиваційний механізм формування системи індивідуальної заробітної плати

210 Мисникова Л.В., Минова Л.М. Форми і системи оплати праці у торгівлі

212 Десперов В.С. Організація оплати праці в сільгосп-підприємствах

214 Ільченко Н.Б. Мотиваційні аспекти контрактної системи оплати праці

217 Кугасва В.В., Бабушкіна О.П., Балєєва О.Г., Кузьменко В.В. Методика визначення доходу для обґрунтування відрядних розцінок праці в магазині

219 Кроленко А.В. Індивідуалізація заробітної плати як елемент нового мотиваційного механізму ефективної праці

221 Казиначікова Н.О. Обґрунтування відрядних розцінок праці в магазині на основі розрахункового прибутку

223 Мальована С.П. Рівень доходів населення та мотивація праці

225 Дороніна О.А. Використання безтарифної системи оплати праці на машинобудівних підприємствах з одичним і дрібносерійним виробництвом

228 Штефан В.Г. Теоретичні аспекти дослідження ефективності матеріального стимулювання праці

230 Горловський Р.М. Вдосконалення державного регулювання заробітної плати як фактор мотивації ефективної праці

Формування і проблеми реалізації мотиваційного механізму

213 Крисанов Д.Ф., Никонов В.О. Оплата і ефективність праці в агропродовольчому комплексі України

215 Павловська Н.О. Вдосконалення мотивації до ефективної праці у бюджетній сфері

216 Кривенко Л.В., Кривенко С.В. Формування нового механізму мотивації праці в умовах транзиції

218 Щербань В.М. Застосування методики організації маркетингової діяльності підприємства для стимулювання праці його персоналу

219 Іванова І.В. Систематизація стимулів управлінської праці

221 Соколик М.П. Макроекономічні пропорції та стимулювання праці як фактор розвитку внутрішнього споживчого попиту

225 Решетов В.О., Резніченко О.О. Механізм мотивації праці персоналу малих підприємств

228 Червінська Л.П., Бащенко О.А. Щодо механізму мотивації праці сільськогосподарських працівників

229 Жаворонкова Г.В., Бортник Т.І. Мотивація праці на інформаційному ринку

231 Лесько О.Й. Особливості формування мотивації праці інвалідів в сучасних умовах

234 Семикіна М.В. Мотиваційні основи розвитку інноваційної праці в умовах формування конкурентного середовища

236 Гладких Т.В., Гусакова О.С. Реформування системи оподаткування як соціальний аспект забезпечення мотивації ефективної праці

238 Бевз О.П. Мотиваційні аспекти у брокерській діяльності

239 Шаповалов В.О. Акціонерний капітал та його зв'язок з мотивацією праці найманих робітників

241 Гончарук Т.П. Мотивація праці трудівників аграрної сфери

243 Сирота С.М. Участь робітників в управлінні підприємством як форма мотивації трудової діяльності

245 Кисіль Н.П. Мотивація міграційно-трудової поведінки

247 Шилец О.С. Удосконалення форм мотивації праці персоналу на металургійних підприємствах Донбасу

250 Мороз О.С. Мотивація працівників як елемент побудови системи управління підприємством

254 Пікалова Г.А. Модель удосконалення організаційно-економічного механізму соціального страхування

256 Мельникова О.А. Реформування економіки і проблеми запровадження ефективної системи мотивації управління персоналу державних підприємств

Оцінка персоналу в системі мотивації праці

259 Колот А.М. Науково-методологічні засади побудови системи преміювання

261 Петрова І.Л. Оцінка персоналу в системі мотивації праці

263 Торгова Л.В., Ємельяненко Л.М., Кочетов О.П. Математична модель та інтегральна оцінка соціального успіху особистості

форм) виявляється у таких функціональних видах посередницьких дій, як агентські, брокерські та дилерські. На наш погляд, їх доцільно включити в законопроект про діяльність товарних бірж в Україні і закласти в статутах конкретних товарних бірж.

Агентські (представницькі) операції на товарних біржах ґрунтуються на дорученні клієнтів своїм брокерським конторам укладати від їх імені та за їх рахунок угоди на купівлю чи продаж товарів, сировини, металів, обладнання тощо.

Мотивація до праці агентів витікає з функцій, котрі вони виконують.

Агентів:

- проводити від імені свого підприємства (фірми) чи іншої юридичної особи переговори на біржі з брокерськими конторами про закупівлю конкретного товару (продукції);

- пропонувати від імені підприємства (фірми) товари їх виробництва; укладати в процесі публічного торгу біржові угоди (з реальним товаром, ф'ючерсами, опціонні), оформлювати і реєструвати їх;

- формувати юридичну особу, яку він представляє, про стан поточної кон'юнктури, котирування цін на біржі тощо [3].

Брокерські операції на товарних біржах передбачають здійснення посередництва між контрагентами біржової угоди (продавцем і покупцем) з метою допомоги їм в укладанні угод.

В Україні законодавчо визначено, що брокер при укладанні угоди між контрагентами не виступає стороною, а виконує виключно посередницькі функції.

Мотиваційні аспекти спонукання до праці брокерів пов'язані з такими новими їх функціями:

- посередництво при укладанні угод шляхом прийняття доручень клієнтів та пошук відповідних контрагентів;

- представництво інтересів клієнтів шляхом ведення біржових операцій та укладання угод від їхнього імені та за їх рахунок;

- надання консультацій з питань, пов'язаних з укладанням біржових операцій.

- документальне оформлення угод та їх реєстрація в розрахунковій книжці тощо [4].

Виходячи з концептуальної посилки стосовно того, що дилерські операції на товарних біржах ґрунтуються на укладанні всіх видів біржових операцій від свого імені та за власний рахунок з метою отримання спекулятивного прибутку від різниці в цінах, це означає, що в такій операції дилер виступає стороною угоди. Отже, докорінно змінюється його "мотиваційний настрій" до праці, що розкривається в наступних основних функціях дилерів:

- виявлення можливостей для проведення спекулятивних біржових операцій, які ґрунтуються на інформації товарної біржі щодо попиту та пропозиції на біржові товари;

- здійснення купівлі або продажу реального товару (або ф'ючерсних контрактів) на товарній біржі від свого імені та за власний рахунок з метою отримання прибутку від різниці в цінах;

- оформлення укладених угод згідно з встановленими правилами біржової торгівлі;

- використання в дилерських цілях всіх транспортно-складських та інших операцій, пов'язаних з переміщенням продукції.

Слід зазначити, що використання агентських і дилерських операцій на товарному біржовому ринку ще не набуло чіткої спеціалізації. Тому було б доцільно впорядкування їхньої економічної сутності і практичних аспектів застосування на основі включення характеристики всіх видів торговельно-посередницьких операцій в новий законопроект щодо доповнень і змін в діяльність товарних бірж в Україні. Це буде стосуватись зовнішнього регулювання біржової діяльності.

Як відомо, правила біржової торгівлі, якими керується конкретна біржа в своїй діяльності, розробляються кожною біржею самостійно. Вважаємо за доцільне рекомендувати включити в них додаткові положення стосовно організаційно-економічних напрямів функціонування зареєстрованих на біржі брокерських контор та біржових посередників.

Ми солідарні з думкою фахівців [5], котрі вважають оптимальною таку організаційно-управлінську побудову брокерської контори: директор, його заступник-фінансовий менеджер, менеджер з маркетингу та два брокери. Як вже вказувалося вище, вони розподіляються на брокерів-представляючих і брокерів в біржовій "ямі" у відповідності з функціями, що виконуються.

Мотиваційному спонуканню до їхньої ефективної трудової діяльності сприяла б розробка посадових інструкцій на всіх працівників брокерської контори. Ці посадові інструкції повинні складатися з наступних розділів: загальні положення, функції, права, посадові обов'язки, відповідальність, делегування повноважень.

Розроблені нами проекти посадових інструкцій дають підставу стверджувати, що найбільше розмежування у діяльності брокера-представляючого і брокера, який проводить торги у біржовому кільці ("ямі"), повинне передбачатися у функціях, які вони виконують, та правах і посадових обов'язках, котрі витікають з різних функцій.

Отже, формуванню нового мотиваційного механізму трудової діяльності при здійсненні торговельно-посередницьких операцій на товарних біржах України будуть сприяти ряд зовнішніх чинників, насамперед державне законодавче регулювання цього виду діяльності, та внутрішніх чинників, пов'язаних з правильним укладанням посадових інструкцій на працівників брокерської контори з особливою деталізацією функціональних обов'язків і прав головних діючих осіб: брокерів-представляючих і брокерів у біржовій "ямі".

ЛІТЕРАТУРА:

1. Україна в цифрах у 2000 році: Короткий статистичний довідник. — К.: Техніка, 2001. — С. 171.
2. Про товарну біржу. Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — 10 бер.
3. Бланк И.А. Торгово-посредническое предпринимательство. Экономические основы биржевой торговли и брокерской деятельности. — К.: Укр. фин. группа, 1992. — С. 28.
4. Товарні біржі в Україні: аналіз діяльності, законодавче поле, перспективи розвитку / За ред. П.Т. Саблука, О.М. Шличака. — К., 1997. — С. 272.
5. Дегтярева О.И. Биржевое дело. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. — С. 181.

АКЦІОНЕРНИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО ЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ НАЙМАНИХ РОБІТНИКІВ

**В.О. Шаповалов,
м. Полтава.**

Дослідження та всебічний аналіз відносин власності завжди були однією з найактуальніших проблем як для економічної теорії, так і для економічної практики. До цього часу не припиняються гострі дискусії як стосовно самого тлумачення сутності категорії власності, так і щодо пере-

ваг та недоліків конкретних її форм.

Соціально-економічна структура сучасних промислових країн суттєво відрізняється від тієї, що існувала на початку і навіть в середині ХХ ст. Глибокі зрушення відбулись у розвитку відносин власності. На зміну інди-

відуальній, приватній власності, що збереглась переважно у сфері малого і середнього бізнесу, приходять нові, більш прогресивні форми, однією з яких виступає акціонерна.

Для індивідуального капіталу суб'єктом виступає одноосібний власник (як власник засобів праці, так і власник грошей та землі, якщо вони приносять йому дохід). Суб'єктом же акціонерного капіталу є колективний, комбінований власник. В межах такої комбінації функції з приводу управління підприємством розподіляються між різними учасниками. Все більше ці функції передаються в руки найманих працівників.

Але не можна твердити, що власники акціонерного капіталу повністю відходять від керівництва ним. Для них головним є примноження цього капіталу і отримання внаслідок його функціонування певної винагороди у вигляді прибутків (дивідендів). Тобто акціонерні власники зацікавлені в інтенсифікації виробництва шляхом підвищення, головним чином, продуктивності праці.

Дане питання займає неостаннє місце серед численних теоретичних і практичних економічних проблем. Адже успішне функціонування економіки багато в чому залежить від ефективності трудової діяльності, від наявності ефективного механізму підвищення продуктивності праці.

Протягом багатьох років різні дослідники розглядали проблему спонукання економічно активного населення до продуктивної праці. І це не дивно, оскільки саме працею створюється матеріальне і духовне багатство суспільства.

В чому ж причина зусиль у підвищенні ефективності трудової діяльності? Відповідь полягає у суті самої людини, яка намагається яконайповніше задовольнити свої потреби. Від того, як розуміє людина свою трудову діяльність і якими мотивами керується, залежить її ставлення до роботи. Тому дослідження механізмів мотивації праці і трудових відносин дає можливість створити режим найбільшого сприяння для тих, хто зацікавлений у більш продуктивній праці.

Як уже відмічалося, потреби людини лежать в основі мотивації праці. В загальному плані їх можна розділити на три групи: матеріальні, трудові і статусні. Звичайно, передовими мотивами підвищення ефективності трудової діяльності є матеріальні. Без задоволення таких потреб, без задіяння матеріальних інтересів робітників механізм мотивації праці буде малозначущим. Але і про роль трудових і статусних стимулів не слід забувати, оскільки в останні роки набуває розвитку тенденція всебічного задоволення такого роду потреб (зайняти вищу посаду, виконувати престижні завдання, стати співвласником фірми — все це можна віднести до статусних потреб найманого робітника).

Дедалі частіше в економічній літературі зустрічаються погляди про тісне переплетіння відносин праці та акціонерного капіталу, що пов'язано з трансформацією відносин власності, збільшенням кількості індивідуальних акціонерів тощо.

Все більш очевидною за наслідками є трансформація власності, пов'язана зі зростанням частки, яка належить найманим працівникам певної фірми і яка реалізується за допомогою певних схем участі працівників у капіталі своїх корпорацій. Все це має за мету підвищити як ефективність праці самого робітника, так і добробут інших акціонерів.

Ідея участі працівників у власності підприємства, де вони зайняті, вперше була висловлена ще наприкінці XIX ст. Леландом Стенфордом. Він схилився до того, що реалізація такої ідеї дала б можливість обмежити певним чином суперечність між працею і капіталом, стабілізувати відносини у сфері трудової діяльності. Стенфордом були розроблені і відповідні законопроекти, але вони не отримали підтримки конгресу США. Починаючи з 20-х рр. XX ст., ідея акціонерної власності працівників стає предметом спеціальних економічних досліджень. Проте в роки Великої депресії, а також другої світової війни соціально-економічні умови не сприяли розвитку власності працівників [1].

Але з часом ідея власності найманих робітників набуває нового розвитку, що певним чином пов'язано з необхідністю згладити дедалі гострішу суперечність між капіталом і працею, а також підвищити мотиваційні імпульси працівників.

В процесі еволюції акціонерного капіталу виникли різні форми залучення найманого персоналу в акціонерній власності: участь у прибутках; у фондах зберігання, що дають право на отримання опціону на акції; придбання опціонів з власної ініціативи.

Досить широкого розповсюдження (як фактора мотивації) набула система участі у прибутках компанії. Загальні положення цього мотиваційного прийому полягають у тому, що акціонерна компанія передає певну частку (але не більше 5%) Далі кошти цього трасту використовуються для придбання акцій фірми, які будуть розповсюджені серед працівників.

Так, у Великобританії кожен може придбати такі акції на суму в 25 фунтів стерлінгів, або в розмірі 10% річного заробітку [2].

Дана система мотивації працівників відома також під назвою "Програма передачі акцій у власність працівників фірми" (Employee Share Ownership Plan). Відповідно до цієї програми працівники можуть брати участь у володінні фірмою, а фірма отримує ширший доступ до власного капіталу. Створений за цією програмою фонд винагороди працівників позичає гроші для придбання нового випуску акцій компанії. Фонд щорічно вносить до фонду додаткові акції, а також кошти, потрібні для виплати відсотків та поступового погашення боргу [3].

Не останню роль у розвитку акціонерної власності працівників відіграє державна політика щодо цього питання. Органи державної влади вносять із дією законодавства у цій сфері більш справедливий механізм власності, підвищення мотивації праці, поліпшення стосунків між працівниками і власниками, відомими соціальними партнерами. В багатьох країнах дані законодавчі норми передбачають податкові пільги для всіх учасників ESOP. Так, працівники можуть виключити із суми податку амортизацію позики, що надана їм працівниками, а наймані робітники, що отримують акції своєї компанії, звільняються від прибуткового податку.

При участі у фондах зберігання, пов'язаних з опціонами на акції, працівники укладають договір з фірмою. У відповідності з цим контрактом кожен може вносити у фонди зберігання певну суму протягом кількох років. По закінченні договору найманий працівник отримує право опціону на акції компанії. Цінні папери відпускаються по курсу, що був застосований в момент укладання контракту. Але в той же час він не повинен бути нижчим, ніж на 10%, у порівнянні з поточним. Доходи, отримані від реалізації таких цінних паперів, не оподатковуються. Максимальна сума опціону може бути еквівалентна 4-річним заробіткам працівника [2].

У розвинутих країнах світу набули широкого розвитку три методи участі працівників у капіталі корпорації:

- реалізація так званих планів 401(K), коли працівники здійснюють добровільні внески для викупу акцій;
- традиційних планів ESOP, коли внески для викупу акцій здійснюються лише роботодавці;
- використання опціонів для купівлі працівниками акцій корпорації [1].

Позитивні моменти поєднання в одній особі працівника і власника компанії правомірно пов'язувати з більш широким та справедливим розподілом власності, підвищенням ефективності менеджменту, зростанням мотивації трудової діяльності, що в свою чергу позитивно відобразиться на продуктивності праці.

Придбання акцій робітниками і службовцями приводить до посилення їх зацікавленості в кінцевих результатах розвитку підприємства. Перетворюючись на акціонерів, працівники по-іншому ставляться до використання засобів виробництва, до контролю справ на сусідніх ділянках, до аналізу виробничої і фінансової діяльності фірми в цілому.

Починає розвиватися нова, особлива (для найманих працівників) форма привласнення. Доходи на акції надходять не у вигляді заробітку, це — доля прибутків фірми. В основі її утворення лежить дія ряду факторів: більш раціональна організація робочого часу, укріплення дисципліни праці, економне використання сировини тощо. При цьому робітник усвідомлює свій особистий зв'язок з цими процесами не тільки в середній трудовій діяльності, але й своїм внеском у капітал фірми.

Така форма мотивації працівників є такою ж необхідною, як виплати у вигляді бонусів, доходів за раціоналізаторство тощо. Особливо важливе її використання для заохочення праці складної робочої сили, різних груп управлінського персоналу. Вона сприяє не тільки зацікавленості в добросовісному, механічному створенні продукту, але й розвитку творчої ризикової підприємницької діяльності серед широких верств населення.

З іншого боку, постає питання: "Яку частку акціонерного капіталу, що

можуть найманим працівникам, вважати оптимальною?" На думку багатьох фахівців, ця частка повинна бути в межах 5-20%. У випадку, якщо менеджери корпорації розпоряджаються більш ніж 20% акцій, це означає, як правило, гірші показники у порівнянні з компаніями того ж розміру, де доля акціонерного капіталу працівників нижча. А компанії, в яких доля працівників менше 5% внесків у акції, також розвиваються значно успішніше: їх показники, в основному, відповідають середнім у галузі.

Це пояснюється тим, що, коли менеджери стають передовими акціонерами, вони можуть використовувати кошти компанії у своїх власних інтересах. А якщо їхня частка ще недостатньо велика, то вони не дорозуміють свого місця у верхніх ешелонах управління.

Тобто можна стверджувати, що широкомасштабне запровадження участі працівників у капіталі компанії, в якій вони зайняті (відповідно перетворюється і участь у розподілі прибутків як їх власників), має за мету узгодити інтереси основних економічних суб'єктів (власників засобів виробництва та робочої сили), соціалізувати відносини, що складаються в процесі праці, згладити основні суперечності між працею та капіталом.

Використання методу участі найманих працівників у капіталі їх компанії в процесі мотивації трудової діяльності має досить багато позитивних рис. Адже впровадження такого механізму дасть можливість усунути головну мірою протиріччя, які завжди виникають в процесі виробництва — протиріччя між власниками акціонерного капіталу та робочою силою, робітниками цієї компанії. При реалізації даного методу мотивації відбувається подвійне задоволення потреб — матеріальних і статусних. Адже найманий працівник, ставши володарем акцій своєї компанії, матиме можливість, з одного боку, більш повно задовольнити свої матеріальні потреби шляхом отримання додаткового доходу у вигляді дивіденду, а з іншого, — певною мірою задовольнити свої статусні потреби, адже тепер він уже не просто робітник компанії, а її співвласник. Тобто він є власником певної частки своєї компанії і має можливість брати участь в управлінні її діяльністю. Усвідомлення найманим працівником цього факту, що в недалекому майбутньому він може стати власником частки капіталу корпорації, на якій він зайнятий, спонукає його до більш ефективної та продуктивної праці, щоб якомога швидше наблизити момент прийняття його до складу акціонерів.

Здійснення реалізації даного проекту мотивації на акціонерних підприємствах буде залежати від рішення найбільших власників акціонерного капіталу. При позитивному рішенні акціонерні власники також досягнуть певних вигод. Адже розширення акціонерного капіталу за рахунок найманих працівників дасть можливість підвищити їх продуктивність праці, що в кінцевому випадку повинно привести до економічного зростання акціонерного підприємства. Тобто доходи корпорації будуть збільшуватись, а отже, покращиться і добробут її власників. Крім

того, частка акціонерного капіталу, що знаходиться у руках працівників, значно менша, ніж у найбільших власників, що не дасть останнім повністю втратити контроль за компанією.

Вищесказане потребує глибокого осмислення та врахування світового досвіду в процесі здійснення подібних заходів у нашій країні.

В Україні формування та функціонування акціонерного капіталу пов'язане з трансформуванням економічної системи. Одним із атрибутів трансформаційних процесів є проведення широкомасштабної приватизації і, як результат, становлення підприємств акціонерної форми власності.

Механізм акціонування в Україні передбачає декілька способів: перетворення державних підприємств на відкриті акціонерні товариства; перетворення на акціонерні товариства орендних підприємств тощо.

На початок 2000 р. в Україні створено і діє майже 33,5 тис. акціонерних товариств, з них 12 тис. — відкриті. При цьому в промисловості налічується близько 5200 акціонерних підприємств. Підприємства з акціонерною формою власності виробляють близько 56% від загального обсягу продукції. На них працює майже 60% усіх зайнятих [4].

Крім того, більша їх частина уже є співвласниками своїх підприємств, оскільки були безпосередніми учасниками акціонування в період приватизації.

Але, незважаючи на це, економічний стан України є кризовим. Більшість акціонерних підприємств працюють збитково і знаходяться на межі банкрутства. Тому, на нашу думку, впровадження системи участі працівників у власності буде досить проблематичним. Це пов'язано з тим, що ще не визначився ефективний власник, метою якого буде не просто володіння капіталом, а здійснення методів, що мають забезпечити його успішне функціонування (беззбиткова та рентабельна діяльність). Тому першочерговим завданням є виведення вітчизняних підприємств з економічної кризи та розвиток економіки України в цілому. Це можливе за умов, коли визначаться конкретні власники, які не допускать розпаду національної економіки і водночас будуть все більше соціалізувати свою діяльність. Лише за умови стабілізації економічного життя України реальне запровадження власної системи участі найманих працівників у капіталах фірм з одночасною підтримкою з боку держави. Це, в свою чергу, буде одним з кроків до постійного зростання вітчизняної економіки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Колот А. Розвиток відносин власності і його вплив на соціально-трудову сферу (із практики зарубіжних країн) // Економіст. — 2001. — № 4.
2. Кудряшов В.П. Современная акционерная капиталистическая собственность: сущность, эволюция, противоречия. — К.: Лыбидь, 1991.
3. Словник сучасної економіки Макміллана. Пер. з англ. — К.: "АртЕк", 2000.
4. Статистичний збірник "Україна в 2000 році". — К.: МАУП, 2001.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ТРУДІВНИКІВ АГРАРНОЇ СФЕРИ

Т.П. Гончарук.
м. Біла Церква.

Комплексний аналіз системи мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах свідчить, що впродовж всього періоду ринкових трансформацій в економіці України розвивалися негативні процеси: по-перше, заробітна плата втратила як відтворювальну, так і стимулюючу функції, оскільки був відсутній зв'язок між виробництвом продукції і затратами на неї; по-друге, поглибилася невідповідність між рівнем заробітної плати та показниками ефективності праці; по-третє, різко посилилася міжгалузєва диференціація заробітної плати (на початку 90-х рр. оплата праці в сільгосппідприємствах була приблизно на середньому народногосподарському рівні, а в 2000 р. знаходилася на останньому місці в Україні і складала 80 коп. за годину).

У структурі мотиваційного механізму значна роль належить соціальним факторам. Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення доходів сільського населення стали основними причинами зниження інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості. Це, в свою чергу, призвело до загострення соціальних проблем: зросло безробіття, знизився демографічний потенціал села, більшість сільського населення опинилася за межею бідності. Очевидно, що економічний розвиток села повинен здійснюватися в єдності з його соціальним розвитком.

Відчутну роль щодо розвитку ринку праці і зайнятості селян відігра-