

## УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У ПРИБУТКАХ ЯК ФОРМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Прибуток, отриманий підприємством в результаті господарської діяльності, переважно формується в результаті взаємодії таких факторів виробництва як управління підприємством, величини залученого капіталу та роботи працівників. Залучення працівників до розподілу прибутку виступає вагомим напрямком стимулювання підвищення ефективності виробництва.

Одним з перших звернув увагу на вивчення проблеми мотивації праці персоналу А. Сміт. У його концепції «економічної людини» визначене постійне прагнення людини поліпшити своє економічне становище. Таким чином, саме економічний інтерес виступає основним мотивом людської діяльності. В подальшому розробці теорій мотивації приділяли увагу А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Ф. Герцберг, А. Портер, Е. Лоурел та інші [2].

Метою дослідження є узагальнення світового досвіду щодо систем участі працівників у прибутках підприємства.

Існують різні варіанти участі в розподілі прибутків, де за «базис участі» приймається виробіток (продуктивність праці), дохід чи прибуток. Участь у прибутках як одна з форм стимулювання працівників полягає в розподілі певної частини прибутку між працівниками підприємства. Існують різні способи розподілу прибутків: строковий (у вигляді щомісячних виплат) відкладений (на певний період); у формі грошових виплат або залучення до акціонерної участі працівників підприємства [4, с. 83].

У багатьох зарубіжних країнах поширено цілком оригінальні системи преміювання. Зокрема, в американських фірмах уже тривалий час застосовуються дві системи, названі за прізвищами їхніх авторів, — системи Скенлона й Ракера. Перша з них базується на розподілі (у пропорції 1 : 3) економії витрат на заробітну плату між компанією і робітниками, а друга — на формуванні преміального фонду залежно від збільшення умовно-чистої продукції в розрахунку на один долар заробітної плати.

Мотивація працівників через участь у прибутках набула поширення в країнах Європейського Союзу, Японії, США. Так, в Японії впровадження такої системи сприяє також створенню умов для формування забезпечення конкурентоспроможності виробленої продукції. Наймані працівники тут крім щомісячних премій двічі на рік отримують бонуси з одержаного прибутку, у розмірах трьох-шестимісячної заробітної плати [2, с. 246].

У високорозвинених країнах практична реалізація програм щодо участі працівників у прибутках часто зумовлене державною підтримкою, яка реалізується шляхом звільнення від обкладання податками сум участі у прибутках. Таким чином держава створює комфортні умови власникам підприємств для поширення даної системи. Часто власники систему участі у прибутках застосовують добровільно, а часом — під тиском профспілкових утворень. Існує рід країн, де даний спосіб стимулювання працівників закріплений на законодавчому рівні [5, с. 425]. Прикладом є Франція, де система участі у прибутках закріплена законодавчими документами: тут введення подібних програм обов'язкове для приватних підприємств, в яких середньорічна чисельність працюючих перевищує 100 осіб [3, с. 87].

В США близько 350 тис. компаній реалізують різні системи участі працівників у прибутку. Також в США запровадженню програм участі працівників у прибутках сприяє підтримка держави, яка реалізується через пільгове оподаткування. Ефективність даних заходів очевидна: витрати державного бюджету на надання пільг повністю перекриваються податковими надходженнями від підприємств, які мають досвід ефективного впровадження таких програм. Найчастіше дана система реалізується шляхом «відстрочених виплат», які виступають джерелом створення пенсійних фондів [3, с. 88].

---

\* Науковий керівник — Смігунова О.В., ст. викладач

Широкого поширення набули такі програми і в країнах Європейського союзу. Так, у Швеції колективна участь працівників у прибутках і власності підприємств шляхом створення фондів працівників використовується профспілками як засіб контролю за приватною власністю і навіть за всією економікою. У ряді країн введені обмеження на участь в прибутках для окремих категорій працівників. Зокрема, у Великобританії в плани участі в прибутках не включені працівники, зайняті неповний робочий день (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 [1, с. 131].

Системи участі працівників у прибутках в Україні ще не набули достатнього поширення. Важливим завданням держави на сьогодні є створення умов для зацікавлення вітчизняних власників у запровадженні таких програм на з урахуванням світового досвіду та особливостей національної економіки.

#### Література.

1. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: [навчальний посібник] / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга – К. : Знання, 2010. – 310 с.
2. Качан Є.П. Економіка праці і соціально-трудова відносина: [навчально-методичний посібник] / Є.П. Качан – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Самолюк Н.М. Аналіз зарубіжного досвіду оплати праці й участі найманих працівників в результатах діяльності підприємств / Н.М. Самолюк // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. – 2009. – № 3. – С. 86-92.
4. Трюхан О.А. Участь працівників у розподілі прибутку як форма соціального діалогу у сфері праці / О.А. Трюхан // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – Вип. 37. – С. 82-85.
5. Яценко О.І. Система преміювання як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємств / О.І. Яценко // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2006. – № 16. – С. 423-428.



**ПРОДЬМА Ю.І.\***

*Харківський національний технічний університет  
сільськогосподарства імені Петра Василенка*

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ СТРУКТУРИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДІВ ОПТИМІЗАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ**

На сьогодні наукове обґрунтування оптимальних розмірів галузей і спеціалізації сільськогосподарських підприємств важливим та актуальним напрямком є проведення господарсько-економічних досліджень.

Важлива роль у розробці та виборі раціональної системи ведення сільського господарства належить визначенню виробничої галузевої структури сільськогосподарських підприємств на рівні сільської місцевості.

Світовий досвід свідчить, що моделювання є важливим засобом для визначення оптимальної виробничої структури галузей рослинництва і тваринництва, перспективних обсягів виробництва і споживання сільськогосподарської продукції, розроблення планів розвитку аграрної сфери на різних рівнях управління [1].

Розроблені моделі будуть орієнтуватися на підтримку ефективного функціонування сільськогосподарського виробництва підприємств і пов'язані з імітацією, поразкою різних ситуацій в аграрній сфері.

---

\* Науковий керівник – Краля В.Г., ст. викладач