

Abstract.

Kryukova I. External and internal financial flows in ensuring innovative development of agrarian business subjects.

The modern level of innovative activity of business entities of the national economy in the context of administrative regions is considered in the article. The modern state and place of the Odessa region in the national rating of innovative activity of enterprises have been analyzed. Some problem aspects of the system of information, accounting, analytical and statistical support for the further development of innovative activity of subjects of agrarian business have been identified here. The dynamics of the volume and structure of external and internal financial flows aimed at the innovative development of enterprises in the agrarian sector have been analyzed. The structure of financing of innovations in agriculture is investigated.

Key words: financial flows, innovative development, innovative activity, innovative activity, business entities, agrarian sector, effectiveness.

Стаття надійшла до редакції 23.11.2017 р.

Бібліографічний опис статті:

Крюкова І.О. Зовнішні і внутрішні фінансові потоки у забезпеченні інноваційного розвитку бізнес-суб'єктів аграрної сфери / І.О. Крюкова // Актуальні проблеми інноваційної економіки. – 2017. – № 4. – С. 18-25.

Kryukova I. (2017). External and internal financial flows in ensuring innovative development of agrarian business subjects. Actual problems of innovative economy, No 4, pp. 18-25.



УДК 338.1:658.531

ПОТЬОМКІН Л.М., доктор економічних наук, професор,
Міжнародний гуманітарний університет,

ПОТЬОМКІН М.Л., головний економіст АБ «Укргазбанк» м. Одеса, Україна

**СИСТЕМНЕ ФІНАНСУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА:
МОТИВАЦІЯ НАЙМАНОГО ПЕРСОНАЛУ**

Потьомкін Л.М., Потьомкін М.Л. Системне фінансування національного виробництва: мотивація найманого персоналу.

У статті розглянуто найбільш актуальні наукові питання по розвитку національної економіки, а також фінансування впровадження систем мотивації найманого персоналу з обліком можливостей збільшення її мінімального рівня.

Ключові слова: економіка, фінанси, наука, українська нація, підприємства.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Найважливішим напрямом розвитку української нації є подолання тотальної бідності населення, а також системне фінансування найманого персоналу до збільшення обсягів виробництва продукції. Такий підхід буде сприяти стабільному збільшенню рівня оплати праці, у тому числі мінімальної заробітної плати. Основними цілями, які переслідуються є підвищення рівня функціонування підприємств, обґрунтоване формування стабільної оплати за кількісні і якісні результати діяльності працівника, забезпечення зростання економічної стабільності суспільства і розвитку

національного виробництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми фінансування національного виробництва знайшли відображення у працях відомих вітчизняних та закордонних вчених-економістів: С. Адамса, О.І. Амоші, Б.В. Буркинського, А.І. Бутенка, О.М. Головченко, М.І. Долішнього, І.О. Іртищевої, А.М. Колот, Ю.М. Кулікова, Мак-Грегора Дуглас, В.І. Захарченко, Е.М. Лібанової, І.І. Савенко, А. Сміта, С.К. Харічкова, Л. Портера та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Поряд з цим недостатньо вивчено економічні механізми

системного фінансування і мотивації персоналу промислових підприємств, фінансові принципи визначення мінімальної заробітної плати, а також нові форми її диференціації.

Формулювання цілей статті.

Головною метою цієї статті є розробка теоретико-методологічних та прикладних засад формування, функціонування і фінансування впровадження систем мотивації найманого персоналу з обліком можливостей збільшення її мінімального рівня.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для впровадження цих напрямів в системну фінансову практику функціонування підприємств, з метою підвищення рівня мотивації персоналу і міри його впливу на ефективність виробництва, можна запропонувати чотири види мотивації:

1) системи, при розробці яких ставиться завдання захисту життєвих потреб окремих категорій персоналу з найбільш низьким рівнем оплати праці і що не має можливостей через свою спеціальність, забезпечити збут власної робочої сили;

2) системи, що упроваджуються з метою повного фінансового задоволення життєвих потреб персоналу. При цьому оплата їх праці може здійснюватися за відрядними розцінками і годинними тарифними ставками не взаємозв'язаним з фінансовим станом підприємства;

3) системи, що проєктуються з наміром вдосконалення фінансової мотивації персоналу. Зазвичай вони виконують дві функції: забезпечують стабільний рівень життя і страхують працівників від навмисного зниження рівня фінансування;

4) системи, що встановлюють мінімальну оплату за працю з точки зору державного фінансування економіки. Вони призначені для здійснення пріоритетних національних завдань.

Перші два види систем взаємозв'язані з регулюванням рівня фінансування промислових галузей, а останні - з чинниками загально фінансової ситуації. В зв'язку з цим представляється доцільним підкреслити, що відповідно до теорії ринку державна дія має бути максимально

обмежена. Системи другого вигляду знайшли значніше поширення і практично охоплюють усі фінансові процеси.

У сучасних умовах доцільно встановити співпадаючий початковий рівень фінансування персоналу. Цей підхід ефективніший з точки зору поліпшення її структури, чим вільна конкуренція робочої сили на ринку праці або неузгоджені дії власників і керівників різних рангів в області її організації. Особливу увагу необхідно звернути на дотримання відомих принципів фінансування на всіх підприємствах, з тим, аби уникнути конфліктів, пов'язаних з диференціацією основної зарплати за однакову кількість виробленої продукції.

Принциповим моментом фінансування промислових підприємств є захист встановленого рівня оплати найманого персоналу від кон'юнктурних конкурентних коливань [1]. Ефективнішим вважається її вплив на зниження цін, кількість реалізованої продукції, характер і якість товарів і послуг. Цій процес необхідно здійснювати в порівнянні з негативною дією маси виданих на руки грошових мас і рівня інфляції.

Подальший якісний розвиток фінансові системи можуть отримати в разі диференціації мінімального рівня мотивації по професійних категоріях. Проте тут необхідно враховувати, що в сучасних умовах доведеться здійснювати детальнішу диференціацію професій (чим передбачено діючим класифікатором професій). Крім того, система такого вигляду дозволить більш повно врахувати конкретні особливості окремих професій.

У сучасних економічних умовах розглянути системи на початковому етапі, реалізуючи принцип «рівної оплати за рівну працю», нівелюють прояви конкуренції серед працівників і забезпечують швидке зростання оплати персоналу [2]. Підвищити рівень економічної ефективності функціонування промислових підприємств необхідно за допомогою чіткого регулювання норм середньої і мінімальної зарплати, а також граничних умов зайнятості. В процесі розвитку ринкової економіки вони повинні мати тенденцію до значного збільшення і

поступового відмирання.

Дієвим засобом підвищення ефективності функціонування підприємства і купівельної спроможності населення з'явилося б прийняття фінансового законоположення. Відповідно до нього держава повинна мати право розповсюдити дію найбільш ефективної роботи підприємства (підгалузі) з фінансових питань на всю галузь (групу підприємств) [3]. В цьому випадку конкуренти вимушені будуть знаходити можливості по технічному переозброєнню виробництва або додаткових джерел підвищення ефективності своєї діяльності.

Головним завданням розробки систем третього вигляду є зростання життєвого рівня працівників, заснованого на вдосконаленні структури форм і систем фінансової мотивації персоналу. Його єство полягає в тому, щоб встановити рівень оплати праці, який не реагує на особливі організаційно-технічні умови функціонування промислових підприємств. Він повинен враховувати їх фінансове становище таким чином, щоб плата за працю забезпечувала задоволення потреб найманого персоналу. В даний час сформувався думка про те, що найбільш сприятливими вважаються такі умови, коли мінімальний рівень мотивації персоналу складає близько 75% її середньої величини.

У системах четвертого вигляду встановлення мінімального рівня мотивації персоналу набуває загально фінансового змісту. Це полягає в можливості галузевого регулювання рівня і структури заробітної плати з метою розробки і впровадження перспективних напрямів діяльності. До них ми відносимо:

1) регулювання виробничий і економіко - фінансової активності;

2) зріст і поліпшення розподілу прибутку, а також інших найважливіших економіко фінансових показників.

Така постановка завдання зумовлює можливість істотної дії мінімальної оплати на суму винагороди за виробничу діяльність практично всіх працівників, що може бути забезпечене двома способами:

1) встановленням мінімального рівня мотивації персоналу на відносно

високому рівні;

2) розробкою системи ставок, диференційованої по професіях і взаємозв'язаної з впровадженням загальних принципів фінансової мотивації персоналу.

На ефективність організації виробництва і фінансової мотивації персоналу в таких випадках мінімальна ставка робить прямий і непрямий вплив. Сутність першого полягає в тому, що при підвищенні мінімальної ставки повинні статися аналогічні зміни в тарифах, а другого - коли плата за кінцеві виробничі результати, яка заснована на вживанні мінімальної зарплати, коректується при зміні рівня ефективності. Встановлення такої взаємодії обумовлене значним впливом мінімального рівня мотивації на її загальну величину.

Здійснення економіко - фінансових розрахунків вказаним чином надає можливість раціональної зміни положень по мотивації персоналу, направлених на рішення соціально-економічних завдань, які в даний час визначають ефективність функціонування підприємств. Необхідно підкреслити, що для ефективного функціонування даної системи доцільна певна централізація рішень, що приймаються, пов'язаних з економічною і фінансовою ситуацією на промислових підприємствах. Уявляється можливим в умовах, що діють, координацію цієї роботи покласти на відповідні органи управління (наприклад, на Міністерство фінансів України). На деяких підприємствах принципи обґрунтування рівня засобів для мінімальної мотивації персоналу використовують для:

1) визначення найбільш ефективної сфери поширення мотиваційних систем (з врахуванням міри коректування мінімальних тарифів);

2) нарахування деяких додаткових видів оплати праці, не пов'язаних із збільшенням об'єму реалізації продукції або здобуттям підприємством додаткового прибутку.

Така організація мотивації персоналу надає пряму дію на економічні показники його функціонування і в першу чергу - фінансові ресурси. З врахуванням впливу всіляких організаційно-технічних і

економічних чинників, що впливають на підприємства, господарські керівники зробили спробу згладити їх негативний вплив. Для цього були встановлені різні мінімальні ставки, диференційовані залежно від їх значущості. Такий підхід представляється необґрунтованим, оскільки знаходиться в протиріччі з одним з принципів оплати праці – здобуття «однакової оплати за рівну працю».

В даний час мінімальний рівень мотивації найманого персоналу встановлюється на деяких приватних підприємствах загальними зборами акціонерів, які в основному орієнтуються по державному рівню або виходять з суми коштів, необхідних для забезпечення нормального життєвого процесу. У цьому процесі зазвичай думки сторін (власників, керівників і працівників) завжди різні, оскільки дуже завищений рівень мотивації персоналу, з їх помилкової точки зору, знижує суму прибутку, що отримується підприємствами. В зв'язку з цим доцільно ретельно розглядати весь комплекс чинників, що впливають на організацію фінансової мотивації. За даними фахівців Одеської обласної державної адміністрації, які займаються розглядом питань по оплаті праці, можна зробити наступний висновок. До першого типа претензій зводиться справа в 70 %-75 %, а до другого – 10 %-15 % від загальної кількості працівників, які звернулися за відповідними роз'ясненнями.

На ефективність функціонування підприємств роблять вплив способи встановлення мінімального рівня фінансової мотивації. У першому випадку він є головним елементом підвищення ділової активності персоналу. Наміром господарських керівників є встановлення мінімального рівня в межах 40 %-60 % середньої заробітної плати. Проте в результаті виробничо-господарської діяльності "вилка" в розмірах заробітку зазвичай збільшується на 10 %-15 % за рахунок поєднання професій.

У сучасних умовах, які характеризуються деяким зростанням ефективності промислового виробництва, цій проблемі надається первинне значення. Поширено думка, що збільшення доходів

працівників (з врахуванням економіко – фінансовий обстановки, що змінюється) є одним з елементів соціальної політики, а його рівень повинен забезпечити сукупність необхідних гарантій (політичних, соціальних, трудових і так далі). Посилення даної концепції взаємозв'язане з розробкою нової політики здобуття доходів, за рахунок зміцнення взаємозв'язку між ефективністю виробничого процесу і продуктивністю праці з одного і зарплатою з іншого боку.

Виходячи з вищесказаного, багато фахівців розглядають початковий мотиваційний рівень як мінімальну трудову винагороду за виконану роботу або відпрацьований час. Вони роблять свого роду спробу враховувати в шуканій величині всілякі потреби працівників і членів їх сімей, вартість продуктів харчування і їх зміну, загальний рівень зарплати в місті, а також економіко-фінансове положення підприємства. Причому мінімальний рівень зарплати визначається виконуваною роботою, а останні параметри – господарським положенням підприємства (галузі) з врахуванням його платоспроможності.

У другій групі критерієм встановлення мінімального рівня зарплати служать потреби працівників, зіставлені із загальним рівнем життя населення і фінансовими можливостями суспільства. Така постановка питання рівнозначна визначенню її величини відповідно до соціального мінімуму. В умовах України ця величина прирівнюється до половини рівня доходів найбільш привілейованої частини працівників народного господарства.

В даний час вказаний взаємозв'язок не функціонує. Відповідно до узагальнювальних фінансових показників добробуту народу величина мінімальної заробітної плати в 2016 році була в промисловості на 30 %-40 % нижче за необхідний рівень. У І кварталі 2017 роки цей розрив збільшився до рівня 35 %-45 %. Співвідношення між мінімальним і соціальним рівнем досягло 34 %. Приведені цифри характеризують суттєві недоліки в ефективній організації функціонування підприємств, які посилюються постійним зростанням цін і спричиняють за собою створення негативної

соціальної обстановки. Компенсаційні виплати, введені в окремих галузях від 10 % до 30 % мінімальної зарплати, вказане положення виправити не в змозі і на вищезазначене співвідношення істотної дії не надають. По суті положення ця величина не виконує свою провідну функцію гарантованого заробітку за повністю відпрацьований місяць. Таке положення справ вимагає того, що передивляється порядку її визначення і інших елементів заробітної плати, що нараховуються на її основі, відповідно до уточнення поняття "споживча корзина" і фінансового положення галузі.

Підвищення ефективності функціонування промислових підприємств багато в чому залежить від способів нарахування мотиваційних виплат персоналу підприємства. В даний час можна запропонувати до впровадження наступні способи мотивації персоналу:

1. Мотивація персоналу на основі нарахування премії по кінцевих результатах функціонування виробничого колективу. Вона повинна залежати від міри виконання виробничого плану. Нарахування здійснюється на суму колективного відрядного заробітку, а розподіл – пропорційно індивідуальному відрядному заробітку. Обов'язковою умовою нарахування мотиваційній премії є робота по технічно обґрунтованих нормах.

2. Мотивація персоналу, відповідно до нарахування аналогічній премії на індивідуальний заробіток найнятих робітників, в однаковому розмірі залежно від міри виконання виробничого завдання. Необхідною умовою є вживання показників, регулюючих діяльність персоналу підприємства до поліпшення параметрів їх діяльності. Наприклад, на ряду підприємств обов'язковою умовою нарахування цієї премії є робота по технічно обґрунтованих нормах; на інших вона доповнюється показником здачі продукції з першого пред'явлення; на третій – виконанням планового завдання в номенклатурі. Зазвичай мотивуюча премія нараховується залежно від питомої ваги технічно обґрунтованих норм. Її розмір складає до 40 % відрядного заробітку. Крім того,

наймані робітники преміюються у розмірі 50 % від суми економічного ефекту. Він залежить від зниження комплексної розцінки в результаті того, що передивляється норм за їх ініціативою.

3. Мотивація найманого персоналу на основі нарахування премії на заробіток працівника. Вона здійснюється в індивідуальному розмірі і залежить від колективних результатів роботи цеху. Зазвичай застосовується в процесі мотивації робітників-відрядників, що виконують останні технологічні операції. Умовою нарахування цієї премії має бути певна величина виробничих операцій, оплачених по технічно обґрунтованих нормах і відповідної бальної оцінки якості продукції.

4. Мотивація персоналу за допомогою розподілу премії по коефіцієнту трудової участі ефективно упроваджувати на підприємствах. Якщо він відповідає значенню рівному 0,9 найманому робітникові виплачується лише половина премії, що належить. При коефіцієнті 0,8 і нижче премія взагалі не нараховується. Такий підхід пов'язаний з проблемою підвищення ефективності функціонування даного підприємства і повною мірою мотивує робітників в підвищенні якості виконуваної роботи.

Розглянуті методи мотивації персоналу, не враховують специфіки ринкових стосунків, вимог до відродження підприємств і тому слабо мотивує робітників до підвищення ефективності промислового виробництва у розглянутих організаційно-технічних умовах.

5. Мотивація найманого персоналу за зростання продуктивності праці. Її суть зводиться до того, що робітникам основного виробництва, які обслуговують сучасне високопродуктивне устаткування, виплачується премія в розмірі до 15 % відрядного заробітку. Крім того їм нараховується 2 % за кожен відсоток перевиконання плану. В разі підвищення його продуктивності вище досягнутого рівня, розмір мотиваційних засобів змінюється. За виконання плану робітником виплачується премія у розмірі 20 %, крім того за кожен відсоток перевиконання,

відповідно, 3 % відрядного заробітку. Розмір премій залежить від міри збільшення фонду оплати персоналу в результаті додатковий випущеній продукції.

6. В цілях посилення мотивації робітників в підвищенні ефективності виробництва необхідне встановлювати різні розміри премій. Вони повністю залежать від методу розрахунку норм (технічні, дослідно-статистичні). Зокрема, якщо об'єми випущеної продукції оплачуються по кінцевих результатах цеху, то премія за виконання плану і за кожен відсоток його перевиконання на 5 % і 0,5 % відповідно вище. Відповідно рівень оплати відповідно до об'єму продукції, випущеної індивідуальним працівником, мотивує його до виконання виробничого плану. Така система заслуговує на всемірне поширення.

Колективні системи мотивації персоналу повинні знайти широке поширення для підвищення ефективності організації виробництва в наступних умовах:

1) у процесі для посилення взаємодії на процес виробництва окремих працівників і всього персоналу в цілому. Використання цього пункту доцільне на ділянках, де застосовуються індивідуальні показники роботи або можливе значне збільшення об'ємів продукції, що випускається;

2) недоцільності обліку результатів діяльності індивідуальних працівників, і необхідності посилення міри їх мотивації до збільшення кінцевих, як правило, колективних виробничих показників;

3) посилення мотивації персоналу не лише до збільшення виробляй-тільності праці певної групи працівників, але і якісних характеристик продукції;

4) в цілях підвищення рівня творчої ініціативи до виконання покладених обов'язків і інших виробничих ситуаціях. Необхідно підкреслити, що на ефективність виробництва колективні системи мотивації персоналу роблять значний вплив у випадках їх впровадження на роботах по:

1) обслуговуванню сучасних виробничих систем і модулів;

2) функціонуванню робототехнічних комплексів і верстатів з ЧПУ;

3) функціонуванню гнучких переналаджуваних систем;

4) впровадженню автоматизованих технологічних комплексів з високопродуктивним устаткуванням;

5) використанню устаткування з програмним управлінням;

6) впровадженню потокових ліній і конвесрів, які характеризуються поширенням колективною відрядною системою мотивації персоналу по кінцевих результатах виробництва.

Висновки. Для впровадження у господарську практику функціонування промислових підприємств заходів з підвищення рівнів мотивації персоналу і їх впливу на ефективність виробництва, необхідно впровадити чотири види відповідних систем:

а) системи, при розробці яких ставиться фінансове завдання захисту життєвих потреб окремих категорій персоналу з найбільш низьким рівнем оплати праці й не має можливостей у силу своєї спеціальності, забезпечити збут робочої сили;

б) системи, впроваджені з фінансовою метою повного задоволення життєвих потреб працівників (а у деяких випадках - і членів їх родин), включаючи сумісників. При цьому оплата їх праці може здійснюватися за відрядними розцінками й вартівими тарифними ставками не взаємозалежним із системою мінімальної зарплати;

в) системи, проєктовані з фінансовим наміром удосконалювання структури мотивації персоналу. Звичайно вони виконують дві функції: забезпечують стабільний рівень життя й страхують працівників від навмисного зниження рівня мотивації за певну кількість і якість випущеної продукції;

г) системи, що встановлюють мінімальну оплату за працю з погляду державного регулювання економіки. Вони призначені для здійснення пріоритетних національних завдань: підвищення престижності роботи в галузях, що визначають рівень науково-технічного потенціалу України; систематичного підвищення й поліпшення структури виробництва, розподілу сукупного суспільного продукту й національного доходу, а також інших напрямків.

Література.

1. *Potemkin L.* Financing and motivation in enterprises / *L. Potemkin, N. Potemkin* // Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014. – С. 26-36.
2. *Potemkin L.* Organizationally-economic and financial aspect of increase efficiency production / *L. Potemkin, N. Potemkin* // Formation strategy of economic structures: the tools and practices, ISMA University Riga (Latvia) 2016, p. 73-81.
3. *Potemkin L.* The main areas of improvement and optimization of a budget structure / *L. Potemkin, N. Potemkin* // Innovative approaches in the management of competitiveness of businesses, ISMA University Riga (Latvia) 2016, p. 42-50.

References.

1. *Potemkin L., & Potemkin N.* (2014). Financing and motivation in enterprises. *Zaporizhzhia: Zaporizkyi natsionalnyi universytet – Zaporozhye: Zaporozhye national University*, pp. 26-36 [in English].
 2. *Potemkin L., & Potemkin N.* (2016). Organizationally-economic and financial aspect of increase efficiency production. Formation strategy of economic structures: the tools and practices, ISMA University Riga (Latvia), p. 73-81 [in English].
 3. *Potemkin L., & Potemkin N.* (2016). The main areas of improvement and optimization of a budget structure. Innovative approaches in the management of competitiveness of businesses, ISMA University Riga (Latvia), pp. 42-50 [in English].
-

Аннотація.

Потемкін Л.Н., Потемкін Н.Л. Системне фінансування національного виробництва: мотивація наємного персоналу.

В статті розглянуті найбільш актуальні наукові питання розвитку національної економіки, а також фінансування впровадження систем мотивації наємного персоналу з урахування можливостей збільшення мінімального рівня зарплати.

Ключевые слова: економіка, фінанси, наука, нація, підприємства.

Abstract.

Potemkin L.N., Potemkin N.L. System financing of national production: motivation of hired personnel.

The article deals with the most topical scientific issues of the development of the national economy, as well as financing the introduction of motivation systems for hired personnel, taking into account the possibilities for increasing the minimum wage.

Keywords: economy, finance, science, nation, enterprises.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2017 р.

Бібліографічний опис статті:

Потьомкін Л.М. Системне фінансування національного виробництва: мотивація найманого персоналу / Л.М. Потьомкін, М.Л. Потьомкін // Актуальні проблеми інноваційної економіки. – 2017. – № 4. – С. 25-31.

Potemkin L.N., & Potemkin N.L. (2017). System financing of national production: motivation of hired personnel. Actual problems of innovative economy, No 4, pp. 25-31.

