

тві, які мають бути викладені у внутрішніх нормативних документах, де має бути відображено філософію підприємства щодо управління інноваціями, ключові моменти стратегії з управління інноваціями, визначений тип інноваційної політики та розподіл повноважень між різними структурними одиницями. Даний підрозділ повинен надавати працівника підприємства повну інформацію, пов'язану з обґрунтуванням і розробкою інноваційних пропозицій і включати чіткі відповіді на питання щодо встановлення відповідальності усіх підрозділів і служб, їх взаємодії, конкретних дій під час реалізації інноваційних проектів.

Більшість великих західних фірм і деякі українські виробничі підприємства, зокрема фармацевтична корпорація «Артеріум», мають у штаті спеціального менеджера з розвитку, який поділяє відповідальність за інноваційні рішення з іншими менеджерами компанії (маркетологами, менеджерами з персоналу тощо). Поряд з відповідними спеціалістами, він бере участь у розробці та впровадженні інноваційних пропозицій і несе відповідальність за реалізацію інноваційних проектів.

Підвищенню ефективності використання інноваційної праці у вітчизняній практиці може сприяти: формування раціональної інноваційної політики держави, спрямованої на забезпечення стимулювання впливу податкової, кредитної, бюджетної системи, комплексу економічних, правових, організаційних і адміністративних важелів, поліпшення фінансування розвитку науки та освіти, стабілізацію економічного розвитку на основі підвищення продуктивності праці; реструктуризація економіки, формування конкурентного середовища, створення інноваційно-інвестиційного механізму, здатного сприяти притоку капіталу в провідні галузі виробництва; впровадження податкових пільг для підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність; використання системи страхування інноваційних ризиків; формування інформаційної інфраструктури для надання консультаційних послуг інноваторам та інвесторам; підтримка винахідництва та раціоналізаторства з боку державних, регіональних і виробничих структур тощо.

Таким чином, в умовах формування конкурентних відносин в інноваційній сфері розвиток творчої активності персоналу повинен базуватися на органічному поєднанні та взаємодії пріоритетів інноваційного розвитку промислових підприємств і комплексу дієвих заходів активізації інноваційної праці персоналу.

### **Література**

1. Захарченко В.І., Корсікова Н.М., Меркулов М.М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки: Навч. посіб. — К.: Центр навчальної літератури, 2012. — 448 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 [5] с.

Стаття надійшла до редакції 17.06.2012 р.

УДК 331.101

**Шкода Т.Н.,**

канд. екон. наук, докторант,  
Національний авіаційний університет

### **УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У ПРИБУТКАХ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ**

|| У статті здійснено теоретичний аналіз досліджень участі працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності, способи та форми такої участі, систематизовано історію розвитку цього питання.

*В статье произведен теоретический анализ исследований участия работников в прибыли предприятия на основании отношений собственности, способы и формы такого участия, систематизирована история развития данного вопроса.*

*The theoretical analysis of employees' participation in the enterprise profits' on the basis of ownership relations studies is made, ways and forms of such participation are analyzed, history of this issue is systematized in this article.*

**Ключові слова.** Працівник, прибуток, підприємство, відносини власності.

**Ключевые слова.** Работник, прибыль, предприятие, отношения собственности.

**Key words.** Employee, profit, enterprise, ownership relations.

**Вступ.** Для стимулювання праці працівників підприємства великого значення набуває участь персоналу у прибутках. Розподіл частини прибутку між працівниками може здійснюватись у формі грошових виплат, а також у формі розповсюдження між працівниками акцій підприємства, тобто на основі відносин власності. Це є властивим для такого виду підприємства, як акціонерні товариства.

Таким чином, для працівників підприємства, які стають власниками акціонерного капіталу, головним є примноження цього капіталу і отримання внаслідок його функціонування певної винагороди у вигляді прибутків (дивідендів). Дана форма стимулювання персоналу найбільш розповсюджена в Японії, Німеччині, Франції, Скандинавії, хоча зародилася вона у США (табл. 1).

Таблиця 1

**ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ІДЕЇ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ВЛАСНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Період	Представник	Сутність ідеї
Кінець 80-х рр. XIX ст.	Л. Стенфорд, сенатор, засновник Стенфордського університету	За його ініціативи були розроблені та подані до конгресу США кілька законопроектів з розвитку кооперативів, співвласниками яких мали бути працівники. Жоден з проектів не був підтриманий конгресом США
20-ті рр. XX ст.	Р. Брукінгс, вчений суспільствознавець, засновник Брукінгського інституту	Опублікував монографію, в якій розвивав тезу про необхідність використання частки прибутку корпорації для викупу так званих «трудоових акцій» і розповсюдження їх серед робітників та управлінського персоналу відповідно до трудового внеску. Крім того, запропонував надавати місця робочим у радах директорів корпорацій
50-ті рр. XX ст.	Л. Келсо, банкір	Запропонував, щоб корпорації фінансувалися всіма зацікавленими суб'єктами — інвесторами, постачальниками, і, більшою мірою, робітниками. З цією метою потрібно було створити справедливі умови доступу до кредитів широким верствам населення
70-ті рр. XX ст.	Р. Лонг та Е. Кеннеді, сенатори-демократи	Внесли в конгрес законопроекти, що передбачали значні податкові пільги компаніям, які викупають акції на користь своїх співробітників. Ці законопроекти лягли в основу створення акціонерної власності робітників — Employees Stock Ownership Plans (ESOP)

Джерело: розроблено автором на основі [7]

Найбільш повно та своєрідно ці системи участі виявилися у Швеції. Колективну участь працівників у прибутках і власності підприємств у формі фондів трудівників профспілки використовують, окрім усього іншого, як засоби контролю за приватною власністю і навіть за всією економікою. У різноманітних фондах колективного володіння акціями поєднуються участь у прибутках, в акціонерному капіталі та в управлінні.

Для впровадження цієї форми економічної демократії в Швеції мали місце особливі передумови [8]: законодавство, що регулює участь персоналу у власності та в управлінні; високий рівень профспілкової організованості; наявність у профспілок необхідних знань і навичок управління; активне сприяння уряду; наявність теорії та програми дій, що вписуються в особливу шведську модель суспільного розвитку.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Протягом багатьох років різні дослідники розглядали проблему спонукання економічно активного населення до продуктивної праці.

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

Дослідженнями участі працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності займалися такі вчені, як: Астапова Г.В., Богиня Д.П., Бортник Т.І., Калина А.В., Колот А.М., Сирота С.М., Шаповалов В.О., Брукінгс Р., Кіндерманн Г., Стенфорд Л., Келсо Л., Шанц Г. та ін.

**Постановка завдання.** Мета даної статті полягає в теоретичному аналізі такої форми стимулювання персоналу, як участь працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності.

**Результати дослідження.** Основою в Україні формування нового соціально-економічного механізму мотивації праці стала власність. Використання різних методів мотивації праці залежно від конкретних умов власності, були досліджені Т.І. Бортник [3] (табл. 2).

Власність визначає характер і зміст потреб, мотивів, формує важелі особистої відповідальності і самоконтролю, створює умови для самореалізації, розвиває почуття підприємливості. Формування психології власника спонукає людину до самовідданої праці, до її самореалізації в одній з альтернативних форм підприємництва. В процесі реформування підприємств на основі трансформації форм власності змінюється суб'єктивно-суттєве відношення до праці.

Таблиця 2

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА РЕГУЛЮВАННЯ РОЗПОДІЛУ ВІДНОСИН ВЛАСНОСТІ [3]**

Методи мотивації праці	Найманий працівник		Власник-підприємець
	без власності	з власністю	
Цільової орієнтації	Встановлення нормованих завдань. Створення умов для підвищення професійного рівня. Забезпечення умов для збільшення заробітної плати		Створення сприятливого законодавчого поля
Підкріплення	Створення гнучкої персоналізованої системи матеріального стимулювання. Посилення матеріального і морального стимулювання. Застосування штрафних санкцій	Створення персоналізованої системи матеріального і морального стимулювання. Виплата доходів на власність. Застосування штрафних санкцій	Створення умов для розширення виробництва і збільшення прибутку. Формування сприятливої суспільно-політичної думки
Удосконалення змістовності праці	Забезпечення умов для реалізації творчого потенціалу. Освоєння нових технологій. Створення можливостей освоєння нових професій, підвищення кваліфікації. Застосування методів наукової організації праці		Створення умов для самореалізації. Можливість реалізації ознак лідерства і підприємливості. Реалізація стратегії інновативності. Забезпечення умов для соціально-політичного визнання успіхів підприємця в його благодійній діяльності

Методи мотивації праці	Найманий працівник		Власник-підприємець
	без власності	з власністю	
Залучення до інтересів власності	Організація матеріального заохочення за рахунок виплат з прибутку	Забезпечення участі працівників у формуванні капіталу, розподілі прибутку, управлінні	Надання можливості самостійно визначати стратегію формування капіталу, використання прибутку і управління підприємством

Цікавою є робота українського дослідника Г.В. Астапової, яка розробила функціонально-цільовий механізм перерозподілу пайових внесків працівників, що являє собою інтегровану сукупність елементів, котрі взаємозв'язані виконанням загальних функцій управління корпоративними частками працівників з метою забезпечення ефективного розвитку авіаційних корпорацій [2].

Дослідження цього автора підтвердили, що даний механізм є інструментом упровадження концепції корпоративного управління на основі права трудової власності. В основі концепції корпоративного управління на основі права трудової власності лежить забезпечення концентрації власності у розпорядженні працівників і досягнення на цій основі ефективності управління корпорацією. Тобто передбачається створення корпорацій зі значною участю працівників, подальше регулювання корпоративних часток працівників відповідно до їх індивідуальних результатів праці, а також створення необхідних умов для реалізації власниками корпоративних прав.

Найважливішим елементом функціонально-цільового механізму є методична складова, адже саме через неї забезпечується дія інших елементів механізму. Положення теорії трудової власності практично реалізуються через використання методичної складової функціонально-цільового механізму перерозподілу пайових фондів працівників (рис. 1). Саме методи перерозподілу пайових внесків активізують перерозподільну функцію механізму, а потім функцію економічного стимулювання працюючих власників.

У міжнародній практиці одним з найважливіших інструментів контролю роботи ради директорів і діяльності вищого менеджменту в цілому, їх залучення до власності корпорації є створення адекватної системи оцінки і винагороди. Провідна роль комітетів у цьому питанні і, перш за все, по впровадженню практики оцінки діяльності членів ради директорів сприяє досягненню максимального внеску кожного члена ради директорів в успішний розвиток компанії і вирішенню наступних важливих завдань [6]:

- формування складу рад директорів на основі оптимального поєднання знань, професійного досвіду, навиків і особових якостей його членів;
- формування ефективної мотивації членів рад директорів;
- створення прозорих і зрозумілих механізмів визначення розмірів винагороди членів ради директорів;
- підвищення якості корпоративного управління в компанії у цілому.

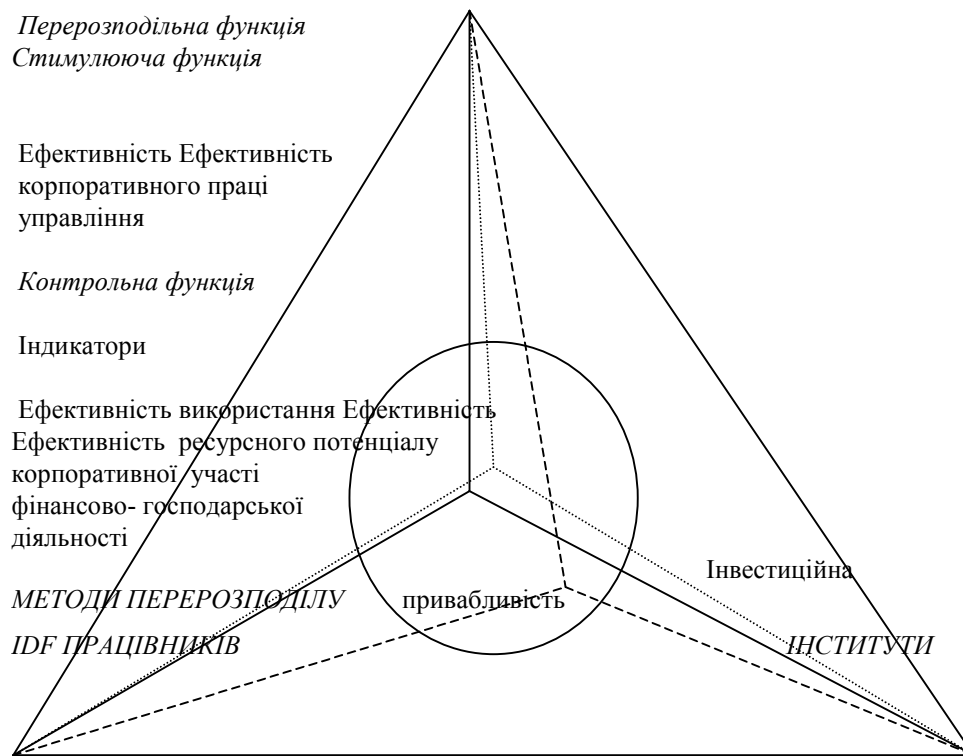


Рис. 1. Взаємозв'язок елементів функціонального-цільового механізму перерозподілу індивідуальних пайових фондів працівників авіакорпорацій [2] (IDF — індивідуальний пайовий фонд учасника авіакорпорації)

Одним з найважливіших завдань, яке вирішує рада директорів в особі комітету з винагород, є розробка критеріїв у відповідність з якими визначається власне сама винагорода. На даний час розрізняють три підходи: 1) традиційний (або окладний) підхід; 2) підхід, орієнтований на результат; 3) підхід, орієнтований на вартість бізнесу. В останньому випадку формується механізм зацікавленості в зростанні капіталізації компанії шляхом залучення до власності. Сьогодні третій підхід набув значного поширення у вигляді використання різного роду опціонних програм, тобто надання права покупки акцій даної компанії на певних умовах (рис. 2).



Рис. 2. Участь у прибутках на основі відносин власності

У розвинутих країнах світу набули широкого розвитку три методи участі працівників у капіталі корпорації [5]:

—реалізація так званих планів 401 (К), коли працівники здійснюють добровільні внески для викупу акцій;

—традиційних планів ESOP, коли внески для викупу акцій здійснюють лише роботодавці;

—використання опціонів для купівлі працівниками акцій корпорацій.

Що ж стосується опціонів, то використовуються опціони кількох видів:

- фондові опціони (дають право покупки акцій компанії за певною ціною, так званою ціною виконання, протягом фіксованого періоду);
- преміальні опціони (мають ціну виконання вище поточної ринкової);
- дисконтні опціони (припускають встановлення ціни виконання нижче поточною ринковою, але мають ряд обмежень на операції з акціями для менеджерів);
- індексні програми (ціна опціону прив'язана до галузевого або ринкового індексу).

Вважається, що участь у виплаті дивідендів як під форма участі у прибутках є спеціальною формою, яка має значення лише для акціонерних товариств [11]. За основу участі береться тільки той прибуток, який призначений для виплати дивідендів. В акціонерних товариствах розрізняють участь у прибутках з дивідендним тарифом (ставкою) і дивідендною сумою [4].

При участі у прибутках з використанням суми дивідендів персонал отримує частину суми дивідендів, яка виплачується [10]. Вихідною основою для участі в розподілі основного капіталу є вилучений прибуток. Він спрямовується на накопичення капіталу підприємства, або у резервні фонди. Виплати передбачаються в наступні періоди, коли працівник отримує виплату прибутку вже як інвестор. При розподілі прибутків з виплатою дивідендів і розподілі основного капіталу як проблему можна розглядати справедливість поділу, оскільки з погляду підприємця для виплати прибутку чи для його залишення мають вагу інші причини і потреби, ніж з боку працівника [12].

Як правило, за черговістю отримання доходу та обсягу прав власника виділяють такі види акцій:

- проста акція, яка надає право власнику на отримання: 1) згідно класичного розуміння поняття «дивіденди» — деякої частини прибутку акціонерного товариства; 2) згідно українського законодавства — отримувати дивіденди незалежно від фінансових результатів діяльності акціонерного товариства (за наявності на те рішення загальних зборів) та брати участь в управлінні товариством;

- привілейована акція, яка надає власнику безумовне право на отримання встановленого умовами випуску річного доходу, при цьому власник такої акції має пріоритет (щодо власників простих акцій) при розрахунках товариства з акціонерами. Привілейована акція, як правило, не дає власнику права на участь в управлінні товариством, у тому числі — права голосу на зборах акціонерів. Частка привілейованих акцій у статутному капіталі акціонерного товариства не може перевищувати 25 % [1].

Володіння працівниками активами підприємства за посередництвом інвестиційних фондів може здійснюватися через інститути спільного інвестування (ІСІ). В Україні ІСІ відіграють значну роль у міжгалузевому перерозподілі капіталу, стимулюють інвестиційний процес у країні за рахунок внутрішніх і зовнішніх інвестицій, сприяють розвитку фондового ринку тощо. Діяльність ринку спільного інвестування в Україні забезпечується за рахунок створення інвестиційних фондів і формування їх активів спеціалізованими небанківськими установами — компаніями з управління активами (КУА) [9].

**Висновки.** У розвинутих раїнах загальноновизнаним є важливість участі працівників у прибутках підприємства на основі власності. Це сприяє росту продуктив-

ності їх праці та досягненню соціального порозуміння на підприємстві. Розвивається така система за умови наявності діалогу між працівниками та підприємцями.

В Україні на сьогодні ідея участі працівників у прибутках підприємства на основі власності мало реалізована. Цьому сприяють і ті соціальні протиріччя, які мають місце в нашому суспільстві на даний момент.

Окремими винятками на загальному фоні можуть слугувати приклади представництв іноземних компаній, які все ж залучають своїх найбільш результативних українських працівників до участі у прибутках на основі власності.

### **Література**

1. Закон України «Про цінні папери та фондовий ринок» № 3480-IV від 23.02.2006 р. зі змінами та доповненнями. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3480-15/page>
2. *Астапова Г.В.* Функціонально-цільовий механізм перерозподілу пайових фондів працівників у корпоративному управлінні авіапідприємствами. [Текст]: автореферат дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.04 / Г. В. Астапова; Нац. авіац. ун-т. — К., 2009. — 36 с.
3. *Бортник Т. І.* Формування соціально-економічного механізму мотивації праці [Текст] / Т.І. Бортник // Зб. наук. праць. — Умань: УСГА, 1999. — С. 393—395.
4. *Кіндерманн Г.* Система участі працівників підприємства в розподілі прибутків. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9060/1/09.pdf>
5. *Колот А.* Розвиток відносин власності і його вплив на соціально-трудова сферу (із практики зарубіжних країн) [Текст] / А. Колот // Економіст. — 2001. — № 4. — С. 39—41.
6. Корпоративне управління в Україні: інтелектуальний капітал, персонал, якість. [Текст] / І.О. Борисюк [та ін.]; за ред. В.І. Щелкунова, Г.В. Жаворонкової. — К.: Наукова думка, 2010. — 620 с.
7. *Сирота С.М.* Участь робітників в управлінні підприємством як форма мотивації трудової діяльності [Текст] / С.М. Сирота // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4 (22—23). — С. 243—245.
8. *Стаднік Т.К.* Участь працівника у прибутках підприємства як альтернативна форма оплати праці [Текст] / Т.К. Стаднік // Управління розвитком. — 2010. — № 21 (97). — С. 58—60.
9. *Футало Т.В.* Вплив діяльності небанківських фінансових установ на розвиток фінансового ринку в Україні [Текст] / Т.В. Футало // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Україн-ки. — 2010. — №4. — С. 59—66.
10. *Hentze J.* Personalwirtschaftslehre 2, Personalerhaltung und Leistungssimulation, Personalfreistellung und Personalinformationwirtschaft, unter Mitar, von Joachim Metzner, 2., neubearb. Aufl. [Text], Bern, Stuttgart: Paul Haupt, 1981.
11. *Schanz G.* Mitarbeiterbeteiligung: Grundlagen — Befunde — Modelle [Text]. — München: Vahlen, 1985.
12. *Strutz H.* Handbuch Personalmarketing [Text], Wiesbaden: Gabler, 1989.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2012 р.

УДК 331.101.26

**Гузар У.Є.,**

асистент,

кафедра економіки та управління персоналом,

Львівський інститут банківської справи

Університету банківської справи Національного банку України

## **ПРОСТОРОВО-ІНФОРМАЦІЙНІ АКЦЕНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ЗНАНЄМІСТКОЇ ЕКОНОМІКИ**

Охарактеризовано інформаційно-технологічні та просторово-часові акценти трансформації трудової діяльності в умовах формування економіки знань. Проаналізовано основні аспекти плінності технологій у сучасних умовах. Виокремлено показник плінності технологій на прикладі операційних систем компанії Microsoft.