

Студент 2 року магістратури
факультету економіки і права ХНЕУ

ФОРМИ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПРИБУТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Розглянуто існуючі форми участі працівників у прибутку, а також виявлено їх роль і значення в стимулюванні персоналу на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрены существующие формы участия работников в прибыли, а также выявлены их роль и значение в стимулировании персонала на предприятии.

Annotation. In this article the existent forms of participation of workers in an income were considered, and also their role and value in stimulation of personnel on an enterprise was exposed.

Ключові слова: прибуток, форми участі працівників у прибутках, мотивація, дивіденди.

У сучасних умовах господарювання для підприємств одним із найважливіших факторів успішного функціонування є матеріальна зацікавленість працівників, яка зумовлюється рівнем мотивації персоналу. Великого значення для стимулювання праці персоналу набуває його участь у прибутках, тобто розподілі певної частини прибутку підприємства між працівниками. Актуальність даного питання міститься, по-перше, у необхідності запровадження системи участі працівників у результатах діяльності; по-друге, провідні підприємства більшості країн світу почали розглядати впровадження такої системи як необхідну складову процесу мотивації і зацікавленості персоналу результатами діяльності свого підприємства.

Метою дослідження є розкриття сутності існуючих форм участі працівників у прибутку сільськогосподарських підприємств, а також з'ясування їх впливу на мотивацію і стимулювання персоналу підприємства.

Проблематика питання участі працівників у розподілі прибутку підприємств була предметом досліджень таких науковців, як Самолук Н. М. [1], Гайворонський В. М., Жушман В. П. [2], Качан Є. П. [3] та ін.

Отже, розподіл частини прибутку сільськогосподарського підприємства між працівниками може здійснюватися у таких формах, як грошові виплати або розповсюдження між працівниками акцій підприємства [3]. Першу форму участі в прибутках можна назвати формою участі у результатах, таким чином збільшення обсягів випуску продукції, обсягів продажу, виконання робіт веде до додаткових заохочувальних виплат для робітників, від яких залежали ці результати. Ці результати діяльності підприємства залежать від праці персоналу, безпосередньо зайнятого у процесі створення матеріальних цінностей: головного агронома, бригадира тракторної бригади, начальника відділу маркетингу, спеціалістів відділу маркетингу, трактористів, машиністів, польових робітників. Ця форма – це виплата бонусів. Розподіл коштів, що виділяються на виплату бонусів з прибутку підприємства, здійснюється через заробітну плату та бонусні коефіцієнти, які встановлюються кожному працівнику на початку року в діапазоні 0,1 – 0,3 (від 10 до 30 відсотків їх заробітної плати). Виплата бонусів здійснюється, як правило, один раз на квартал або два рази на рік [4]. Сума прибутку на виплату бонусів розраховується за формулою 1:

$$D_i = \sum_{i=1}^n * (Зк \times dz) : 100, \quad (1)$$

де $\sum_{i=1}^n *$ – фонд фактичної заробітної плати працівників, грн;

dz – частка заробітної плати, у розмірі якої виділяються кошти з прибутку на виплату бонусів, відсотків.

Рекомендується dz встановлювати на рівні 25–30 відсотків [2].

Розмір бонусів (Бв) кожного (i-го) працівника визначається за формулою 2:

$$Бв = (D : \sum_{i=1}^n * Зсм) \times Кб \times Зк, \quad (2)$$

де D – сума доходу (прибутку), що виділена на сплату бонусів, грн;

$\sum_{i=1}^n * Зсм$ – фонд середньомісячної фактичної заробітної плати, грн;

$Кб$ – бонусний коефіцієнт, який встановлено на початку року кожному (i-му) працівнику;

$Зк$ – розмір фактичної заробітної плати кожного (i-го) працівника у кварталі, за який виплачуються бонуси, грн.

Приклад такої форми участі працівників у прибутках такий: у першому кварталі на підприємстві загальний

коштів на сплату бонусів, спрямовану з прибутку підприємства, визначено у розмірі (dз) 30 відсотків фонду фактичної заробітної плати у кварталі, який становить 6 480 грн (21600 × 30) : 100. Фонд середньомісячної заробітної плати працівників у кварталі становить 7 200 грн (21600 : 3). Працівнику, фактична заробітна плата якого за цей квартал складає 840 грн, бонусний коефіцієнт встановлено у розмірі 0,28. Розмір його бонусу складе:

$$B_b = (6\ 480 : 7\ 200) \times 0,28 \times 840 = 211,68 \text{ грн.}$$

Отже, участь у власності зумовлює зацікавленість працівників у підвищенні ефективності діяльності підприємств, зміцненні його фінансового стану, оновленні виробництва і реалізується здебільшого через надання працівникам акцій підприємства [1]. Виплати працівникам за участь у капіталі стосуються передусім акціонерних сільськогосподарських підприємств. Вони здійснюються у формі щорічних дивідендів тим працівникам, які є власниками акцій підприємства. Такими працівниками повинні бути керівники, спеціалісти, службовці, тобто ті робітники, від яких залежить ефективність прийняття рішень і діяльність усього підприємства. До них належать: керівник підприємства, головний економіст, головний бухгалтер, юрисконсульт, головний інженер, інженер з охорони праці та техніки безпеки.

Кожне сільськогосподарське підприємство самостійно визначає форми оплати праці його працівників та обирає одну із форм участі працівників у прибутках [2]. Процедура визначення дивідендів на акції починається з розподілу прибутку сільськогосподарського підприємства згідно з певною дивідендною політикою. Розмір дивідендів кожного (i-го) працівника, який бере участь у цьому капіталі, розраховується за формулою 3 [4]:

$$D_i = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n E_i * K_i} \times \sum_{i=0}^n E_i * D_{0i} \times K_{рч} \quad (3)$$

де D_i – сума дивідендів, що підлягає виплаті кожному (i-тому) працівнику, грн;

$\sum_{i=0}^n E_i * D_{0i}$ – сума прибутку, що виділена на сплату дивідендів, грн;

K_i – розмір капіталу, вкладеного (i-тим) працівником, грн;

$\sum_{i=1}^n E_i * K_i$ – загальний розмір капіталу, вкладеного усіма працівниками, грн;

$K_{рч}$ – коефіцієнт відпрацьованого кожним працівником робочого часу за рік, днів.

При цьому коефіцієнт $K_{рч}$ розраховується за формулою 4 [4]:

$$K_{рч} = \frac{P_{чф}}{P_{чн}} \quad (4)$$

де $P_{чф}$ – робочий час, відпрацьований кожним (i-тим) працівником за рік, з урахуванням передбаченої законодавством чергової відпустки, днів;

$P_{чн}$ – номінальний фонд робочого часу в поточному році, за який здійснюється виплата дивідендів, днів.

Ця система нарахування дивідендів ураховує не тільки розмір вкладеного працівником грошового або майнового капіталу, а й особистий внесок кожного в кінцеві результати роботи підприємства і спонукає кожного до більш повної віддачі.

Участь у прибутках повинна охоплювати весь персонал підприємства або ж його переважну більшість, тому що інакше активна і добросовісна робота одних буде балансувати з пасивним відношенням до праці тих працівників, які не отримують премій.

Таким чином, використання форм участі у прибутках, окрім підвищення рівня матеріального стимулювання, приведе до забезпечення соціальної рівності в колективі та справедливості в розподілі доходів. Участь у прибутку працівників сільськогосподарських підприємств в Україні буде ще більш ефективною, якщо вона доповнюватиметься залученням працівників до управління, до процесу прийняття рішень, до пошуку і вирішення виробничих проблем, шляхів удосконалення виробництва. Преміювання працівників забезпечить підвищення результатів діяльності підприємства, а отже, збільшення прибутку, який, у свою чергу, створює базу економічного розвитку сільськогосподарського підприємства і державного АПК в цілому.

Наук. керівн. Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Самолюк Н. М. Аналіз зарубіжного досвіду оплати праці й участі найманих працівників у результатах діяльності підприємств / Н. М. Самолюк // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. – 2009. – № 3. – С. 86–92. 2. Гайворонський В. М. Аграрне право України : підручник / В. М. Гайворонський, В. П. Жушман. – Х. : Право, 2003. 3. Качан Є. П. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навч. метод. посібн. / Є. П. Качан. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – С. 373. 4. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників підприємств : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 № 186.

