

І.П. Булєв

*д-р екон. наук,
м. Донецьк*

А.М. Ревва

*канд. екон. наук,
м. Одеса*

Г.С. Атаманчук

м. Донецьк

МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ВЛАСНОСТІ ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Роздержавлення та приватизація, що були проведені під час реформування економіки постсоціалістичних держав, однією із головних цілей мали подолання відчуження працівників від власності. До цього часу серед реформаторів-економістів та політиків панує думка, що державна (суспільна) форма власності не є ефективною, що приватна власність швидко вирішує питання підвищення ефективності виробництва шляхом використання різноманітних форм мотивації персоналу підприємств, у тому числі використовуючи мотиваційний потенціал власності. Практика показала інші результати. Незважаючи на те, що на сьогодні державна форма власності займає значну частину власності економічно розвинених держав (понад 50 % власності держави) в Україні мають за різними оцінками державну власність від 10 % до 20 % підприємств. Перші мають ефективну економіку, вітчизняна економіка працює неефективно.

У 2009 р. вітчизняна промисловість в цілому була збитковою. Економіка України все ще не досягла рівня 1990 року. На рівень докризового 2008 року, за прогнозами авторитетних фахівців, Україна вийде лише до 2015 року [1, с. 5].

Період реформування економіки України в умовах побудови нею державної незалежності характеризувався різкими спадами та коливаннями виробництва, продуктивності праці, розшарування суспільства за рівнем доходів. В перші роки побудови незалежної держави (1991–1995 р. р.) мало місце різке падіння ВВП і, як результат, заробітної плати та доходів основної маси населення. При цьому рівень падіння заробітної плати в рази перевищував падіння виробництва і продуктивності праці. Фактори подолання відчуження найманих робітників від власності та залучення їх до управління виробництвом не спрацювали. Зруйновано було систему мотивації працівників. Вкрай недостатньо уваги приділялось нормуванню витрат труда, бригадним та колективним формам організації та оплати труда за кінцевими результатами, участі працівників у прибутках та в управлінні.

Мета даної роботи — на основі аналізу прогресивних систем мотивації персоналу обґрунтувати необхідність та доцільність формування стратегічної системи мотивації використання мотиваційного потенціалу власності в соціально-економічній системі мотивації, визначити механізми їх реалізації.

Як справедливо відмічають дослідники [2, с. 40; 3; 4] історично склались і сьогодні чітко виділяються дві центральні філософсько-методологічні доктрини власності — індивідуалістична (приватна) та суспільна (державна). Боротьба між прихильниками доктрин приват-

ної та суспільної власності проходить вже на протязі більше двох сторіч. Особливо це актуально відносно постсоціалістичних країн, у яких ще два десятиріччя більшість науковців та практиків доводили переваги суспільної власності на засоби виробництва. І вже на протязі більш як двадцяти років доводять, що приватна власність є найбільш досконалою, привабливою та ефективною. В Україні її питома вага в промисловості, розрахована за офіційними методиками, складає від восьми до десяти відсотків (8–10 %), в той час як у економічно-розвинутих країнах — 42–65 % [2, с. 41].

Аналіз доводить, що зміна питомої ваги та співвідношення основних форм власності суттєво не вплинули в країнах СНД на ефективність виробництва.

Головними причинами тому стали:

— обвальне падіння ВВП, що співпало з періодом реформування власності;

— прихід до власності в економіці нових власників, які не створювали її, а отримали за принципом «хто більше схопить», не зважаючи на економічні та загальнолюдські моральні принципи;

— концентрація власності у групах небагатьох, при відчуженні від неї основної маси виробників, які вважали себе співвласниками загальнонародної та кооперативно-господарської власності;

— заниження у десятки разів вартості майна, яке розподілялось відповідно до отриманих населенням приватизаційних сертифікатів;

— низький рівень роз'яснювальної роботи серед населення відносно принципів та механізмів реалізації приватизаційних сертифікатів, в результаті чого значна частина громадян не стала отримувати сертифікати або не реалізувала їх;

— значна диференціація рівня доходів 10 % найбагатшого і 10 % найбіднішого населення, яке за оцінками різних фахівців та політичних діячів складає від 15 до 60 разів;

— погіршення системи нормування затрат труда та матеріалів на виробництві, систем мотивації персоналу навіть порівняно із періодом планово-директивної економіки;

— практично повне ігнорування форм та методів морального стимулювання ефективної праці, поєднання моральних та матеріальних стимулів ефективного труда персоналу;

— відсутність на переважній більшості підприємств виплати дивідендів або винагород за результатами роботи за певний період (квартал, півріччя, рік);

— формування органів управління підприємств виключно із мажоритарних акціонерів-власників та топ-менеджменту, не включення в них найманих працівників та робітників;

— політична нестабільність, корупція і т. ін.

Таким чином, загальні обставини та внутрішні проблеми підприємств в період реформування вітчизняної економіки супроводжувались падінням рівня та ефективності систем мотивації персоналу, практично невикористанням мотиваційного потенціалу власності в умовах її різноманітності.

Система мотивації праці — це сукупність внутрішніх мотивів особи (груп, колективів) та зовнішніх (економічних і неекономічних) заохочувальних важелів, інструментів, прийомів, що спрямовані на досягнення певних цілей особи та колективу підприємства і в певній мірі визначають поведінку та дії об'єкту. Мотивація є процесом заохочення самого себе та інших до дій, направлених на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації. Мотивація як механізм — це внутрішній психологічний настрій суб'єкту, що забезпечує упізнання предмета, відповідаючого потребам і запускає спрямовану поведінку, щодо присвоєння предмету, якщо він відповідає потребам. Мотивація діє у відносинах особистість та інші суб'єкти виробничих, соціальних та ринкових відносин. Але головним є відносини «особистість-підприємство», якщо людина прийшла на підприємство та працює на ньому.

Приходячи на підприємство для укладання договору чи контракту, приймаючи рішення працювати на даному підприємстві, потенційний працівник має своє уявлення що те, що він бажає виконувати та які власні потреби реалізувати. Фахівці називають це трудовою концепцією робітника, працівника (ТКР) [5].

ТКР представляє собою інтегральну характеристику особистості, взяту виключно під кутом зору, яким бачиться самому працівнику своє місце у виробничій сфері і яка специфіка її поведінки в ній. ТКР дає можливість оцінити, яку «ціну» повинен «заплатити» робітник, щоб отримати можливість використати сприятливі для нього фактори трудових відносин (творчий характер праці, легкість виконання завдань, свобода регулювання робочого часу і т. ін.), умови праці і можливості самореалізації (кар'єрне переміщення, можливість навчання та підвищення кваліфікації, відстань місця роботи від місця проживання, наявність дитячих установ, установ охорони здоров'я, оздоровчих комплексів і т. д.).

Але доведено, що ТКР та система мотивації діють тоді, коли доходи особистості, її сім'ї перевищують певний мінімальний рівень, що знаходиться не нижче науково обґрунтованого рівня задоволення основних матеріальних і нематеріальних потреб особистості. Якщо цього не досягнуто, то мотивація як соціально-економічна категорія не реалізується і діють системи стимулювання, або лише форми й системи заробітної плати, чого явно не досить для системи мотивації. Остання більш об'ємна ніж заробітна плата та системи стимулювання, які є зовнішніми відносно задоволення потреб особистості, вона може бути розповсюджена на поточні та на довгострокові мотиви особистості, у той час як заробітна плата та значна частина систем стимулювання орієнтовані на поточні потреби та інтереси як робітника, так і підприємства.

Оскільки інтереси підприємства, його колективу (власників, акціонерів, менеджменту, найманих працівників) реально поділяються на поточні (реалізуються у заробітній платі та опосередковано у прибутках), та на стратегічні (реалізуються шляхом росту ринкової ціни підприємства, рівень його капіталізації), то доцільно в системі мотивації персоналу виділити мотивацію поточну і мотивацію довгострокову (стратегічну). Якщо до першої входять відомі та досить досліджені форми й системи заробітної плати, моральні та матеріальні стимули, то в основі стратегічної мотивації лежать механізми капіталізації, участь найманих працівників в управлінні виробництвом, формування позитивного іміджу і т. ін.

Не зважаючи на те, що рівень доходів в Україні все ще залишається низьким, а рівень безробіття — високим, в останні роки розмір мінімальної заробітної плати зростає більш високими темпами (табл. 1), а темпи росту реальної заробітної плати суттєво перевищують темпи зростання продуктивності праці (табл. 2), рівень реальної заробітної плати та доходів не досягають науково обґрунтованих норм задоволення потреб працівників, населення. У зв'язку з цим в Україні рівень середнього класу оцінюється у 8–10 % населення, стримується формування громадянського суспільства, недостатня матеріальна база для формування сучасної дієвої системи мотивації працівників підприємств.

Як свідчать дані табл.1 на протязі 01.01.2010 р. мінімальна заробітна плата зросла на 23,9 % або на 178 грн. проти 23 % або 139 грн. у 2009 р. З урахуванням запланованого на 2010 р. росту інфляції на рівні 13,1 % [7, с. 7] реальна мінімальна заробітна плата у 2010 р. зросте приблизно на 30 % до рівня 2009 р.

Формування сучасної системи мотивації доцільно проводити пов'язуючи більш тісно темпи зростання продуктивності праці і рівня заробітної плати, моральні та матеріальні стимули. Але найбільші можливості формування досконалої системи мотивації знаходяться в царині використання мотиваційного потенціалу власності та залучення найманих працівників підприємств до управління. Для економіки ХХ сторіччя характерною рисою стало перетворення приватної власності в акціонерну, «розпорошення» власності, демократизація її.

Процес трансформації приватної власності в акціонерну, яка характеризується як концентрацією капіталу, так і його демократизацією, почався у XVIII-XIX ст. у надрах капіталістичного способу виробництва. До цього часу питання про віднесення акціонерної власності до приватної чи не приватної, залишається відкритим. Одні фахівці відносять акціонерну власність до приватної, і для

Таблиця 1

Розмір мінімальної заробітної плати в Україні на 1.01.2005–2010 рр. [5]

Показники	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.	2010 р.		
						01.01.10	01.05.10	01.12.10
Мінімальна заробітна плата, грн./місяць	262	350	400	515	605	744 (869) ^{*)}	884	922
% до попереднього періоду	-	133,6	114,3	128,8	117,5	123,0 (143,6)	119,0	104,3

^{*)} в дужках — проектний рівень згідно ЗУ «Про встановлення прожиткового мінімуму»

Таблиця 2

Випередження темпами зростання середньомісячної заробітної плати темпів зростання продуктивності праці (процентні пункти) [1, с. 7]

Показник	2001р.	2002р.	2003р.	2004р.	2005р.	2006р.	2007р.	2008р.	2009р.
Рівень випередження, %	15,8	7,7	2,1	13,4	26,5	15,8	13,9	28,2	15,0 ^{*)}

^{*)} попередні дані

цього є певні підгрунття, оскільки акція (акції) належать чи то фізичним, чи то юридичним особам із приватною власністю. При цьому об'єднаний акціонерний капітал розділяється на реальний (виробничий) та фіктивний капітал, і є не приватним, а колективним. Акціонер може отримати свою долю із цього капіталу лише у грошовій формі і не має можливості та право отримати засоби виробництва. Це дозволяє концентрувати капітал, зберігати цілісність функціонуючого капіталу, отримувати додану вартість і частково розподіляти її серед акціонерів у формі дивідендів, надає право акціонерам приймати участь в управлінні підприємствами. Формуючись із приватної власності акціонерів підприємство набуває риси не приватного, а колективного. Про це писали ще К. Маркс і Ф. Енгельс, підкреслюючи «витіснення капіталу як приватної власності в рамках самого капіталістичного способу виробництва» [8].

В умовах капіталізму складаються передумови при яких у сфері мілкового, малого та середнього бізнесу виникають можливості ведення процесу виробництва, де працівники одночасно є власниками. Це народні підприємства у США, підтримка яких здійснюється програмою ESOP та охоплює більш як 10 тисяч малих та середніх підприємств [9; 10]. У Швеції більше 80 % складають сімейні фірми, що працюють без залучення найманих працівників. В Ізраїлі ще з початку ХХ ст. працюють комуни переважно у сільському господарстві — «кібуци». Декілька десятків кібуців зберігають принципи рівного розподілу доходів і не вводять диференціацію заробітної плати за виконаною роботою. Пошуки альтернативних капіталізму форм соціально-економічної організації виробництва надзвичайно живучі і продовжуються [11].

В Україні не використано можливість створення достатньої кількості народних підприємств під час масової приватизації. Це можливо було зробити використовуючи оренду з викупом, а також пряму передачу підприємств (переважно малих та середніх) виробничим колективам. В окремих випадках була використана оренда з викупом для роздержавлення та приватизації навіть великих підприємств, як це зроблено на НКМЗ, яке по суті було в певний час за оцінкою його генерального директора, а нині президента ЗАТ «НКМЗ» Г. М. Скударя, народним. Але поступово топ-менеджментом підприємства було сконцентровано більшість акцій в своїх руках, кількість власників значно зменшилась і підприємство перетворюється в класичне акціонерне товариство із незначною чисельністю мажоритарних акціонерів у власності яких сконцентрована більшість акцій. Кількість міноритарних акціонерів невпинно зменшується, падає їх роль і значення в управлінні виробництвом та підприємством.

Фахівці справедливо відмічають [12, с. 41], що передача підприємств до рук трудових колективів виключала перетворення їх у приватну власність окремого власника та можливість експлуатації найманої праці, виробництво доданої вартості, котру окремий власник зміг би перетворювати в капітал. Додана вартість ставала б надбанням трудового колективу, держави. Сам труд прийняв би характер співробітництва, партнерства. В той же час це відкрило б широкий простір для розвитку середнього і малого підприємництва, особистої та колективної заінтересованості та ініціативи. Держава повинна мати можливість розпоряджуватись стратегічними сферами виробництва, забезпечуючи розвиток суспільства в цілому, соціальну спрямованість розвитку і т. ін.

Однак ні працівники, ні керівники підприємств, ні апарат державних чиновників не готові і не спроможні були реалізувати дану концепцію, яка реально могла б сприяти подоланню відчуження працівників від власності, сприяти демократизації капіталу, реалізації мотиваційного капіталу власності.

Чисельні дослідження показують значний потенціал росту ефективності виробництва в умовах поєднання власника і працівника в одній особі. З'являється суттєвий фактор мотивації шляхом реалізації мотиваційного потенціалу власності, що досить легко може бути досягнуто в малих підприємствах і організаціях. У великих та середніх підприємствах це досягається шляхом залучення найманих робітників до управління підприємствами та процесами виробництва, участі у прибутках, в інноваційно-інвестиційній діяльності, вкладанні частини власних коштів найманих працівників у розвиток підприємства, капіталізації одержаної частки прибутків та дивідендів у розвиток підприємства, приріст ринкової вартості якого буде використано на формування персоналізованої власності членів виробничого колективу. Крім того, слід провести оцінку реальної вартості капіталу підприємства, включивши в неї вартість інтелектуального капіталу і виявлену додаткову вартість підприємства направити на формування персоналізованої власності працівників підприємства, диференціюючи його в залежності від факторів і кваліфікації працівника, стажу роботи на підприємстві, участі в роботі по раціоналізації, рівня заробітної плати, якості робіт. Особливої уваги потребує оцінка інтелектуального капіталу та формування з нього персоналізованої власності працівників. Адже сьогодні в Україні підприємства у своїй звітності або не показують взагалі вартість інтелектуального капіталу, не включають його до загальної вартості капіталу підприємств, або показують його на рівні 1-5 % загальної вартості капіталу підприємств. В той же час у вартості капіталу закордонних підприємств економічно розвинених країн питома вага інтелектуального капіталу досягає 50-70 %. Таким чином, при наявності розуміння проблеми економічною елітою, політиками та бізнесменами, профспілками й виробничими колективами, в Україні є реальна база подолання відчуження працівників від власності, формування працівника-власника, народних підприємств та підприємств із значною долею персоналізованої трудової власності працівників, що, безумовно, позитивно вплине на ефективність виробництва та подолання кризових явищ. Доля працівника в інтелектуальному капіталі доцільно визначати використовуючи інтегральний коефіцієнт, який враховує: загально-освітньо-профес-

ійний рівень (освіта, кваліфікація, професія, імідж установи, де отримано освіту, науковий ступінь); стаж роботи за професією та стаж роботи на підприємстві; рівень заробітної плати відносно до середнього по підприємству; участь у винахідництві та раціоналізації; періодичність та системність післядипломної професійної перепідготовки; коефіцієнт якості робіт, трудової та виробничої дисципліни і т. п.

На кожному підприємстві обираються свої показники із названих вище та встановлюється шкала їх значущості.

При закінченні трудових відносин за об'єктивними причинами, працівник має право або зберігати належну йому частку капіталу в капіталі підприємства, або отримати її в порядку, що діє на підприємстві.

Викладене вище дозволяє формувати стратегічну систему мотивації на підприємстві, використовуючи для цього мотиваційний потенціал власності.

Таким чином, механізм реалізації мотиваційного потенціалу власності включає:

— визначення матеріальної бази формування стратегічної системи мотивації персоналу підприємства яку можуть складати: капітал підприємства або його частка, що створюється у відповідний часовий період; частка прибутку, створена та отримана у відповідний період; приріст ринкової вартості підприємства; інтелектуальний капітал; дивіденди; гроші та інші матеріальна та нематеріальна власність працівників і ін.;

— вибір найбільш придатної для даного підприємства методики оцінки ринкової вартості підприємств та оцінка за нею вартості підприємства;

— демократизація капіталу; яка передбачає обмеження долі кожного мажоритарного акціонера на середніх підприємствах 10 % акцій, на крупних — 5 % акцій;

— обов'язкове введення до складу правління підприємства, його дирекції представників трудового колективу, наділивши їх правом «вето» на необґрунтовані рішення правління та дирекції, подолати яке мають право лише загальні збори акціонерів або конференція (загальні збори) трудового колективу;

— включення стратегічної системи мотивації до загальної стратегії підприємства.

Питання, які розглянуто у даній статті потребують подальших досліджень у сукупності із вирішенням проблем капіталізації підприємств.

Література

1. Геєць В. Формування і розвиток фінансової кризи 2008–2009 років в Україні / В. Геєць // Економіка України. — 2010. — № 4. — С. 5–15.

2. Макаров А. Собственность: два подхода / А. Макаров // Экономист. — 2006. — № 7. — С. 40–47.

3. Неоклассические проблемы демократизации собственности и менеджмента. Круглый стол // Вестник Московского университета. Серия «Экономика». — 2003. — № 3. — С. 113–119.

4. Покритан А. Деякі питання аналізу і реформування відносин власності / А. Покритан, В. Гринчук // Економіка України. — 2003. — № 11. — С. 40–46.

5. Китов А. И. Экономическая психология / А. И. Китов. — М. : Экономика, 1987. — 307 с.

6. Бюджет 2010. Рівняння на Європу // Урядовий кур'єр. — 2010. — 6 травня. — № 81. — С. 5.

7. Про державний бюджет України на 2010 рік. Закон України 27 квітня 2010 року, №2154-VI // Урядовий кур'єр. — 2010. — 30 квітня. — №80. — С. 7–15.

8. Маркс К. Капитал. Т. 1. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Соч. Т. 23. — 764 с.

9. Методы ESOP могут быть адаптированы к условиям любой страны // Человек и труд. — 1992. — №3. — С. 14–17.

10. Приватизация через собственность работников // Материалы российско-американской конференции. — М. : НИИ труда НМЦНОТ, 1992. — 81 с.

11. Дубсон Б. И. Кибуцы. Путешествие в светлое будущее и обратно / Б. И. Дубсон. — М. : Крафт, 2008. — 326 с.

12. Осичнюк Е. В. Собственность: прошлое, настоящее и будущее / Е. В. Осичнюк // Актуальные проблемы экономики. — 2010. — №1 (103). — С. 27–46.