

УДК 331.101.38:331.2

УДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВИХ АСПЕКТІВ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Ю. Максимець

Львівський національний університет імені Івана Франка

Ідеться про удосконалення фінансового механізму мотивації і стимулювання праці, мотиваційну функцію зарплати та її регулювання в умовах кризи, значення контрактів і кадрових агентств.

Ключові слова: заробітна плата, мотивація, стимулювання, лізинг.

У разі розроблення комплексу фінансових інституційних заходів з удосконалення мотивації у сфері трудових відносин необхідно врахувати, що мотиваційний механізм який адекватний сучасному рівню розвитку ринкової економіки на Заході в Україні тільки починає формуватися. Недосконалість багатьох аспектів мотиваційної політики зумовлюється такими причинами:

- порівняно незначним національним досвідом ринкової трансформації і відсутністю досвіду світового;
- специфікою ринкових перетворень в основі якої лежать тіньові і кримінальні способи набуття власності;
- відсутністю реальних інституційних заходів по створенню нормативної бази розвитку підприємництва і мотивації праці;
- менталітетом українських менеджерів та власників (вчорашніх директорів державних підприємств), які звикли вирішувати організаційні, виробничі, фінансові особисті проблеми через корупційні дії, хабарництво, ігнорування законів.

Порівняльний аналіз особливостей фінансового забезпечення працівників в Україні та інших країнах виявляє ряд суттєвих відмінностей, що негативно позначаються на механізмі мотиваційно-стимулювальної політики. Найбільше суперечностей виникає у сфері корпоративного сектора.

Недосконалість системи органів управління акціонерним товариством полягає у високому рівні незалежності керівника виконавчого органу для регулювання відносин між товариством і його керівником. Поширеною є ситуація коли контролюючий акціонер великою мірою залежить від лояльності топ-менеджера і водночас позбавлений ефективних правових важелів контролю за його поведінкою [3, с. 10].

Висока сутність незалежності менеджерів від акціонерів, що надається діючим в Україні Законом “Про господарські товариства” приводить до того, що керівники дуже часто приймають рішення не на користь акціонерів, а на користь третіх сторін, зрозуміло за певну винагороду. Наслідком таких дій є вилучення з оподаткування більшої частини доходів, закупівля по завищених цінах матеріально-технічних ресурсів, тобто здійснюється експропріація інвестицій міноритарних власників. Для менеджерів нижчих управлінських ланок і решти персоналу це обертається диспропорціями в оплаті. Не реалізуються інтереси акціонерів та інвесторів.

Для усунення недоліків мотиваційно-стимулювального механізму вкрай необхідно прийняття нового Закону “Про акціонерні товариства”, так вважають більшість українських дослідників [7, с. 6]. Прийняття нового закону має створити умови для гармонізації інтересів різних категорій та учасників корпоративних відносин: держави, великих і дрібних акціонерів, менеджерів, членів трудового колективу.

Інтереси держави будуть проявлятися у наступному: підвищенні конкурентоспроможності вітчизняної економіки; зростання іміджу держави у світовому співтоваристві; поглиблюватимуться угоди пов'язані з світовою торгівлею та капіталізації українських підприємств.

Для підприємців і персоналу зміни у Законі “Про акціонерні товариства” повинні спрямовуватися на: розширення кола питань, що віднесені до компетенції загальних зборів; врегулювання питань виплати дивідендів; посилення ролі наглядової Ради через участь у ній представників різних груп.

Закон має захищати інтереси інвесторів та вищих менеджерів, зокрема: створити бар'єри для недружніх поглинань; захистити свої права законними способами, бути менше залежними від влади, політичних уподобань, адміністративного тиску; відкрити доступ до довгострокових і передбачуваних фінансових ресурсів.

Другим важливим, на наш погляд, напрямом інституційних перетворень у першій половині ХХІ ст. є удосконалення фінансових аспектів мотиваційно-стимулювального механізму зайнятих у шкідливому виробництві.

Особливо важливим в цих умовах є формування адекватної системи пільг та компенсацій.

На думку К. Дорошенка пільгово-компенсаційна система має бути спрямована на досягнення найкращого результату – цільового та адресного надання пільг, компенсації, раціонального використання фінансових і матеріальних ресурсів [2, с. 20].

Однак існуючий механізм надання пільг і компенсацій не позбавлений певних недоліків і суперечностей: зокрема недостатня обґрунтованість їх надання. Ці проблеми постійно повинні знаходитися в полі зору держави. Необхідно чітко відпрацювати критерії надання пільг тій чи іншій особі, тому чи іншому підприємству. Надавати привілеї всім без винятку на підприємстві незалежно від умов або навпаки погіршення умов праці – неправильний підхід, що потребує найшвидшого регулювання [5, с. 13–14].

Важливим напрямом дослідження сучасного мотиваційного механізму є його фінансове регулювання в умовах кризи. Особливо актуальним воно є у контексті світової економічної кризи 2008-2009 р.р., яка у значній мірі вплинула на економіку України.

Кризові явища другої половини 2008 року засвідчили, що існують границі для збільшення заробітної плати і вихід за їх рамки негативно відбивається на економіці і порушує рівновагу структури “витрати-ціни”. Зростання фонду заробітної плати на окремих підприємствах, через роздуті штати, надто високий рівень оплати вищих менеджерів негативно вплинув на результати господарської діяльності незалежно від того які прибутки вони отримували – високі чи низькі.

Необхідно здійснювати постійний моніторинг за темпами зростання заробітної плати для того щоби таке підвищення, здійснювалося у відповідності з середнім зростанням продуктивності праці. В цих умовах пріоритетним завданням стимулювання управлінського персоналу є забезпечення необхідних пропорцій з урахуванням рівня продуктивності праці та обсягів виробництва, кваліфікації і знань кадрів вимогам сучасного НТП [8, с. 358].

В умовах кризи змінюється і мотиваційний механізм. Тому найважливішими напрямками фінансового інституційного впливу мають стати такі:

- 1) недопущення демотивації на підприємствах;
- 2) оптимізація штатних працівників, збереження компетентного і кваліфікованого управлінського персоналу.

Економічна криза в Україні у 2008–2009 рр. зумовлена макроекономічними та інституційними чинниками, але її вплив найбільше позначається на рівні підприємства. Варто зазначити, що стагнація підприємств є результатом не лише негативних тенденцій на макрорівні, але й недосконалим управлінням та мотивуванням праці на мікрорівні. Є безліч прикладів, коли менеджери отримували дуже високі заробітки, набагато більші ніж середня зарплата по країні, але давали віддачу набагато меншу ніж середня по країні [4, с. 8].

Виходячи із вищезазначеного вважаємо за необхідне посилення на інституційному рівні ролі заробітної плати. Серед головних напрямків зростання мотиваційної функції зарплати варто віднести такі:

- 1) забезпечення на державному рівні формування гнучкої динамічної заробітної плати, що ґрунтується на високій ціні робочої сили;

- 2) підтримання рівня зарплати здатної відтворити робочу силу і рівень життя зайнятих;
- 3) стимулювання зростання частки заробітної плати у ВВП;
- 4) вдосконалення міжвідомчого та міжкваліфікаційного співвідношення заробітної плати;
- 5) завершення впорядкування системи оплати праці в організаціях та бюджетних установах.

Значення заробітної плати залишається визначальним не лише в умовах кризових явищ, але і в стабільній економіці. В. Геєць стверджує, що соціально-економічна активність працюючих, їх інновація і ініціатива залежить від рівня заробітної плати. “Дешева робоча сила не схильна до інновацій і підвищення продуктивності праці”. – зауважує він [1, с. 10].

В умовах кризи різко загострюється можливість створення конфліктних ситуацій між різними учасниками трудових відносин, мотивація яких є різною.

Необхідно зробити так щоби взаємні очікування в обох сторін трудового процесу, як у короткій так і у більш віддаленій перспективі виявилися адекватними, щоби кожний з учасників обміну знав, що він віддає і що він отримує взамін. Добитися цього можна через механізм контрактних відносин. В процесі виконання контракту на ринку праці здійснюється обмін повноваженнями. Контракт як об’єкт повноважень це є чисто неоінституційна ідея.

В умовах кризових явищ значення контракту зростає. Особливого значення він набуває у випадку відсутності колективних договорів. Українські реалії засвідчують, що такі договори в останні роки ХХІ ст. не заключала більшість малих та середніх підприємств недержавної форми власності. Наслідком є неможливість відстоювання працівником своїх інтересів у конфлікті з роботодавцем. Відсутність колективного договору супроводжується цілою низкою прямих порушень законних прав найманих працівників. Звідси випливає висновок – для того, щоби уникнути майбутніх непорозумінь в контракті необхідно обумовити всі можливі види правової відповідальності сторін.

Боротьба за порушення контрактних умов повинна вестися не на індивідуальному, а на суспільному рівні. Інститути влади повинні бути головним інструментом протидії будь-яким порушенням. А питання полягає в тому, чи можливо забезпечити такий контракт який би свідомо самопідтримувався обома сторонами і не потребував спеціального контролю за виконанням? Ми вважаємо, що контракт може бути самопідтримуючим лише в тому випадку коли: 1) вигода від його порушення є дуже незначна або може мати негативні (дисциплінарно-адміністративні чи кримінальні) наслідки; 2) трансакційні витрати на відслідковування умов порушення кожної сторони надто великі; 3) контрактні відносини підтримуються інститутами влади (суд, третейські суди), що користуються довірою всіх учасників.

На Заході досить поширеним є лізинг вищих управлінців, топ-менеджерів.

Тимчасовий менеджмент вигідний з кількох причин:

- 1) нестача внутрішніх фінансових ресурсів і неможливість через це розширювати на короткий час існуючий штат працівників;
- 2) у компанії недостатньо фахівців потрібної кваліфікації і призначення.

Тому у країнах Європейського Союзу лізингові компанії працевлаштовують понад 7 млн працівників на рік. У Франції, зокрема, темпи зростання найму працівників за лізингом в останні роки у 13 разів перевищують темпи зростання безпосереднього найму робочої сили [9, с. 217].

Незважаючи на кризові явища в економіці України посередницькі структури на ринку праці розвиватимуться, а лізинг персоналу зростатиме. Він стане вагомим фінансовим інструментом мотиваційної поведінки зайнятих. Однак є і певні проблеми в його використанні про що наголошують наукові дослідники. Зокрема законодавчо неврегульованим залишається статистична звітність про роботу агентств, нагляд за їх діяльністю [6, с. 4].

Важливим напрямом інституційних перетворень спрямованих на удосконалення мотиваційно-стимулювального механізму є запобігання формування корупційного середовища в бізнесі і державі загалом.

Для зниження можливостей корупційних дій потрібно розробити нові законодавчі акти і посилювати контроль за їх виконанням. Особливу роль на наш погляд, повинен відігравати антикорупційний комітет Верховної Ради. Члени цього комітету мають здійснювати скурпульозну антикорупційну експертизу кожного запропонованого законопроекту.

Вважаємо, що реально може бути запропонований наступний механізм антикорупційної фінансової експертизи. Самоконтроль розробника – внутрішній контроль – зовнішній контроль.

Важливим антикорупційними кроками є: 1) не допустити “обростання” закону багаточисельними підзаконними актами; 2) налагодити чіткий і однозначний порядок прийняття рішень, отримання та використання інформації; 3) розробити конкретне покарання за явне прощтовхування корупційних законів.

Варто зазначити, що Україна має всі можливості для того, щоби мотиваційний механізм працював ефективно. На відміну від багатьох країн, зокрема і східноєвропейських, Україна має стратегічно важливі виробничі технології в: аерокосмічній, транспортних галузях, ядерних технологіях. Однак амбітні проекти розвитку національної економіки мають ґрунтуватися на ефективному використанні фінансових інструментів мотиваційного механізму підтримується на інституційному рівні.

1. *Гесць В.* Інноваційний розвиток: угорський досвід та українські реалії // Дзеркало тижня. – 2007. – № 5. – 10 лютого. – С. 10.
2. *Дорошенко К.* Пільги та компенсації за роботу в шкідливих та важких умовах праці // Людина і праця. – 2005. – № 8. – С. 20.
3. *Єфименко А.* Чи потрібен Україні Закон про акціонерні товариства // Дзеркало тижня. – 2008. – № 24. – С. 10.
4. *Звягільський Ю., Ландик В.* Внутрішні причини економічної кризи спровоковані владою. Україна і шляхи їх локалізації // Дзеркало тижня. – 2008. – № 44. – С. 8.
5. Змінити підходи у наданні пільг // Людина і праця. – 2005. – № 5. – С. 13–14.
6. *Кисельова Т.* Приватні агентства зайнятості: проблеми правового регулювання діяльності // Праця і зарплата. – 2006. – №13. – С. 4.
7. *Лібанов М.* Кому і чому потрібен Закон “Про акціонерні товариства” // Дзеркало тижня. – 2008. – № 29. – С. 6.
8. *Орловська А., Бич Ю.* Удосконалення управління персоналом підприємства як чинник економічного зростання // Вісник Львівського національного університету. – 2001. – Вип. 30. – С. 357–361.
9. *Шевченко Л.С.* Приватні кадрові агенції в системі територіальної організації ринку праці // Соціально-економічні дослідження в перехідний період (структурна трансформація територіальних суспільних систем). Зб. наук. праць. – 2007. – Вип. 5. – С. 211–220.

IMPROVEMENT OF FINANCIAL ASPECTS OF MECHANISM OF MOTIVATION AND STIMULATION OF LABOUR IN THE ECONOMY OF UKRAINE

Yu. Maksymets

Ivan Franko National University of Lviv

In the article the question is about the improvement of financial mechanism of motivation and stimulation of labour, motivational function of pay-envelope and its adjusting in the conditions of crisis. Value of contracts and skilled agencies.

Key words: wages, motivation, stimulation, leasing.

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ АСПЕКТОВ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

Ю. Максимець

Львовский национальный университет имени Ивана Франко

Речь идет об усовершенствовании финансового механизма мотивации и стимулирования труда, мотивационной функции заработной платы и ее регулирования в условиях кризиса. Значение контрактов и кадровых агентств.

Ключевые слова: заработная плата, мотивация, стимулирование, лизинг.