

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОДИН З ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВУГІЛЬНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

В статті розглянута проблема регулювання заробітної плати з метою підвищення ефективності виробництва і матеріального добробуту населення вугільних регіонів Донбасу.

We can find in this In clause the problem of regulation of wages is considered with the purpose of increase of a production efficiency and material well-being of the population of coal regions of Donbass

Ключові слова: заробітна плата, мотивація, мотиваційний механізм, економічний потенціал.

Вступ. Головна задача сучасної економіки України полягає в забезпеченні подальшого зростання добробуту населення на основі стійкого, поступового розвитку народного господарства, прискорення науково-технічного прогресу і переходу економіки на інтенсивний шлях розвитку, більш раціонального використання потенціалу країни, економії всіх видів ресурсів і поліпшення якості роботи. Для її виконання необхідно здійснити динамічний і збалансований розвиток економіки, забезпечити ефективне використання природних і матеріальних ресурсів, особливу увагу надати підвищенню продуктивності праці і збільшенню віддачі основних фондів.

Проблема використання мотиваційного механізму підвищення ефективності виробництва і матеріального добробуту населення вугільних регіонів Донбасу завжди була актуальною, оскільки вугільна промисловість є однією із самих великих галузей у промисловому секторі економіки Донбасу, від стану якої залежить не тільки ступінь розвитку економічного потенціалу вугільної промисловості у даному регіоні, а й держави взагалі.

На сьогоднішній день ситуація, яка склалася з питання розрахунків з працюючими на вугільних підприємствах, пояснює актуальність обраної теми, оскільки заробітна плата – один з мотиваційних засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції та поліпшення її якості [1].

Головною метою нашого дослідження було виявлення домінуючого характеру заробітної плати як одного з чинників мотиваційного механізму підвищення ефективності виробництва на підприємствах вугільної промисловості Донбасу.

Вищезазначена проблема визначила тему нашого дослідження, на меті якого стояло розв'язання наступних задач: проаналізувати мотиваційний профіль вугільних підприємств Краснодонського району, які входять у число найбільш великих в Україні за обсягом виробництва вугілля (відокремлений підрозділ АО шахта «Дуванна», ОАО «Краснодонвугілля», відокремлений підрозділ АО шахта «Самсонівська-Західна», ОАО «Краснодонвугілля» та ін.); на підставі отриманих результатів емпіричного дослідження стану проблеми зробити порівняльний аналіз і надати оцінку окремим групам мотивації, серед яких визначити роль заробітної плати як одного з чинників мотиваційного механізму підвищення ефективності виробництва на підприємствах вугільної промисловості; надати оцінку ефективності мотиваційного потенціалу і мотиваційних тенденцій на підприємстві; розробити рекомендації щодо оптимізації системи мотивації праці робітників на підприємстві вугільної промисловості. При цьому основними методами проведення дослідження були: аналіз діючої документації; спостереження процесів, явищ, фактів, відносин, існуючих на підприємствах вугільної промисловості; опитування, анкетування, тестування персоналу, діагностичне інтерв'ю, експеримент; атестація тощо.

Основний розділ. Необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту є праця робітників, заробітна плата яких повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

З самого початку треба відповісти на питання: що ж таке мотивація?

Мотивація – це процес спонукання кожного робітника і всіх членів підприємства до активної діяльності з метою задоволення своїх потреб і для досягнення виробничих цілей.

Заробітна плата – це один з чинників, який робить мотиваційний процес кожної конкретної людини унікальним і не на сто відсотків передбаченим, тому що є розходження інноваційних структур окремих

людей, різний ступінь впливу однакових мотивів на різних людей, різний ступінь залежності дії одних мотивів від інших. Так, у одних людей прагнення щодо досягнення результату може бути дуже сильним, а в інших же воно може бути відносно слабким. У цьому випадку даний мотив буде по-різному діяти на поведінку робітників підприємства [2, с.121–137].

З цього приводу слід зазначити, що проблема мотивації праці була актуальною для країни з перших днів її незалежності. Такою вона є і зараз. При цьому необхідно зосередити увагу на тім, що вищезазначена проблема хоча і торкається усіх галузей виробництва, але особливо яскраво вона виявляється у вугільній промисловості, оскільки процес видобутку вугілля є трудомістким і травмо-небезпечним і саме тому вона повинна бути достатньо високооплачуваною, оскільки працівник, який іде в шахту і чесно відпрацьовує там свою зміну, повинен бути впевнений у тому, що його нелегка праця буде гідно винагороджена, і що він зможе утримати свою родину, навчати дітей і взагалі жити гідно [3, с.170–176]. Однак, в сучасній Україні це не завжди так: досить згадати перші дванадцять років незалежності України, коли шахтарі не одержували заробітної плати по кілька років, та й сама заробітна плата була мізерною. Більше того, ситуація погіршувалася тим, що почався тотальний процес закриття дитячих садків і шкіл, які були закріплені за підприємствами вугільної промисловості. Тому шахтарі не мали можливості віддати своїх дітей ні в дитячий садок, ні в школу. Таким чином, працівник позбавлявся не тільки матеріальних, але і моральних, а також психологічних стимулів, що спонукали його працювати. У людей не було впевненості в завтрашньому дні, вони не бачили перспектив своєї роботи [5].

На сучасному етапі розвитку економіки для всього народного господарства України і особливо для вугільної промисловості Донбасу склалося важке економічне становище: в багатьох підприємствах вугільної промисловості присутня велика заборгованість у держбюджет, через що рахунки вугільних підприємств у банках закриваються, в результаті чого підприємства попадають у залежність від бізнесменів і вимушені віддавати продукцію за мінімальною ціною, ледве покриваючи власні витрати, оскільки неспроможні розраховуватися з постачальниками за нову техніку, запчастини, паливно-мастильні матеріали тощо [4, с. 37–39].

У таких скрутних умовах вугільні підприємства країни вимушені шукати шляхи подолання економічних і соціальних проблем не тільки завдяки запровадженню нових технологій і устаткування, але й регулюванню заробітної плати як одного з чинників мотиваційного механізму підвищення ефективності виробництва на підприємствах вугільної промисловості.

У ст. 43-46 Конституції України сказано, що кожен має право на працю, відпочинок, соціальний захист, безпечні і здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму. Цікаве те, що кожен громадянин має право на своєчасне отримання винагороди за свою працю і це його право захищається законодавством, а держава при цьому повинна створювати умови, необхідні громадянину для повної реалізації своїх прав [2, с.21]. На жаль, матеріально-технічна база вугледобувної галузі не відповідає сучасним вимогам, характеризується значною спрацьованістю обладнання, що негативно відбивається на економічних показниках підприємства. Так, спрацьованість основних виробничих фондів у галузі сягає 48 відсотків, а темпи оновлення їх основної частини значно відстають від потреб сучасності. Стосовно основної частини вони становлять менше 56 відсотків на рік. Рівень механізації праці на підприємствах не перевищує 50–60 відсотків. Продуктивність праці в галузі в 2–3 рази нижча, ніж на споріднених підприємствах у зарубіжних країнах з розвинутою економікою [1, с.105].

Треба зазначити, що в умовах переходу нашої економіки на ринковий механізм функціонування найважливішими задачами вугільної промисловості є поліпшення її фінансового стану, прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці шляхом механізації трудомістких робіт та поліпшення використання трудових ресурсів, а також зменшення збитків робочого часу тощо, що сприятиме стабілізації виробництва, пріоритетним напрямком фінансової діяльності якого повинно бути ефективне використання коштів [5, с.115].

За таких обставин слід зазначити, що для держави, як і для підприємства, важливо, щоб кінцеві результати використання нових технологій і нової техніки були найбільш вагомими, оскільки чим більше ефекту буде отримано на кожному гривну вкладень, тим вище буде їх ефективність, а значить економіка і добробут людей будуть зростати [4].

Недостатню увагу з боку керівників вітчизняних підприємств до питань стимулювання праці можна пояснити деякими сподіваннями на те, що приватизація власності і орієнтація економічних інтересів на прибуток, як і ринковий механізм, автоматично забезпечать скорочення витрат виробництва та підвищення продуктивності праці. Проте такі очікування себе не виправдали, оскільки інтереси виробників були спрямовані на отримання прибутку не за рахунок скорочення витрат виробництва і збільшення обсягів продукції, а за рахунок підвищення цін, що призвело до розвитку некерованих інфляційних процесів, сплеску масової неплатоспроможності, а також зупинки виробництва, банкрутства підприємств і, як наслідок, до різкого падіння рівня життя населення із втратою мотивів до ефективної праці [5, с.113-119].

Питанням дослідження теоретичних і практичних проблем керування трудовими ресурсами присвячено ряд робіт вітчизняних і закордонних вчених, серед яких поважне місце займають роботи В.

Врума, В. Дятлова, А. Кібанова, М. Мескона, Ф. Тейлора, В. Травіна, Ф. Хедоурі, В. Ядова та ін.

Світова і вітчизняна економічна наука має чимало здобутків, які стосуються розробки теоретичних основ і методичних підходів щодо оцінки та стимулювання ефективності праці. Цим питанням присвячені наукові праці як вчених України та держав СНД (Л. Абалкіна, В. Адамчука, А. Амосова, Д. Богині, І. Бондар, І. Герчикової, В. Гупалова, А. Калини, Н. Лук'янченка, І. Сороки та ін.), так і вчених країн далекого зарубіжжя (М. Мескона, Д. Сінка, Г. Емерсона).

В економічній літературі в різних аспектах багатьма дослідниками висвітлюються і обговорюються засоби поліпшення мотивації праці, серед яких треба відзначити п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації труда, залучення персоналу в процеси управління та негрошове стимулювання.

Враховуючи той факт, що під час опитування (анкетування) працівників (респондентів) вугільних підприємств на Луганщині (відокремлений підрозділ АО шахта «Дуванна», ОАО «Краснодонвугілля», відокремлений підрозділ АО шахта «Самсонівська-Західна», ОАО «Краснодонвугілля») було виявлено, що їх основним мотивуючим чинником є гарантована заробітна плата.

На сучасному етапі розвитку вугільної промисловості зростає значимість умов праці як однієї з найважливіших потреб людини і тому поліпшення умов праці – одна з найгостріших проблем цього часу, тому що умови праці є не тільки потребою, а й мотивом, який примушує працювати з певною віддачею, бути одночасно фактором і наслідком певного виробництва праці і його ефективності [5, с.113–119].

Безумовно, мотиваційному механізму сплати праці надається велика роль, але, на нашу думку, лише постійне підвищення рівня оплати праці не сприятиме ні підтриманню трудової активності на відповідному рівні, ні росту виробництва взагалі. Застосування цього методу може бути корисним тільки для короткострокових підвищень заробітної плати на виробництві, оскільки в іншому випадку врештірешт відбуваються певні накладки, або звикання до цього виду мотивації. До цього треба додати, що вплив на робітників лише грошовими методами не може призвести до довгострокового підвищення ефективності виробництва.

Отже, непомітний для недосвідченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносить такі відчутні результати, як плинність кадрів і керівник раптом виявляє, що йому доводиться втручатися в усі деталі будь-якої справи, яку виконує підлеглий, котрий не виявляє ні найменшої ініціативи. Внаслідок цього процесу ефективність підприємства падає. Аналіз сучасного стану розглянутої проблеми підтверджує нагальну потребу підвищення відповідного рівня заробітної плати, пошуку резервів зниження собівартості продукції і пошуку додаткових джерел надходження фінансових ресурсів у вугільну промисловість.

Основні теоретичні положення і результати, практичні рекомендації даного дослідження обговорювалися на засіданні кафедри Гуманітарних і соціально-економічних дисциплін Краснодонського факультету інженерії і менеджменту Східноукраїнського національного університету імені В. Даля, на науково-практичних конференціях, а також неодноразово обговорювалися під час проведення зустрічей «За круглим столом» за участю керівників вугільних підприємств Краснодонського району і Луганської області (відокремлений підрозділ АО шахта «Дуванна», ОАО «Краснодонвугілля», відокремлений підрозділ АО шахта «Самсонівська – Західна» ОАО «Краснодонвугілля» та ін.). Основні результати роботи викладені в доповідях на міжнародних конференціях (Міжнародна науково-практична конференція „Наука та інновації”; II Міжнародна науково-практична конференція „Сучасні наукові дослідження”; I Міжнародна науково-практична конференція „Соціально-економічні перспективи розвитку України”,- м. Дніпропетровськ; XI науково-практична конференція з проблеми вищої освіти «Університет і регіон», Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля, м. Луганськ та ін.), а також використані в навчальному процесі на Краснодонському факультеті інженерії та менеджменту Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля при підготовці майбутніх фахівців в області зовнішньоекономічної діяльності, а також інших спеціальностей.

Висновки. З огляду на вищевикладене, враховуючи результати нашого дослідження, ми дійшли висновку, що заробітна плата як один з чинників мотиваційного механізму підвищення ефективності виробництва потребує чіткого регулювання, а її розмір, повинен створювати у працівника внутрішню мотивацію, тобто відчуття особистого внеску в розвиток економічного потенціалу не тільки підприємства, а й держави взагалі, оскільки людина – істота соціальна, а значить, почуття своєї співпричетності до вирішення економічних проблем держави здатне викликати в неї глибоке психологічне задоволення, що дозволяє усвідомити себе як особистість.

Таким чином, проведене дослідження дає змогу стверджувати, що єдиною основою довгострокового економічного зростання вугільних підприємств Донбасу є підвищення мотивації праці шахтарів шляхом створення чіткої системи оплати праці і преміювання. В цьому контексті слід звернути увагу на співвідношення темпів зростання показників ефективності праці та її оплати. На сучасному етапі економічного розвитку України є доцільним випередження темпів зростання заробітної плати у співвідношенні із затраченою енергією працівників, оскільки існуюча величина середньомісячної оплати праці сьогодні не сприяє кількісному та якісному відтворенню робочої сили.

Література

1. Амоша А.О. Шляхи рішення проблеми оплати праці у вугільній промисловості / А.О. Амоша, І.О. Братух // Економіка України. – К. : Вид-во Преса України. – 2005. – 105 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М. : Гардарика, 1998. – 197 с.
3. Дубчак В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі / В. Дубчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7(37). – С. 170–176.
4. Найденов В. Інфляція в Україні: теорія і реальність / Найденов В. – К. : Наукова думка, 1995. – С. 37–39.
5. Старожух О.А. Стимулювання ефективності праці на машинобудівних підприємствах / О.А. Старожух // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 12(42). – С. 113–119.
6. Фалмер Р.М. Энциклопедия современного управления / Фалмер Р.М. – М. : ВИПК Энерго, 1992. – Т. 1, 3. – 183 с.

Надійшла 02.04.2011

УДК 336.34

М. О. ДОЛГАЛЬОВА

Дніпропетровський університет економіки та права

ПЕРВИННЕ РОЗМІЩЕННЯ АКЦІЙ В БАНКІВСЬКОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ

У статті розглянуто поточне становище банківської системи України, проведено аналіз показників діяльності за останні сім років. Виявлено, що банківська система ще знаходиться під негативним впливом глобальної кризи, що проявилася негативним фінансовим результатом в 2010 році. Банки повинні врахувати уроки кризи та розробити надточні методи оцінки ризиків, зокрема кредитного, валютного, політичного тощо. Вважаємо, що первинне розміщення акцій банку є відмінною можливістю для банку залучити іноземних інвесторів та мінімізувати зокрема політичний ризик.

The article is devoted to current status of banking system of Ukraine; analysis of its activity during last seven years is made. Global economic crisis influenced to Ukrainian banking system that was expressed in negative financial result in 2010. Banks have to take into account the crisis outcomes and have to elaborate precision methods of risks assessment. We consider that IPO is an excellent opportunity for the Bank to attract foreign investors and particularly minimize political risks.

Ключові слова: IPO, первинне розміщення акцій, банк, фінансовий результат, кредит.

Вітчизняні науковці (Мищенко В.І., Сало І.В., Крамаренко Г.О., Карчева Г.Т.), розглядаючи тяжке фінансове становище вітчизняних банків, єдині в одному – банківська система потребує новітніх методів управління капіталом. Первинне розміщення акцій на фондовій біржі стає дедалі розповсюдженим явищем. Саме такий метод залучення та управління капіталом може в найближчому майбутньому стати популярним і для банківського сектору. Це обумовлено, по-перше, відсутністю боргового тягаря, так як немає необхідності повертати залучені кошти і виплачувати відсотки за їх використання, а по-друге, поліпшення публічного статусу банку дозволяє підвищити статус банку, що сприяє більш позитивному іміджу, підвищенню довіри, а також набуттю нових клієнтів.

Мета статті – дослідити перспективність первинного розміщення акцій українських банків на міжнародних площадках, для чого необхідно провести аналіз поточної ситуації, що склалася на ринку банківських послуг. В Україні поки ще не було факту виходу на IPO комерційних банків, хоч цей проект є дуже привабливим в сучасних післякризових умовах.

Українська банківська система мала повільне зростання протягом декількох років. Аналіз діяльності показав, що найуспішнішим був 2008 р. – доходи від банківських операцій сягнули майже 25 млрд дол. США. Але витрати були теж значними.

У 2010 році доходи банків склали 136,8 млрд грн., витрати - 149,9 млрд грн. Прослідкувати динаміку доходів, витрат та фінансового результату комерційних банків у доларовому еквіваленті за останні сім років можна, розглянувши рис.1 [1]

Як бачимо витрати банків за 2009 рік вже значно почали перевищувати доходи і станом на 01.01.2010 результат діяльності складав –38 450 млн.грн. У 2010 р. ситуація ненабагато покращилась, банки завершили рік з мінусом в 13 027 млн грн. Фінансовий результат повністю відображає стан банківської системи, основними факторами чого є відсутність активного кредитування, продовження формування резервів під погані активи, наявність проблемних банків. [3] Так, зокрема, 80 відсотків збитків припадає на 3 фінансові установи – Родовід Банк, Укрсиббанк, Банк Форум. Необхідно відмітити, що 2 останніх – Укрсиббанк та банк Форум являються банками з іноземним капіталом. Вочевидь вони дуже ретельно підійшли до питання класифікації свого кредитного портфелю. Інші банки з іноземним, зокрема, російським капіталом теж отримали мінусовий результат від діяльності в 2010 році.

Прибутковими явилися 122 банки з 154, що функціонують. Більшість банків показала позитивний незначний результат, прибуток більш 1 млн дол. США (більш ніж 8 млн.грн) зафіксовано у 29 банків, у той