

Таким чином, доведено, що усе різноманіття форм роздержавлення економіки України можна класифікувати за трьома підставами – родом, типом і видом. Теоретично обґрунтовано напрямки сучасного приватизаційного процесу та ефективну стратегію реструктуризації.

Визначено передумови здійснення приватизації окремих підприємств залізничного транспорту зі зміною власника шляхом перетворення державної власності в недержавну та роздержавлення другого роду, яке не пов'язане зі зміною типу власності. На підставі досвіду здійснення приватизації було сформульовано принципи, за якими вона здійснюється.

УДК 336.14 (477)

ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Лисьонкова Н.М., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Провідною ланкою в системі складання бюджету є мотивація структурних підрозділів, філій, окремих співробітників та керівників за досягнуті результати роботи.

Щоб переконатися в тому, що система мотивації працює ефективно, необхідна чітка та прозора для всіх працівників система показників до заохочення.

Мотиваційна функція бюджетування реалізується за допомогою системи стимулювання в компанії, яка включає в себе:

- економічні стимули, тобто залежність розміру заробітної плати від результатів роботи компанії, філії чи структурного підрозділу;

- соціальні стимули – це можливість самовираження особистості, соціальний статус працівника;

- морально етичні стимули – це діловий імідж компанії, престиж роботи в ній.

Основні принципи побудови ефективної системи стимулювання, які інтегровані в бюджетний процес, є такими:

- орієнтація на результат. Обліковим та аналітичним забезпеченням формування і розподілу преміального фонду за підсумками бюджетного періоду є облік, контроль та аналіз діяльності по центрах відповідальності із затвердженим переліком бюджетних показників. При оцінці кінцевого результату враховується економія в експлуатаційних витратах та отримання наднормового прибутку;

- поєднання певної жорсткості з гнучкістю та динамічністю. Система матеріального

стимулювання повинна об'єднати чіткі правила для визначення грошової винагороди та оперативного реагування при зміні цілей компанії, її філій та структурних підрозділів;

- простота і ясність для співробітників. Кількість видів стимулювання та склад показників має бути невеликим, зміст процедур оцінки та правила обчислення – простими і чіткими для кожного працівника;

- адміністративна ефективність і простота. Система матеріального стимулювання повинна бути простою для адміністрування, тобто не вимагати значних матеріальних і людських ресурсів для забезпечення безперебійного функціонування;

- об'єктивність показників оцінки. Оцінки, на основі яких визначається розмір стимулювання, повинні бути об'єктивними;

- вибір показників і умов винагороди зумовлюється розподілом повноважень між компанією, її філіями та структурними підрозділами. Умовами преміювання є параметр господарської діяльності, який планується вищим органом, що повинен бути виконаний. Відхилення від виконання умов преміювання є безумовною підставою для позбавлення підрозділу преміальних, навіть при виконанні інших умов і показників преміювання. Показник преміювання являє собою параметр господарської діяльності, за яким вищий орган планує граничне (найменш сприятливе) значення;

- центри відповідальності та окремі працівники повинні отримувати заохочення тільки за ті показники, які від них залежать. Фактори, які не залежать від працівника, не повинні бути включені при розрахунку премії.

Система матеріального стимулювання повинна забезпечувати формування мотивів працівників щодо ініціативного та ефективного досягнення цілей компанії.

Основні цілі, які стоять перед системою матеріального стимулювання:

- залучення й утримання висококваліфікованих керівників і фахівців;

- створення найбільш сприятливих умов для кваліфікованих працівників;

- сприяння ефективної і продуктивної праці кожного працівника;

- дотримання вимог чинного законодавства.