

СУЧАСНІ ПРИНЦИПИ УЧАСТІ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПРИЄМСТВА В ЙОГО ПРИБУТКАХ

Сучасне підприємство в організаційному плані представляє собою складну систему, що включає структурні підрозділи, кожний з яких має своє функціональне призначення. Між всіма підрозділами підприємства та їх трудовими колективами встановлюються складні економічні відносини. Організація функціонування внутрішньовиробничих відносин в одному режимові, поєднання економічних інтересів всіх структурних підрозділів в загальний економічний інтерес завжди вважалися актуальною проблемою. Неминучий інтерес до питань організації високорозвинених економічних відносин між колективами структурних підрозділів, свідомої участі кожного члена колективу в результатах колективної праці, активізації творчого відношення робітників підприємства до своєї праці пояснюється прагненням кожного підприємства побудувати ефективно функціонуючий організаційно-економічний механізм господарювання.

Одним з основоутворюючих інструментів внутрішньofірмового механізму є використання мотиваційних систем, які, як правило, передбачають реалізацію принципу матеріальної зацікавленості. Реально реалізувати такий принцип можливо, наприклад, шляхом організації системи участі трудових колективів підприємства в його прибутках.

Механізм господарювання низових ланок підприємства відрізняється від загальнофірмових форм особливостями принципу оперативно-господарської самостійності. Основні відмінності полягають, на нашу думку, у відсутності атрибутів сфери обігу. Спричинено це економічним та правовим становищем структурних підрозділів. Зв'язки між підприємствами опосередковуються купівлею та продажем. Зв'язки ж між його підрозділами не мають товарно-грошового характеру. Напівфабрикати, вузли та деталі майбутнього виробу передаються з одного підрозділу в інший без сплати їх вартості. Функції постачання, реалізації продукції та інші зовнішні зв'язки в повному обсязі здійснює тільки підприємство. Таким чином, прибуток в виробничих підрозділах, як правило, не утворюється.

В світовій економічній практиці достатньо розповсюдженим є таке явище як участь робітників у прибутках підприємства. Річ у тому, що сучасний етап формування ринку вимагає якісно нового робітника. Ця нова якість пов'язана не лише з рівнем кваліфікації, а і з задачею на активну і творчу діяльність. Останнє передбачає окрім якісного виконання своїх функціональних обов'язків можливість та готовність шукати шляхи покращення не тільки особистих, а й колективних результатів праці, зацікавленість в зростанні прибутку підприємства, зміцненні його становища на ринку. Домогтися такої зацікавленості можливо лише перемагаючи відчуженість робітників від кінцевих результатів праці, реалізуючи в господарській практиці систему участі в прибутках.

Система участі в прибутках представляє собою один із елементів механізму господарювання, який посилює мотивацію трудових колективів структурних підрозділів підприємства. Причому залежно від економічного стану та рівня соціально-економічних відносин на конкретному підприємстві, як правило, застосовують різні системи участі персоналу в прибутках і у створенні робочої власності. «Досвід свідчить, що протягом двох років упровадження такої системи, вона призводить до зростання продуктивності праці у середньому на 10-15 %» [4].

Список літератури

1. Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств : підручник. К. : КНЕУ, 2013. 460 с.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 р. № 318, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>.
4. Турило А.М., Кравчук Ю.Б., Турило А.А. Управління витратами підприємства : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 120 с.
5. Турило А.А., Турило А.М. Оцінка результативності, ефективності, продуктивності, збитковості підприємства : монографія. Кривий Ріг : Етюд-Сервіс, 2009. 196 с.