

УДК 338.24:620.4:622(477)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

*Котик В.О., к.е.н., доцент,
Лакуста Г.С., аспірант (УкрДУЗТ)*

В умовах ринкових відносин суспільство перетерплює корінні перетворення. Відбувається становлення нової економічної системи, змінюються економічні відносини. Однією з характерних рис забезпечення розвитку економіки є її корінна зміна державного регулювання підприємствами. Це зумовлюється низькою ефективністю виробництва, значними структурними диспропорціями, підривом фінансово-економічних інститутів, неефективною системою управління, планування і регулювання народним господарством у цілому та залізничним транспортом. Це визначає необхідність вироблення наукових уявлень про майбутню модель державного управління, контролю і регулювання економічних процесів, які виникають в галузі. Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що з наукових позицій доцільно оцінити об'єктивну необхідність трансформації відносин власності, яка зумовлює перш за все зміну ролі держави в економіці за рахунок роздержавлення.

Постановка задачі, таким чином, припускає: вивчення стану і роботи залізничного транспорту, визначення тенденцій розвитку і ступеня взаємодії з державою, а також розроблення напрямку і рівнів розвитку на перспективу. На сучасному етапі теоретичні і практичні основи вирішення поставленої проблеми на залізничному транспорті розроблені не в повній мірі. Питання про визначення тенденцій розвитку галузі у взаємодії зі зміною державного регулювання залишаються відкритими та вважається актуальним.

Світова практика свідчить про традиційний, з погляду ринкових пріоритетів, напрямок вивчення питань, пов'язаних зі зміною форми власності у зв'язку зі збитковістю їх діяльності приватизацією. Особливий внесок у розвиток цієї проблеми в науці здійснили багато вчених економістів та практиків однак окремі питання приватизації є недостатньо розглянуті тому було розглянуто фактори вибору моделі приватизації та методи приватизації. Розкрито правову базу і принципи державного регулювання і контролю на основі законів України. Встановлено сутність, поняття та принципи приватизації з точки зору загальної теорії на основі вивчення результатів напрацювань зарубіжних та вітчизняних вчених, на цій підставі, визначено переваги та недоліки різноманітних форм власності. Вивчено теоретичні, методологічні і

практичні питання реформування відносин власності. На основі цього визначено фактори та методи приватизації, основні напрямки реформування власності, зроблено виділення позитивних чинників приватизації та розроблено механізм пріоритетів роздержавлення. Проведене дослідження виконано у поєднанні з встановленням негативних сторін приватизації.

На підставі виконаного дослідження класифіковано об'єкти, які не підлягають приватизації, серед яких: майно органів державної влади і управління, золотий і валютний фонди, комплекси по виготовленню цінних паперів і грошових знаків, майно збройних сил, державні матеріальні резерви, національні, культурні і історичні цінності.

Встановлено, що реалізація мети приватизації обумовлена вирішенням конкретних програм приватизації та переслідує декілька задач, які дозволили класифікувати цілі приватизації відповідно форми роздержавлення. Доведено, що усі різноманітні форми роздержавлення економіки України можна класифікувати за трьома підставами – роду, типу і вигляду.

В процесі дослідження визначено моделі приватизації, до яких можна віднести дві основні: платну і безкоштовну. Кожна з них визначає умови приватизації. Науково обґрунтовано і класифіковано етапи проведення приватизації в Україні: з моменту утворення і становлення Фонду державного майна; проведення приватизації за винятком об'єктів малої приватизації переважно шляхом орендування; проведення масової приватизації за приватизаційні папери із залученням широких верст населення; завершення сертифікаційної та перехід до грошової приватизації.

Також розроблена програма цілей та заходів, які спрямовані на реалізацію етапів приватизації. В результаті дослідження визначено передумови щодо здійснення приватизації окремих підприємств залізничного транспорту.

Зроблено аналіз зарубіжного досвіду проведення приватизації в найбільших державних корпораціях. На підставі зробленого аналізу автором узагальнено та промодельована теорію приватизації Центральної та Східної Європи, країн з розвинутою економікою, та окремо обраних держав, таких як: Великобританія, Франція, Канада. Представляють інтерес моделі приватизації Великобританії, та країн з розвинутою економікою, що дає підстави для позичення окремих її елементів в Україні. Дослідженням встановлено, що здійснення приватизації передбачає такі основні етапи: перед приватизаційна підготовка об'єктів; підготовка об'єктів до продажу, продаж об'єктів відповідно до плану приватизації або плану розміщення акцій ВАТ, створених шляхом корпоратизації.

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.