

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Подальше вдосконалення системи управління прибутком на вітчизняних підприємствах (в організаціях) має спиратися на накопичений зарубіжний досвід. Ідеться передовсім про узагальнення й запозичення керівниками підприємств та організацій зарубіжного прогресивного досвіду стосовно державного фінансування і стимулювання внутрішньо-фірмової підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінювання персоналу, формування й застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників до високоефективної трудової діяльності, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом (справами фірми).

У країнах з розвинутою ринковою економікою участь працівників у одержуваного прибутку є одним з сильнодіючих методів мотивації успішного господарювання в корпораціях (фірмах) [1].

Участь у прибутку широко поширена, наприклад, в Японії. Саме вона є однією з головних причин високого рівня трудової мотивації працівників і конкурентоспроможності продукції, що виготовляється. Крім щомісячних премій різного характеру, постійним працівникам більшості підприємств виплачується двічі на рік із частини прибутку так званий бонус. В сприятливі для підприємства роки він деколи досягає суми шестимісячної основної заробітної плати працівника.

Протягом двох останніх десятиліть у США кількість фірм, що практикують розподіл акцій серед персоналу, збільшилася майже в два, а чисельність персоналу в них приблизно в три рази і склала більше 10% загальної чисельності зайнятих в економіці. В Англії за цей період кількість власників акцій збільшилася втричі і перевищила 8 мільйонів чоловік (приблизно 20% дорослого населення).

Переважає кількість власників «робочих акцій» - це дрібні власники. Вони не мають реального впливу на стратегію фірми. Тому профспілки віддають перевагу колективним формам фінансової участі в капіталі не безпосередньо, а через інвестиційні фонди, кооперативні профспілкові банки та інші форми колективного володіння акціями[2].

Найбільш повно і оригінально ці системи участі застосовуються в Швеції. Колективне участь працівників у прибутку і власності (капіталі) підприємства у формі фондів трудящих профспілки використовують, окрім усього іншого, як засіб контролю за приватною власністю і навіть за всією економікою. У різноманітних фондах колективного володіння акціями поєднуються участь у прибутках, в акціонерному капіталі та в управлінні. Для впровадження цієї форми економічної демократії в Швеції були створені особливі передумови: законодавство, що регулює участь персоналу у власності та в управлінні; високий рівень профспілкової організованості; наявність у працівників профспілок необхідних знань і навичок управління; активне сприяння уряду; наявність теорії та програми дій, впливаючих з особливою шведською моделі суспільного розвитку.

Останнім часом у багатьох підприємствах практикується розповсюдження опціонів на акції, тобто передплата на акції або продаж таких на пільгових умовах, але без права перепродажу протягом, наприклад, п'яти років.

Використання застосовуваних в зарубіжних фірмах оригінальних систем участі працівників у прибутку і власності (капіталі) на вітчизняних підприємствах (організаціях), безсумнівно, буде сприяти розвитку високоефективних (фінансово стабільних, прибуткових) систем господарювання, більш інтенсивному виходу на світовий ринок [3].

#### **Список джерел:**

1. *Примак Т.О. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – К.: Вікар, 2015. – 178 с.*
2. *Черевко Г.В., Горбонос Ф.В., Іваницька Г.Б., Павленчик Н.Ф. Економіка підприємств: Навчальний посібник / За заг. ред. Г.В. Черевко. – Львів: Апріорі; 2015 – 384 с.*
3. *Ширягіна О.Є. Формування та використання прибутку підприємств: Автореферат дис. канд. наук — 2015 [Електронний ресурс] / [http://librar.org.ua/sections\\_load.php?s=business\\_economic\\_science&id=8296](http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=8296)*