

Ці класифікаційні ознаки наведено на графічній моделі (рис.2).

Визначаючи ефективність фондового ринку, слід враховувати властивості інформації, котра відображена у фондових цінах. Особливо важливими є такі особливості:

1. інформація постійна;
2. інформація випадкова;
3. інформація неконтрольована.

Постійність інформації в часі означає фактичну неперервність її генерування інформаційними агенціями та суб'єктами фондового ринку, котрі тим самим безперервно та цілодобово впливають на фондові ціни.

Випадковість інформації, що впливає на фондові ціни, виявляється у випадковому співвідношенні позитивної та негативної інформації про фірму і, як результат, випадковій флуктуації фондових цін навколо певного середнього рівня.

Неконтрольованість інформаційної сукупності – це властивість, котра вказує, що неможливо повністю припинити потік негативної чи позитивної інформації про фірму. Емітенти цінних паперів на фондовому ринку можуть тільки частково коригувати дану інформацію для підтримання фондових цін на потрібному рівні.

Усі наведені вище властивості та класифікації повинні науково обґрунтовано використовуватись корпоративними інсайдерами, фондовими управляючими, персоналом саморегульовальних організацій та менеджерами суб'єктів державного регулювання з метою підвищення ефективності вітчизняного фондового ринку.

1. Haugen, Robert A. Modern Investment Theory. - Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1993. 2. Sears, R. Stephen & Trennepohl, Gary L. Investment Management. Orlando, 1993. 3. Madura, Jeff. Financial markets and institutions. - 2-nd edition. West Publishing Company, 1994.

УДК 658.5

МЕТОД РОЗПОДІЛУ ПРИБУТКУ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ ЯК ЧИННИК РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПФГ

© Колієник М.К., 2000

ДУ “Львівська політехніка”

Запропоновано метод розподілу чистого прибутку між членами трудового колективу на засадах регулювання діяльності ПФГ.

The method of net income distribution among the working personnel based on IFG regulation is presented in this paper.

Важливим фактором підвищення результатів діяльності промислово-фінансових груп є активне використання великого потенціалу людського фактора, нових форм стимулювання праці, що, своєю чергою, стає підґрунтям стабільного фінансового забезпечення ПФГ.

У багатьох промислово розвинутих країнах, зокрема у США, фірми, малі та середні підприємства частину отриманого прибутку розподіляють між членами трудового колективу. Цей прибуток направляється на рахунок кожного працівника, але не видається, а використовується для потреб підприємства. І так щорічно на рахунок працівника надходить не тільки частина прибутку, але і відсотки, встановлені підприємством за використаний прибуток на свої потреби. У разі звільнення працівника з роботи (вихід на пенсію, звільнення за власним бажанням), він має право отримати прибуток, який є на його рахунку, а також може цей прибуток залишити на підприємстві і отримувати нараховані на цю суму дивіденди щомісячно, щоквартально або один раз в рік. Саме запровадження такої системи стимулювання працівників через розподіл прибутку у ПФГ дозволить зберігати кваліфіковані кадри, підвищувати ефективність їх праці і сприяти сумлінному ставленню до матеріальних цінностей ПФГ.

У Законі "Про підприємства в Україні" передбачається, що порядок використання прибутку (доходу) встановлює власник (власники) підприємства або уповноважений ним орган згідно із статутом підприємства. У випадках, передбачених статутом підприємства, частина чистого прибутку може передаватися у власність членам трудового колективу. Порядок розподілу і використання цієї частини прибутку здійснюється радою або зборами трудового колективу підприємства.

Звідси виникає питання, як розподілити частину чистого прибутку між членами трудового колективу підприємств ПФГ. Найсправедливіше розподіл коштів між членами трудового колективу поставити у залежність від двох факторів:

- розміру оплати праці, отриманої кожним робітником за рік;
- стажу роботи ПФГ (за групами).

З урахуванням цих двох факторів пропонується метод стимулювання працівників ПФГ через участь в розподілі частини чистого прибутку.

Умови: за розрахунковими даними за рік на підприємстві ПФГ середньоспискова кількість працівників – 2900 чол.; сума прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства, тобто чистий прибуток – 25000 тис. грн. Рада підприємства, адміністрація і трудовий колектив вирішили 5000 тис. грн. чистого прибутку розподілити між членами трудового колективу.

Додаткові дані: видатки на оплату праці за рік – 10105 тис. грн.; середня заробітна плата працівника за місяць – 430 грн.

Таблиця 1

Облік стажу роботи за коефіцієнтами і частинами

№ п/п груп працівників	Стаж роботи на даному підприємстві, роки	Питома вага працівників по групах стажу, %	Поправкові коефіцієнти	Кількість частин, бали
1	від 1 до 5	30	1	30
2	від 5 до 10	40	1,2	48
3	від 10 до 15	20	1,3	26
4	вище 15	10	1,5	15
Разом		100		119

Визначимо величину чистого прибутку, яка припадає на одну частину /бал/:
 $5000 : 119 = 42$ тис. грн. (групи працівників за стажем роботи і поправкові коефіцієнти підприємства можуть бути встановлені інші).

За допомогою табл.1 та 2 можна визначити розмір чистого прибутку, переданого у власність кожному працівникові в кінці кожного року (табл.3).

Таблиця 2

**Розрахунок частини чистого прибутку,
що розподіляється на 1 грн. оплати праці за групами**

N п/п	Групи працівників за стажем	Сума оплати праці, тис. грн.	Кількість працівників, чол.	Величина на одиницю частки із табл.1, тис.грн.	Кількість часток із табл.1	Сума діленої частини чистого прибутку за групами, тис.грн.	Сума частини чистого прибутку, який припадає в середньому на 1 працівника, грн.	Величина частини чистого прибутку, що припадає на 1 грн. засобів оплати праці, грн.
1	2	3	4	5	6	7 (5*6)	8 (7:4)	9 (7:3)
1.	1	3035	870	42	30	1260	1448	0,415
2.	2	4042	1160	42	48	2016	1738	0,498
3.	3	2021	580	42	26	1092	1883	0,540
4.	4	1007	290	42	15	632	2179	0,627
Разом		10105	2900		119	5000	1724	0,495

Таблиця 3

**Сума частини чистого прибутку,
яка передається у власність кожному працівникові**

N п/п	Прізвище, ім'я та по батькові працівників	Сума оплати праці за рік, грн.	Група працівників за стажем	Частина чистого прибутку, який припадає на 1 грн. засобів оплати праці, грн.	Сума частини чистого прибутку, що передається працівникові, грн.
1.	Терновський А.К.	4393	1	0,415	1823
2.	Кравець С.Р.	5263	4	0,627	3300
3.	Гринів О.П.	3962	2	0,498	1973
Разом		10105		0,495	5000

За бажанням трудового колективу частину чистого прибутку можна розподілити між членами трудового колективу іншими методами.

Наприклад, по однаковій сумі кожному: $5000 \text{ тис.грн.} : 2900 \text{ чол.} = 1724 \text{ грн.}$ або з таблиці 2 , використовуючи колонку 8, або за середніми нормативом, а саме на кожен гривню засобів оплати праці кожному працівникові нараховувати 0,495 грн.

Це дуже просто і легко.

Так, дані з таблиці 3:

1. Терновський А.К. – $4393 \times 0,495 = 2174$ грн.

2. Кравець С. Р. – $5263 \times 0,495 = 2605$ грн.

3. Гринів О.П. – $3962 \times 0,495 = 1961$ грн. і т. д.

Простіше, але не дуже справедливо.

Доцільніше розподілити частину чистого прибутку, враховуючи запропоновані вище два фактори. Залежно від умов виробництва можна використовувати і інші фактори.

На засоби, які належать членам трудового колективу (за акціями, або розподіленій частині прибутку), підприємство за підсумками роботи за рік (у нашому прикладі за наступний рік, в якому у господарський оборот були залучені кошти трудового колективу) нараховує і виплачує проценти (дивіденди).

Нарахування і виплата дивідендів і процентів може проводитись методом, наведеним у табл.4.

Таблиця 4

Приклад розрахунку процентів (дивідендів), виплачених працівникам за використання у господарському обігу, вкладених ними коштів (акції або частина прибутку, що розподіляється)

N п/п	Показники	Сума, в тис.грн. (та інші одиниці)
1.	Основні і обігові засоби підприємства	80100
2.	Кошти трудового колективу, які беруть участь у господарському обігу підприємства (частина прибутку)	5000
3.	Вартість реалізованої продукції (робіт, послуг) разом, в тому числі:	102971
	а)виробленої фондами підприємства (1×4)	96921
	б)виробленої фондами, які належать членам трудового колективу (2×4)	6050
4.	Вартість реалізованої продукції, яка припадає на 1 грн. всіх фондів, в грн. (3:(1+2))	1.21
5.	Прибуток від реалізації продукції (робіт, послуг), обкладений податком за встановленим нормативом	38162
6.	Податок на прибуток (30 %) бюджету (5×30 %:100 %)	13162
7.	Прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства (чистий прибуток) (5—6)	25000
8.	Чистий прибуток, що припадає на 1 грн. Реалізованої продукції, коп. (7:3)	24,27
9.	Чистий прибуток, одержаний від основних оборотних фондів підприємства (3а×8)	23530
10.	Чистий прибуток, одержаний від коштів трудового колективу (3б×8)	1470
11.	Сума коштів, направлених на виплату, гарантованих 7 % членам трудового колективу (п.2×7 %:100 %)	350
12.	Сума коштів, направлених на виплату дивідендів (понад встановлених процентів) — 13 % (п.2×13 %:100 %)	650
13.	Разом процентів і дивідендів	1000
14.	Прибуток (чистий), одержаний на капітали членів трудового колективу, що залишається підприємству (10—13)	470
15.	Чистий прибуток, що залишається у підприємства за мінусом процентів і дивідендів, виплачених членам трудового колективу (7—13)	24000

Суму процентів і дивідендів між членами трудового колективу слід розподілити множенням сум колонки 6 із табл.3 на проценти і дивіденди.

Так, наприклад: Терновський А.К. – $1823 \times 20 \% : 100 \% = 364,6$ грн. тощо.

До участі в акціонерному капіталі можуть допускатися працівники зі стажем роботи більше одного року. Працівник може умовно придбати в рахунок визначених відсот-

ків зарплати (10% – 20 %) акції компанії за їх ринковою вартістю. "Умовно" означає, що остаточне рішення він приймає через певний термін (у США – через 2 роки і 3 місяці), отримує акції (якщо підвищився їх курс) або готівкову зарплату, яка збереглася на депозиті фірми.

Наслідками застосування даного методу розподілу прибутку між членами трудового колективу ПФГ є: по-перше, працівники будуть вважати, що підприємство це їхнє, що кожний рік вони залишають частину прибутку в розпорядженні підприємства, яке витрачає на технічне переозброєння, реконструкцію виробництва, впровадження нової техніки та технологій; на зміну коопераційних зв'язків комбінування та координацію процесів поділу праці, зміну виробничої та управлінської структури, на соціальний розвиток, а також кожний працівник буде знати, що його прибуток щорічно збільшується та у разі виходу на пенсію він буде мати і пенсію, і частину прибутку, яку виплатить йому промислово-фінансова група; по-друге ПФГ це також вигідно з огляду на постійне використання на розвиток виробництва належного прибутку працівників.

Вищеведений метод розподілу чистого прибутку, що передається у власність членам трудового колективу, заохочує працівників поліпшувати результати діяльності підприємства, які відображаються на зростанні курсу акцій, а також може бути доцільним для керівництва підприємств різних форм власності.

УДК 330.014.22

ЄВРОПЕЙСЬКА МОДЕЛЬ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ В ГАЛУЗІ ЯКОСТІ

© Лісовська Л.С., 2000

ДУ "Львівська політехніка"

Висвітлено досвід оцінки досягнень в галузі якості Європейського фонду з управління якістю. Методологічною основою такої оцінки є європейська модель самооцінки претендентів на Європейську премію якості. Модель охоплює 9 критеріїв, які входять у розділ "Результати" та "Можливості".

In the article elucidated the experience of estimate achievements in a field of quality from European fund of quality's management. Methodological base of this estimate is a european model of self - estimate. The model includes 9 criterion, what enter to a part "Results" and "Possibilities".

Законодавчі вимоги до забезпечення якості продукції разом з ринковими механізмами примушують підприємства України зваженіше ставитися до управління якістю.

Тому велику користь може принести ознайомлення з досвідом організації і проведення оцінки досягнень в галузі якості, яким володіє Європейський фонд по управлінню якістю і Британський фонд якості.