

УДК: 338.43:502.171

Василь Я. Шевчук*Національна академія управління***ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ**

В статті розглянуті основи передумови та економічний механізм стимулювання процесів ресурсозбереження, розглянуті основні положення даного механізму та формула розрахунку винагороди за економію ресурсів. Представлений у статті економічний механізм стимулювання ресурсозбереження може бути застосований в усіх сферах створення продукції тільки за умови реалізації проектно-конструкторських розробок, виробленої продукції, відходів виробництва і отримання фактичної додаткового прибутку.

Ключові слова: економічний механізм, стимулювання, ресурсозбереження

Василий Я. Шевчук*Национальная академия управления***ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ**

В статье рассмотрены основные предпосылки и экономический механизм стимулирования процессов ресурсосбережения, проанализированы базовые положения данного механизма, а также формула расчёта вознаграждения за экономию ресурсов. Представленный в исследовании экономический механизм стимулирования ресурсосбережения может быть применён во всех сферах создания продукции только при условии реализации проектно-конструкторских разработок, изготовленной продукции, отходов производства фактического получения дополнительной прибыли.

Ключевые слова: экономический механизм, стимулирование, ресурсосбережение.

Vasily Y. Shevchuk*National Academy of Management***ECONOMIC MECHANISM FOR ENHANCING RESOURCE SAVING**

In the article analyzed the basis conditions and economic incentives of resource saving processes, basic elements of the mechanism and proposed the formula for evaluation of impact of worker on resources saving process and payment for it. Presented in the article resource economic incentives can be applied in all areas of production only with full cycle of R&D, production process, waste recycle and the actual receipt of additional revenue from resource saving.

Keywords: economic mechanism, incentives, resource saving

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями Визначальне значення в проведенні робіт з ресурсозбереження має правильно організована система стимулювання учасників цього процесу. Тому необхідна чітко продумана з одного боку система ресурсозбереження на різних рівнях управління, а з іншого – механізм її реалізації та стимулювання. Необхідно при цьому визначити цілі системи, зв'язки між елементами і способи її дії, які б забезпечували ефективні напрямки ресурсозбереження. У широкому плані система ресурсозбереження повинна базуватися на управлінні якістю продукції, прогресивних нормах і нормативах, механізмі ціноутворення, економічному і матеріальному стимулюванні. Комплексне рішення перелічених напрямів служить основою для проведення ефективної ресурсозберігаючої роботи.

Аналіз останніх публікацій по проблемі Питання теорії та методології ресурсозбереження знайшли своє відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема таких як О.С. Виханський [1], Л.М. Ганущак-Єфіменко [2], Н.А. Герасимчук [13], Н.О. Кондратенко [3], И.В. Ли [4], Е.И. Локтик [5], М.Й. Малік [6], І.М. Сотник [7], О.П. Старицька[8], А.В. Улезько [10], А.І. Шаповал [12] та ін.

Теоретичною та методологічною основою дослідження стали праці, розробки та наукові рекомендації вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів з питань оптимального формування та використання їх ресурсного потенціалу, законодавчі акти, методичні матеріали та розробки наукових колективів. Проведені дослідження базувалися на діалектичному, абстрактно-логічному, експериментальному і інших методах економічних досліджень.

Невирішені частини дослідження У науковій літературі неодноразово підкреслювалось, що рівень матеріаломісткості виробів закладається в процесі наукових досліджень, проектно-конструкторських розробок і безпосередньо проявляється в процесі виробництва. Лише при такому підході можуть бути вирішені завдання найбільш повного, раціонального використання ресурсів у ланцюзі "дослідження – проектування – виробництво – експлуатація", хоча кожен з цих етапів самостійний і виконує свою окрему функцію. При цьому результати роботи на кожному попередньому етапі суттєво впливають на ефективність наступних і таким чином, на кінцеві результати. Точкою відліку на всіх стадіях створення виробу повинні бути нормативи матеріальних витрат. Саме відсутністю останніх, особливо на проектно-конструкторських стадіях, пояснюються труднощі побудови моделі ресурсозбереження іншого боку, нормативи необхідно визначати на основі врахування кінцевих результатів, тобто собівартості, якості і конкурентоспроможної ціни.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування У сучасному ринковому ціноутворенні найбільш поширеною є договірно-контрактний порядок встановлення ціни. Завдання підприємства полягає у визначенні найбільш вигідної для нього ціни [1].

Стратегія підприємства під час ціноутворення в умовах ринку охоплює широке коло питань, пов'язаних з цінами як на вхідні ресурси, так і на готову продукцію. Здавалося б, в цих умовах ринкове ціноутворення має стимулювати до зниження матеріаломісткості продукції та спонукати до процесів ресурсозбереження, особливо коли ціни на матеріальні ресурси значно виросли через високу частку імпортованих ресурсів та відповідно, валютних та курсових ризиків. Однак процеси ресурсозбереження у вітчизняній практиці відбуваються дуже повільно [2]. Тимчасова відсутність гострого дефіциту ресурсів в значній мірі пояснюється неповною завантаженістю потужностей підприємств. А вихід в конкурентній боротьбі наші виробники знаходять шляхом випуску більш дешевої продукції не стільки за рахунок зниження матеріаломісткості, скільки за рахунок низької заробітної плати. Цей тимчасовий вихід з положення в перехідній економіці не може тривати довго. В умовах стабілізації економіки і сучасної конкуренції питання зниження рівня використання ресурсів стануть об'єктивною необхідністю.

Тому на рівні галузі повинні бути розроблені галузеві стандарти граничних норм витрачання ресурсів по окремих виробництвах на одиницю продукції або іншими параметрами. Комітети з економіки та промислової політики адміністрацій регіонів повинні мати прогнози споживання ресурсів і плановані обсяги ресурсозбереження, проводити контроль та аналіз ресурсозберігаючої діяльності організаціями та підприємствами, створювати інформаційно-аналітичну базу ресурсозбереження, використовувати фінансово-кредитні важелі.

В ринкових умовах підприємства, як самостійні товаровиробники, повинні бути зацікавлені в зниженні витрат, більш ефективного використання виробничих ресурсів. Завдання полягає в створенні таких умов, які б стимулювали працівників до раціонального використання сировини, матеріалів та інших ресурсів виробництва.

Аналіз показує, що розроблені і використовувані на окремих підприємствах системи матеріального і морального заохочення працівників за економію матеріалів мають відмінність в показниках і джерелах преміювання, порядок виплати винагород і т.д., що пояснюється не тільки особливостями діяльності підприємств, але і різним рівнем розробки положень про преміювання, відсутністю єдиного методичного підходу. На багатьох

підприємствах такі положення взагалі не існують. Що стосується заохочення працівників науково-дослідних інститутів та конструкторських бюро за зниження матеріаломісткості виробів, що проектуються, то вони застосовуються дуже рідко [7].

В умовах ринкової економіки, коли ціни визначаються виходячи з споживчої вартості виробу і дії закону конкуренції на ринку, підприємства об'єктивно повинні бути зацікавлені в зниженні собівартості продукції, як головного джерела підвищення прибутковості підприємства.

Як відомо, ядром господарського механізму, його діючими пружинами на підприємствах служить категорія інтересів[8]. Розглянемо з цих позицій питання заохочення на всіх етапах життєвого циклу продукції.

В даний час в науково-дослідних і проектно-конструкторських організаціях системи стимулювання не забезпечують необхідну матеріальну зацікавленість в економії ресурсів. Іноді навіть за досить високі результати, досягнуті при розробці та впровадженні заходів щодо економії матеріальних ресурсів (створення нових економічних матеріалів, ресурсозберігаючих технологічних процесів і т.д.), безпосередньо спрямованих на зниження матеріаломісткості та ресурсоемності, працівники не завжди отримують додаткову матеріальну винагороду. А інтереси держави вимагають, щоб НДІ, КБ і підприємства створювали і виробляли високо ефективну конкурентоздатну продукцію не тільки і не стільки для внутрішнього споживання, а в більшій мірі для торгівлі на світовому ринку.

Будь-яка система стимулювання найбільш дієва в тому випадку, коли розмір заохочення поставлений в пряму залежність від величини необхідного і досягнутого результату. Тому для максимальної ув'язки розмірів заохочення і отриманих результатів джерелом винагороди на всіх етапах створення продукції повинна стати сама економія і отриманий додатковий прибуток, створюваний за рахунок реалізації наукових розробок. Це забезпечить повну відповідність суми, необхідної для заохочення розробників з величиною грошових коштів, виділених на стимулювання, тобто дозволить утворювати і використовувати кошти виходячи з одних і тих же принципів і тим самим найбільш наочно закріпити зв'язок між високими результатами і отриманою винагородою.

Однак на стимулювання наукових розробок слід виділяти не всю суму економії, а певну частину. Це пояснюється тим, що досягнута економія не є досягненням лише певної групи розробників або будь-якої організації. Передумови економії, необхідний науково-технічний заділ був створений на попередньому етапі розвитку науки і техніки. Тому величина отриманої економії повинна розподілятися між організаціями і підприємствами, які реалізували ці можливості.

Такий розподіл може здійснюватися за допомогою коефіцієнта відрахувань від суми отриманої економії, що показує яка її частка виділяється на заохочення. Розмір заохочення при цьому визначається як добуток зазначеного коефіцієнта на величину економії в грошовому вираженні.

Основними результатами розробки і впровадження заходів щодо зниження матеріаломісткості є, по-перше, економія матеріальних ресурсів, по-друге, обумовлений нею економічний ефект, який може полягати в зменшенні величини витрат на виробництво і експлуатацію виробів за рахунок зниження трудомісткості їх виготовлення, скорочення виробничого циклу, поліпшення експлуатаційних характеристик виробу, по-третє, найголовніше – забезпечення конкурентоспроможності продукції. Вони є прямим наслідком економії матеріалів, що досягається шляхом реалізації конструктивних заходів щодо зниження маси виробу або підвищення його технологічності. Тому до переліку повинні включатися: по нових виробках – заходи по зниженню матеріаломісткості, реалізовані в процесі проектування виробів; по інших напрямках нової техніки – заходи по зниженню прогресивних технологічних процесів, ефективних методів організації праці та виробництва і т.д. в тій частині їх економічного ефекту, яка обумовлена економією ресурсів.

Слід враховувати, що частина розробок, за якими має місце економія матеріалу, може заохочуватися в цілому на підставі повної величини економічного ефекту. За таких розробок, на нашу думку, з сумарною величини економічного ефекту слід виділяти ефект від зниження матеріаломісткості, ресурсоемності і за нього заохочення встановлювати в підвищеному розмірі.

Організація оцінки і заохочення окремих підрозділів організацій за зниження матеріаломісткості продукції передбачає вирішення двох основних питань. По-перше, необхідно забезпечити врахування внеску кожного виробничого підрозділу на основі оцінки результатів його роботи; по-друге, встановити порядок визначення величини винагороди працівникам залежно від досягнутих результатів.

Найбільшу складність представляє рішення задачі визначення вкладу кожного працівника в зниження матеріаломісткості. У практиці преміювання відсутні чіткі критерії і рекомендації, що дозволяють оцінити ступінь участі в створенні економічного ефекту. Більш того, практичних рекомендацій по співвідношенню частки участі прямих виконавців і допоміжних підрозділів також сьогодні немає. Відсутній науковий метод вирішення цього завдання. Тому вважаємо за доцільне підійти до їх вирішення на основі узагальнення практичного досвіду і використання для цих цілей експертних оцінок.

У практиці роботи проектно-конструкторських організацій на всі етапи роботи існують або затверджені, або апробовані практикою нормативи, що враховують як трудомісткість, так і необхідну класифікацію працівників. Однак ці нормативи не враховують ні ініціативи працівників, ні заходи його творчої віддачі. Тому визначені нормативами трудовитрати з урахуванням кваліфікації повинні бути скориговані на коефіцієнт, що враховує той творчий внесок, ту частку винахідливості та ініціативи, яку кожен працівник вніс у розробку комплексу документів. Цим же коефіцієнтом враховуються і трудовитрати, понесені у неробочий час, з якими неминуче пов'язана творча діяльність. Цей коефіцієнт надалі будемо називати коефіцієнтом творчої участі.

Таким чином може бути запропонований показник, пропорційно якому повинні встановлюватися розміри матеріального заохочення всередині відділу, тобто серед безпосередніх розробників проекту ресурсозбереження. Цей показник може бути представлений у вигляді формули:

$$W_v = T * W * K_k * K_{tv}, \quad (1)$$

де: W_v – показник винагороди, пропорційно якому визначається оплата праці, грн. за люд-год;

T – витрати часу на розробку проекту ресурсозбереження, люд-год;

W – погодинна ставка працівника 1 розряду, грн.;

K_k – коефіцієнт кваліфікації, що враховує кваліфікацію працівника;

K_{tv} – коефіцієнт творчої участі.

Вимірювання часу T ми пропонуємо проводити у відповідності зі звичайною системою обліку праці. Коефіцієнт кваліфікації K_k найдоцільніше вимірювати за допомогою встановленої системи оплати, тобто приймаючи K_k як надбавочний коефіцієнт до середньогодинної тарифної ставки працівника 1 розряду. Тоді перша частина формули $T*W*K_k$ становитиме заробітну плату, яка підлягає виплаті працівнику відповідно до нормативної трудомісткістю виконаної роботи. Коефіцієнт творчої участі K_{tv} в даній формулі якраз і становитиме інноваційність підходу, що дасть можливість оцінити вклад найбільш творчого працівника з найкращими результатами впровадження. Оцінка може бути проведена експертним шляхом, а саме: подача ідеї – коефіцієнт 1, творча розробка ідеї – 0,6, доопрацювання та покращення – 0,4, просте втілення вказівок по розробці ідеї 0,2. Аналізуючи цю шкалу і перспективи її застосування, навіть не заперечуючи правомірність і справедливність введених коефіцієнтів, можна відзначити, що її практичне застосування пов'язано з деякими труднощами. Так, важко в практичному випадку відокремити подачу ідеї

від її творчої розробки, а творчу розробку від доопрацювання і поліпшення. Тому в перспективі видається більш доцільним використання другого шляху, запозиченого з досвіду роботи підприємств, де реалізований метод бригадного підряду. Так само, як коефіцієнт трудової участі, він встановлюється для кожного виконавця радою бригади, доцільно K_{TV} визначати обговоренням всередині колективу (відділу, сектору, групи), учасники якого підлягають преміювання. Це забезпечить в більшості випадків найбільш справедливий розподіл премій та сприятиме створенню здорового психологічного клімату в колективі. Іншими словами, такий підхід приведе у відповідність інтереси кожного виконавця з інтересами колективу.

Друге завдання полягає у встановленні порядку розподілу премій між основними і допоміжними підрозділами наукових підрозділів. Незважаючи на те, що визначальний внесок в зниження матеріаломісткості вносять основні відділи (конструкторсько-технологічний і т.д.), значною є роль допоміжних відділів (наприклад, сектори нормоконтролю, замовлення і комплектації і ін.) Наявність своєчасної інформації, що забезпечується активним її пошуком, може надати істотну допомогу розробникам та послужити спонукальним стимулом для пошуку кращого рішення.

Склад кожного з цих підрозділів встановлюється на основі організаційної структури, номенклатури робіт, що виконуються окремими підрозділами та аналізу їх участі в розробці та впровадженні заходів щодо зниження витрат матеріалів.

У цьому завданні можна виявити такі визначальні моменти:

1) сумарна премія кожного із співробітників допоміжних відділів не повинна перевищувати суми премії, одержуваних співробітниками основних відділів, тобто розподіл премій між всією сукупністю основних і допоміжних підрозділів повинно здійснюватися пропорційно фонду заробітної плати;

2) при розподілі преміальних фондів повинна враховуватися провідна роль основних відділів.

Аналіз систем матеріального стимулювання за економію матеріалів на підприємствах різних галузей народного господарства показує, що на одних підприємствах преміювання здійснюється за економію окремих видів матеріалів (дефіцитних і дорогих), на інших – на тих ділянках виробництва, де відбувається найбільше споживання сировини і матеріалів. Дуже рідко в якості стимулюючого показника застосовується додатковий випуск продукції з зекономлених матеріалів, при цьому преміюються в основному тільки робочі [12].

Показники преміювання повинні бути конкретними і відображати особливості окремих виробництв. Для робітників, наприклад, такими показниками можуть бути: конкретна економія різних видів матеріально-технічних ресурсів, скорочення браку, відходів виробництва, підвищення виходу якісної продукції і ін. При цьому система безпосереднього преміювання за економію матеріальних ресурсів може бути ефективною в тому випадку, коли в преміальних положеннях ретельно продумано, економію яких матеріалів найдоцільніше заохочувати, встановлені причини наявних відхилень від норм.

У тих випадках, коли додаткова економія неможлива або не є доцільним (наприклад, викликає погіршення якості та ін.) преміювання робітників може здійснюватися за дотримання встановлених науково-обґрунтованих норм витрат сировини і матеріалів. Своєчасному виявленню та встановленню причини відхилення фактичних витрат від діючих норм сприятиме впровадження нормативного обліку витрат на виробництво. Відхиленням від норм вважається як економія, так і додаткові витрати сировини і матеріалів, викликані відступом від передбачених технологічних процесів, заміною матеріалів і т.д. Передумовами впровадження елементів нормативного методу обліку є упорядкування первинного обліку нормативного та вагового господарства, комп'ютеризація обробки планово-облікової інформації.

Послідовний, системний облік матеріальних ресурсів в натуральному і вартісному вираженні на робочих місцях позитивно позначається і на впровадження комплексних особових рахунків ефективності та якості роботи. Саме через відсутність належного обліку використання матеріалів на робочих місцях, в бригадах і на ділянках є неможливою визначити дійсну економію матеріальних ресурсів.

При встановленні показників преміювання слід мати на увазі ту обставину, що найбільш наочним є визначення економії матеріалів в натуральному вираженні. Грошова оцінка в цьому випадку необхідна для визначення величини коштів, спрямованих на заохочення робітників, а також обліку витрат на виробництво.

Заохочення має бути організовано на основі всебічного врахування економічних, організаційно-технічних і соціальних умов праці та виробництва. У зв'язку з цим виникає необхідність впровадження системи певних показників і умов заохочення, число яких повинно бути зведене до мінімуму. Досвід показує, що наявність великої кількості показників і умов ускладнює і знижує ефективність матеріального заохочення. Наприклад, при заохочення робітників за економію матеріально-технічних ресурсів неодмінною умовою є забезпечення високої якості продукції, що випускається. Як показник заохочення нами рекомендується для внутрішньовиробничих підрозділів пряма економія матеріальних ресурсів від впровадження конкретних заходів. Причому відрахування на стимулювання слід робити у наступних випадках:

- за фактичну економію від підвищення коефіцієнтів використання матеріалів, обумовлену конкретними організаційно-технічними заходами;
- за сприяння в зниженні і переробці відходів виробництва;
- за фактичну економію палива і енергії.

Не менш важливим є питання про розміри заохочень. Вивчення досвіду підприємств показує, що на різних підприємствах встановлюються різні розміри премії від вартості зекономлених матеріалів. На преміювання за економію сировини, матеріалів та інших матеріальних ресурсів може бути направлено до 75% суми економії, отриманої по ділянці, бригаді, цеху або робочого місця. При встановленні ліміту винагороди слід виходити із суми економії, отриманої на кожному підприємстві за врахуванням додаткових витрат на організацію контролю якості продукції та ін. В той же час необхідно врахувати, що мінімальний розмір коштів повинен бути на такому рівні, який дозволяв би стимулювати поліпшення показників і умов заохочення. Ґрунтуючись на рекомендаціях соціологів, мінімальна величина премій повинна бути не нижче 10% основної заробітної плати (тарифної ставки, посадового окладу) [12].

Розподіл премій між працівниками виробничих підрозділів слід проводити з урахуванням дійсного внеску у здобуття економії матеріалів. При колективному досягненні економії розмір премії окремим дільницям роботи встановлюється керівниками підприємства або відповідного підрозділу (відділу, ділянки, бригади, цеху) з урахуванням творчого вкладу працівника в досягнуту економію. Із загальної суми коштів на преміювання не менше 75% має бути витрачено на заохочення робітників і до 25% – на інженерно-технічних працівників і службовців, які безпосередньо беруть участь і активно сприяють досягненню економії.

Потрібно мати на увазі, що при розробці заохочувальних положень за економію матеріалів розміри премій кожного працівника повинні бути не в однаковому розмірі по відношенню до тарифної ставки або посадового окладу, так як останні не можуть відображати дійсного внеску працівника в отриманні економії. У показниках і умовах заохочення необхідно відобразити специфіку виробництва кожного структурного підрозділу (бригади, дільниці, цеху, відділу і т.д.). Викладене повністю відноситься і до сфери експлуатації.

При організації стимулювання слід виходити з того, що заохочення є не тільки мірою матеріального заохочення, а й громадським визнанням трудових заслуг працівника і повинні служити моральним стимулом для поліпшення роботи інших членів колективу.

Висновки та перспективи подальших досліджень У висновку слід особливо підкреслити, що представлений у статті економічний механізм стимулювання ресурсозбереження може бути застосований в усіх сферах створення продукції тільки за умови реалізації проектно-конструкторських розробок, виробленої продукції, відходів виробництва і отримання фактичної додаткового прибутку.

Можна також відзначити, що пропоновані рекомендації є актуальними в умовах сьогоденної кризи підприємств. Також треба зазначити, що в умовах нестабільної ринкової економіки економічне стимулювання стає рушійним мотивом підвищення прибутку і рентабельності виробництва.

Література

1. Виханський О.С. Проблемы развития управления общественным производством / Олег Самуилович Виханский – Изд-во Моск. ун-та, 1991 – 140 с.
2. Ганущак-Єфіменко Л.М. Інноваційний розвиток підприємництва в Україні: стратегічні орієнтири [Текст] : [монографія] / Людмила Михайлівна Ганущак-Єфіменко – К., Національна академія управління, 2014. – 400 с.
3. Кондратенко Н.О. Стратегія ресурсозбереження регіональних економічних систем: [монографія] / Н.О. Кондратенко. – Харків: НТМТ, 2010. – 362 с.
4. Ли И.В. Стратегия ресурсосбережения в рыночных условиях и ее эффективность. СПбГИЭА. -СПб., 1998.- 214 с.
5. Локтик Е.И. Экономический механизм ресурсосбережения предприятиями с различными формами собственности [Текст] / Е. И. Локтик// Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2012. – №7-9. – С. 15-18.
6. Малік М.Й. Сталий розвиток сільських територій на засадах регіонального природокористування та екологічнобезпечного агропромислового виробництва./ Малік М.Й., Хвесик М.А. //Економіка АПК. – 2010. – № 5.
7. Сотник І.М. Еколого-економічні механізми мотивації ресурсозбереження : монографія / І.М. Сотник. — Суми: ВВП «Мрія» ТОВ, 2008. — 330 с.
8. Старицька О.П. Структурна характеристика ринкових важелів ресурсозбереження // Агроінком. – 2005. – № 7. – С. 67-69.
9. Улезько А. В. Стратегия формирования и тактика использования ресурсного потенциала сельскохозяйственных предприятий [Текст] : [монография] / Улезько, Андрей Валерьевич .. – Воронеж, 2004. – 223 с.
10. Сотник І. М. Управління розвитком ринку ресурсозбереження в Україні: проблеми і перспективи [Текст] / І.М. Сотник, Ю. О. Мазін // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Сталий розвиток». – 2011. – № 1. – С. 3-8.
11. Старицька О.П. Структурна характеристика ринкових важелів ресурсозбереження // Агроінком. – 2005. – № 7. – С. 67-69.
12. Шаповал А. І. Методичні підходи до формування ефективної системи управління ресурсозбереженням на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: essuir.sumdu.edu.ua
13. Gerasymchuk N.A. Development of resourcesaving strategy in economic activity of agricultural enterprises //Modern Management Review. – № 1, 2013.- P. 21-28.
14. Towards a Sustainable Economic Paradigm: From Labour to Resource Productivity – Proceeding for the conference // UNEPDTIE, 2013 – http://www.unep.org/dtie/Portals/126/At_a_glance_UK.pdf.