

ВДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ФОРМУВАННЯХ У РИНКОВИХ УМОВАХ

**А.Ф. Бурик, кандидат економічних наук,
М.Ф. Желєзний, аспірант кафедри менеджменту
Уманський національний університет садівництва**

Здійснено обґрунтування сутності поняття матеріального стимулювання та на базі сільськогосподарських підприємств Уманського району проведено аналіз його сучасного стану, а також запропоновано моделі вдосконалення матеріального стимулювання в сільськогосподарських формуваннях

В сучасних умовах розвитку аграрного сектору доцільно виділити чотири групи чинників мотивації праці, які спонукають до вискоєфективної праці – це матеріальні, моральні, адміністративні та соціальні.

В аспекті матеріальних виплат розглядається заробітна плата, премії, доплати, надбавки, різного роду пільги тощо. Забезпеченню задоволення матеріального інтересу сільськогосподарських працівників у майбутньому також повинна служити виплата дивідендів (за умови пристойного абсолютного їх розміру). Однак на сьогодні серед організаційно – економічних чинників мотивації найважливіше значення відводиться оплаті праці. Це пояснюється тим, що дія внутрішніх мотиваторів, які зумовлюють внутрішній інтерес людини до роботи, її змісту, найповнішу реалізацію потенціалу працівника, найкраще реалізується за умови задоволення його певних матеріальних потреб, що вимагає відповідного рівня оплати праці. Крім того, віднесення заробітної плати до найважливіших інструментів системи мотивації праці пояснюється тим, що, незважаючи на появу, протягом останніх років, нових чинників, що з'явилися у системі матеріального стимулювання, оплата праці залишається одним з основних джерел доходів сільськогосподарських працівників.

Проблемами матеріального стимулювання займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Базилевич В. Д., Воробйов Є. М., Воротін В. Є., Гаєвський О. А., Клімова М. А., Колот А. М., Грішнова О. А., Симоненко Н. Н., Осипов С. Л., Яковлева Н. В. та інші.

Методика досліджень. В статті використано економіко – статистичні методи дослідження, зокрема порівняльний, табличний та графічний.

Метою даної статті є обґрунтування сутності поняття матеріального стимулювання, аналіз його сучасного стану та структури, а також визначення шляхів його поліпшення.

Господарськими об'єктами дослідження виступають сільськогосподарські підприємства Уманського району.

Результати дослідження. В економічній літературі застосовують різні трактування поняття матеріального стимулювання. Результати проведеного дослідження дозволили узагальнити позиції різних авторів, щодо тлумачення сутності поняття матеріального стимулювання, та викласти його в такій редакції: «Матеріальне стимулювання праці – це засіб забезпечення матеріальних потреб та посилення матеріальної зацікавленості працюючих у залежності від результатів їх

колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробничою, підприємницькою, торговельною або комерційною діяльністю».

Матеріальний стимул має традиційну основу, адже він застосовується протягом тривалого часу і за будь – яких умов легко сприймається. Залежно від організації механізму заробітної плати визначається значимість, цінність і внутрішній зміст трудової мотивації працівників[1].

Як свідчать результати проведених соціологічних обстежень, серед факторів мотивації працівників аграрних підприємств з великим відривом перше місце посідає розмір і своєчасна виплата заробітної плати. На думку авторів, надання домінуючого значення оплаті праці в системі мотиваційного механізму пояснюється вкрай складним фінансово – економічним становищем сільськогосподарських підприємств, відсутністю коштів для стимулювання працівників і, відповідно, дуже низьким їх матеріальним забезпеченням.

З метою виявлення відмінностей у мотивах трудової діяльності працівників аграрних підприємств різних організаційно – правових форм, зокрема, колективних і приватних, були проведені відповідно соціологічні обстеження. Водночас за результатами проведених досліджень, можна стверджувати, що мотиви трудової діяльності працівників аграрних підприємств залежно від організаційно – правової форми останніх мають певні відмінності (табл. 1).

1. Мотиви трудової діяльності працівників аграрних формувань з урахуванням організаційно – правової форми підприємств

Мотиви	Ранг	
	Колективна форма підприємства	Приватна форма підприємства
Розмір заробітку	1	1
Прибутковість виробництва	3	2
Відповідність роботи профілю, спеціалізації	6	8
Добрі взаємовідносини в колективі	2	4
Задовільні умови праці	8	5
Наявність умов для прояву власних здібностей	5	7
Можливість професійного росту	7	6
Захопленість роботою	4	3

При дослідженні мотивів праці виявлено, що, незалежно від організаційно – правової форми підприємств, розмір оплати праці посідає найвагоміше місце. Позитивним вважаємо і той факт, що такі мотиви, як самостійність і незалежність у роботі, реалізація власних здібностей, творчий характер праці, які властиві ринковому мисленню, досить вагомі в колективних і приватних підприємствах, діяльність яких зорієнтована на ринкові умови господарювання, розвиток підприємництва.

Слід зазначити, що при організації матеріального стимулювання важливу роль відіграє не лише розмір оплати праці, але і форма її виплати, що може сприяти досягненню певного компромісу, партнерства між інтересами роботодавців і найманих працівників; адже вона впливає як на соціально – психологічний клімат у трудовому колективі, так і на ефективність роботи кожного працівника. Щодо того, в якій формі краще видавати заробітну плату (в конверті із збереженням таємниці розміру, чи через відомість, коли кожен може знати, хто скільки отримує) за

індивідуальну форму оплати із збереженням таємниці висловилося 32% опитаних працівників приватних підприємств і 48% – колективних підприємств. Інші респонденти надали перевагу виплати заробітної плати через відомість, тобто у відкритій доступній формі, що певним чином сприяє підтриманню нормального соціально – психологічного клімату в колективі [2]. З огляду на те, що оплаті праці належить найважливіша роль у системі мотиваційного механізму, виявлене ставлення працівників аграрних підприємств до особливостей її виплати може мати певне значення у формуванні мотиваційного механізму на підприємствах різних організаційно – правових форм.

Дієвим кроком до підвищення мотивації трудової діяльності в аграрних підприємствах, на думку авторів, буде розробка преміальної схеми виплат за продуктивність, системи відрядної праці або трудових угод. Це досить складний процес, оскільки ситуація на кожному підприємстві унікальна, отже, преміальна система повинна бути унікальна для кожного випадку.

Вона також залежить від спеціалізації персоналу. Не всі способи заохочення можуть здійснювати мотиваційний вплив на співробітників, однак існує кілька основних положень стосовно премії, не залежно від специфіки підприємства, які є універсальними. Ними повинні керуватися керівники при провадженні методів економічної мотивації:

- ✓ премії не повинні бути занадто загальними, оскільки їх можуть сприймати як частину заробітної плати у звичайних умовах;
- ✓ премія має бути пов'язана з особистим внеском працівника у виробництво, незалежно від виду роботи: індивідуальна або групова;
- ✓ має існувати якийсь прийнятний метод виміру збільшення продуктивності;
- ✓ працівники повинні усвідомлювати, що премія залежить від додаткових, а не нормативних зусиль;
- ✓ додаткові зусилля працівників, стимульовані премією, повинні відшкодовувати витрати на виплату цих премій.

На сучасному етапі розвитку сільського господарства мотивація аграрної праці в основному залежить від системи оплати праці та безпосередньо від розміру зарплати, яка є головним критерієм оцінки матеріального добробуту. Порівняємо середньорічну заробітну плату в сільському господарстві з іншими галузями в Уманському районі у 2013 році (рис. 1).

Як видно з вищенаведеного графіка сільське господарство поділяє друге місце з промисловістю, щодо рівня середньорічної заробітної плати в Уманському районі в 2013 році, що являється позитивним явищем в порівнянні з іншими районами, де воно посідає передкінцеві позиції.

Заробітна плата працівникам повинна виплачуватись вчасно, і не нижче встановленого законодавством рівня. Мінімальна заробітна плата — це межа, нижче якої не може бути встановлена оплата праці працівника, який виконав обсяг робіт. Проаналізуємо динаміку заробітної плати в галузі сільського господарства в Уманському районі в 2013 році (рис. 2).

Як бачимо динаміка заробітної плати в галузі сільського господарства в Уманському районі в 2013 році має позитивну тенденцію. Найнижчий її рівень спостерігається в січні і становить 2485 грн, а найвищий у жовтні 3424 грн. Також відмітимо, що середньомісячна заробітна плата вища мінімальної заробітної плати, та відсутня заборгованість щодо її виплати. Але необхідно брати до уваги й той

факт, що дана позитивна тенденція більшою мірою пов'язана із зростанням рівня мінімальної заробітної плати, а не із збільшенням продуктивності праці працівників, та більш ефективним використанням ними ресурсів.

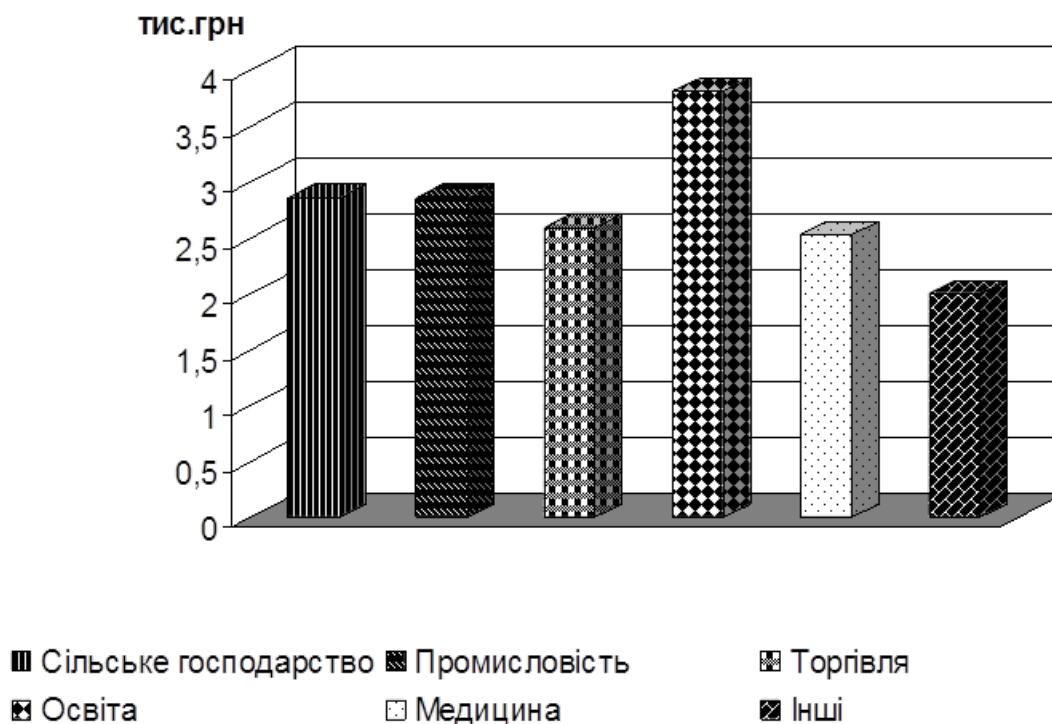


Рис. 1 Середньорічна заробітна плата в Уманському районі у 2013 році

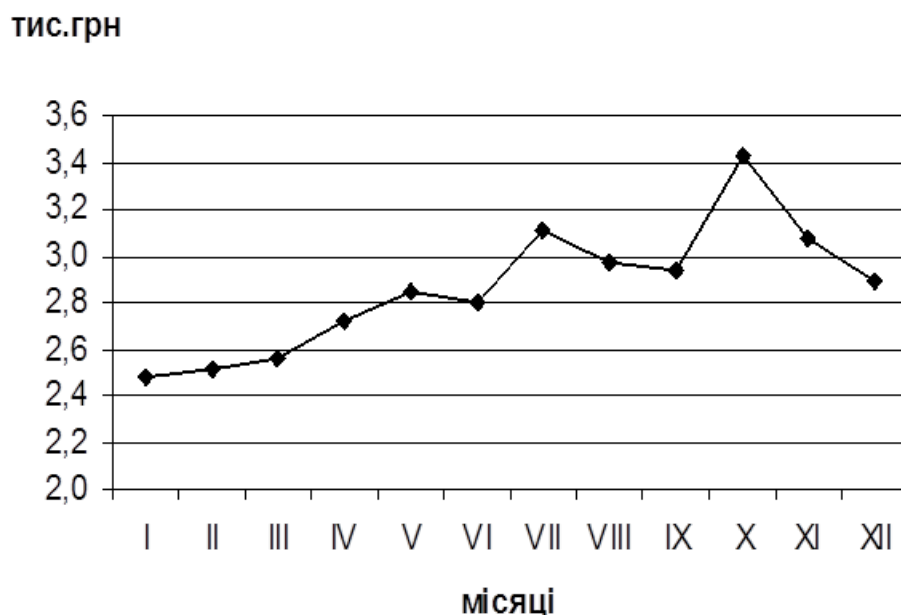


Рис. 2 Динаміка заробітної плати в галузі сільського господарства в Уманському районі в 2013 році

Зазначимо, що на багатьох сільськогосподарських підприємствах все ж таки спостерігається заборгованість заробітної плати, що суперечить чинному

законодавству. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, повинна виплачуватися міжрозрядна різниця [3]. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати повинні бути встановлені колективними договорами.

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових працівників повинна оплачуватися за тарифною ставкою (окладом), яка встановлена для оплати праці найбільш складної роботи, тобто вищої кваліфікації. При цьому розмір тарифної ставки не може бути нижчим тарифної ставки розряду, який присвоєно робітнику за основною роботою [4].

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, повинна провадитися доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Надурочні роботи повинні бути оплачені працівнику в підвищеному розмірі незалежно від дотримання власником або уповноваженим ним органом правил оформлення надурочних робіт [5].

Робота у святкові і неробочі дні робітників, які працюють на умовах погодинної системи оплати праці, повинна оплачуватися за погодинними або денними тарифними ставками у подвійному розмірі за фактично відпрацьований у ці дні час.

Розмір оплати праці в нічний час (доплата) повинен передбачатися в колективному договорі. Він може бути обумовлений сторонами і при укладенні трудового договору (контракту). В обох випадках розмір оплати праці у нічний час не може бути нижчим від 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи в нічний час (незалежно від того, скільки годин робочого часу припадає на нічний час).

Згідно статті 54 КЗпП передбачено скорочення робочого часу на одну годину при роботі у нічний час. У зв'язку з цим поряд з доплатою за роботу в нічний час повинна застосовуватися доплата за скорочення часу роботи у нічний час на одну годину. Призначення такої доплати — не підняти, а тільки зрівняти «нічну» зарплату з «денною» — інакше менша кількість нічного часу призведе до зменшення заробітку [6].

Більшість із вищезазначених виплат і перерахунків на даний час не здійснюються в сільськогосподарських підприємствах, що суперечить чинному законодавству, та суттєво знижує рівень мотивації працівників, а отже, як наслідок і продуктивність їх праці.

Для вдосконалення матеріального стимулювання авторами пропонуються таких дві моделі. Перша, полягає в тому, щоб на початку року розрахувати розцінки за 1 ц. продукції виходячи із надтарифної частини (25 – 50% тарифного фонду в залежності від важливості продукції для господарства). На протязі року щомісячно виплачувати працівникам оплату по тарифу та всі виплати передбачені законодавством. Крім того, отриману кількість продукції рослинництва і тваринництва перемножують на розцінку розраховану з надтарифного фонду, отриману суму розподіляють на суму виданого заробітку, і отриманий норматив доплат на 1 грн. виданого авансу перемножують на суму виданого авансу кожного

працівника. Це і буде щомісячна доплата до отриманого заробітку. Крім того, за кожний відсоток перевиконання плану виробництва продукції в кінці року нараховується 0,8% вартості зверхпланової продукції по нормативу, яка виплачується працівникам підрозділу по нормативу на 1 грн. виданого заробітку (куди включається акордна оплата та всі надбавки (за стаж роботи, за кваліфікацію, роботу в святкові дні, в нічний час, за роботу з пестицидами і т.д.).

Дану модель можливо описати наступною формулою:

$$P_o = 50\% \text{ ТФ} / У,$$

де P_o – розцінка грн/ц;
ТФ – тарифний фонд, грн.;
У – урожайність з 1 га.

$$P_{кр} = КП \cdot P_o / АТ \cdot ЗКП,$$

де $P_{кр}$ – розрахунок за кінцевий результат, грн.;
КП – кількість продукції, ц;
 P_o – розцінка, грн./ц;
АТ – виданий аванс по тарифу, грн.;
ЗКП – заробіток кожного працівника, грн.

Тобто, в даному випадку працівник отримує узаконений заробіток, не лише за рахунок виробництва понаднормової продукції, але й за рахунок зростання фактично отриманої продукції. Це зв'язує заробіток кожного працівника з кінцевими результатами виробництва, що в даному випадку поки що відсутнє в господарствах, так як оплата праці не пов'язана з кінцевими результатами господарської діяльності.

Інша модель полягає в створенні договірних відносин між адміністрацією підприємства та відповідним підрозділом. Зазначені відносини повинні бути чітко прописані в колективному договорі. Згідно даної моделі, адміністрація доводить до підрозділу обсяги виробництва продукції, та її собівартість (розрахункову ціну), яка визначається згідно науково – обґрунтованих нормативів, збільшених на 8 – 10%, тобто в дану ціну включають частину прибутку, яка сьогодні не виплачується за кінцеві результати. В кінці року фактично отриману продукцію передану підприємством згідно договору адміністрації господарства перемножують на розрахункову ціну. Від отриманої суми віднімають всі матеріальні витрати і виданий на протязі року аванс, в результаті чого отримують винагороду за кінцеві результати, яка містить 100% економії ресурсів, яка пропорційно розподіляється між працівниками пропорційно виданому на протязі року авансу.

Дану модель опишемо наступною формулою:

$$РЦ = ПС + ПС \cdot (8 - 10\%);$$

де РЦ – розрахункова ціна, грн.;
ПС – планова собівартість, грн.

$$ДКР = РЦ \cdot \text{ФОП} - МЗ - А;$$

де ДКР – доплата за кінцевий результат, грн.;
РЦ – розрахункова ціна, грн.;
ФОП – фактично отримана продукція, грн.;
МЗ – матеріальні затрати, грн.;
А – аванс, грн.

ДКР розподіляється на суму виданого авансу помноженого на заробіток кожного працівника.

Дана модель націлена на економію ресурсів підрозділом, оскільки додатковий прибуток, який отримує підрозділ в результаті такої економії залишається в його розпорядженні. Слід зазначити, що дана економія ніяким чином не повинна впливати на якість продукції та змінювати її властивості. Таким чином додатково отримані кошти підрозділ може використовувати на власний розсуд. В даному випадку доцільно створити в підрозділі фонд розвитку в розмірі 30%, кошти з якого спрямовувати на оновлення обладнання, модернізацію виробництва, решту коштів спрямовувати на матеріальне стимулювання працівників підрозділу пропорційно вкладеному авансу.

Висновки. Лише комплексне впровадження всіх методів, та моделей стимулювання, де оплата праці буде залежати безпосередньо від продуктивності праці працівника та економії ним ресурсів, дасть можливість покращити як добробут працівника так і діяльність підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В.М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Колот. — Одеса: ОКФА, 2002. — 96 с.
2. Дієсперов В. С. Актуальні проблеми оплати сільськогосподарської праці / В. С. Дієсперов // Облік і фінанси АПК. — 2005. — № 7. — С. 51 – 58.
3. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. — К.: Видав. дім «Юридична книга», 2003. — 258 с.
4. Закон України «Про оплату праці» від 23 березня 1995 року № 108/95-ВР із змінами від 04.07.2013 № 406-VII.
5. Закон України: «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. №2694 – XII із змінами від 16.10.2012 № 5459-VI.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII із змінами від 27.03.2014 № 1169-VII.

Одержано 19.03.2014

Аннотація

А.Ф. Бурик, М.Ф. Железний

Совершенствование материального стимулирования в сельскохозяйственных формированиях в рыночных условиях

В статье рассмотрена структура материального стимулирования. Обобщенно суть понятия материального стимулирования труда. Определено место заработной платы среди других факторов мотивации труда работников. Проанализированы мотивы трудовой деятельности работников в зависимости от организационно – правовой формы предприятий. Приведены универсальные способы поощрения, осуществляющих мотивационное воздействие на сотрудников предприятия. В результате социологических исследований определена форма выдачи заработной платы которая оказывает наибольшее мотивационное воздействие на работников предприятия. Определено какое место занимает

отрасль сельского хозяйства среди других отраслей в зависимости от размера заработной платы в Уманском районе в 2013 году. Проанализирован среднемесячный размер заработной платы в сельскохозяйственных предприятиях Уманского района за 2013 год. Осуществлен всесторонний анализ современного состояния оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях и соответствие его действующему законодательству. Предложены модели совершенствования материального стимулирования в сельскохозяйственных предприятиях.

Ключевые слова: материальное стимулирование, заработная плата, премирование, модели стимулирования.

Annotation

A.F. Buryk, M.F. Zhelyezna

Improving financial incentives in the agricultural units in market conditions

The structure of material incentives was analyzed in the article. Essence of the concept of generalized material incentives. The place of wages, among other factors motivating employees. Analyzed motives lives of employees depending on the organizational – legal form of enterprises. Given universal ways to encourage implementing motivational impact on employees. As a result of sociological studies defined form of salary which has the greatest motivational impact on employees. Defined the place of the agricultural sector among other sectors, depending on the size of wages in Uman region in 2013. Also analyzed the average monthly wage in the agricultural enterprises Uman region in 2013 year. Carried out a comprehensive analysis of the current state of wages in the agricultural enterprises and its compliance with applicable legislation. Improve the models of financial incentives to farms.

Keywords: financial incentives, wages, bonuses, incentive models.

УДК 631.164.23

СУТНІСТЬ СИСТЕМНОСТІ ІНВЕСТИВАННЯ МОЛОКОПРОДУКТОВОГО ПІДКОМПЛЕКСУ

Л.А. Слатвінська

Уманський національний університет садівництва

У статті розглянуті ключові тенденції еволюції механізмів активізації інвестиційних процесів у молокопродуктовому підкомплексі як органічної частини агропромислового комплексу України за час державної незалежності і перспективи системного удосконалення згаданих механізмів з врахуванням вимог переведення національної економіки на засади інноваційного, сталого розвитку в умовах руху до високих стандартів та інформаційного суспільства.

Ключові слова: система, інвестиції, молокопродуктовий підкомплекс, агропромисловий комплекс, інновації, стандартизація, інформатизація.

Реалізація завдань продовольчої безпеки України передбачає збільшення виробництва молока на основі відповідного залучення інвестиційних ресурсів. Але ж Закон України “Про інвестиційну діяльність” [1] вказує на те, що сама по собі інвестиційна діяльність це процес з високим рівнем складності. По-перше,