

УДК 331.101.3:631.11

О. П. Скорук,

к. е. н., доцент, Вінницький державний аграрний університет

ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ РЕГІОНУ

Розглянуто основні проблеми мотивації аграрної праці та різні системи оплати праці, які могли б сприяти ефективному розвитку аграрних підприємств. Визначено роль піднесення рівня оплати праці в сільському господарстві як визначального фактора відродження сільської місцевості.

The basic problems of motivation of agricultural labour are pointed out and different systems of labour payment promoting effective functioning of agricultural enterprises are suggested. A role of lifting of labour payment in agriculture as a cornerstone factor of social and economic recovery of the village.

ВСТУП

Одним з головних напрямів соціально-економічного зростання країни є підвищення ефективності мотивації суспільної праці, при цьому особливого значення набуває вдосконалення системи стимулів трудової діяльності, що, безумовно, є невід'ємною умовою ефективного функціонування сільськогосподарського виробництва і самої системи стимулювання праці в аграрній сфері.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є дослідити основні проблеми мотивації аграрної праці та навести різні системи оплати праці, що сприятимуть успішному функціонуванню аграрних підприємств; розглянути роль піднесення рівня оплати праці в сільському господарстві як визначального фактора соціально-економічного відродження села.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

З року в рік продовжується вплив аграрних кадрів до інших галузей, сфери підприємницької діяльності та за кордон. Призупинення цього процесу можливе за умови відновлення престижності аграрної праці, яка сприятиме закріпленню молодих кваліфікованих кадрів на селі, забезпечуватиме стабільність зайнятості, створюватиме можливість для підвищення продуктивності праці. Безумовно, одним із найвагоміших чинників створення позитивного іміджу сільськогосподарської праці є рівень заробітної плати.

Вивченню проблеми мотивації аграрної праці й ефективного використання кадрового потенціалу присвячені праці: О.А. Бугуцького, В.С. Дієспєрова, Д.П. Богині, М.Й. Маліка, О. В. Шкільова, О.Г. Шпикуляка, О.В. Шебаніної.

Кризова ситуація трудової мотивації в аграрному секторі економіки спричинена незавершеністю організаційно-структурних перебудов у ході реформування сільськогосподарських підприємств; недостатньою урегульованістю соціально-трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями; небажан-

ням керівників підвищувати тарифні ставки і посадові оклади, невиконанням профспілками функцій регулювання соціально-трудових відносин та захисту інтересів найманих працівників; низьким рівнем оплати праці й результативності виробництва.

Рівень оплати праці в аграрних підприємствах є одним із найнижчих порівняно з іншими галузями. Враховуючи той факт, що рівень заробітної плати є одним із найвагоміших чинників матеріальної мотивації, можна стверджувати, що за такого її рівня неможливе нормальне відтворення робочої сили. Низький рівень доходів працівників негативно впливає на платоспроможність селян і конкурентоспроможність вітчизняної продукції.

Ретроспективний аналіз динаміки заробітної плати показує, що середньомісячна оплата одного штатного працівника Вінницької області становила у 2008 році 1485 грн., що менше на 19,7% за аналогічний показник по Україні. Така ситуація зберігається протягом останніх восьми років, тобто за 2001—2008 роки рівень оплати праці по регіону в середньому на 23% нижчий відповідного показника по Україні.

Середньомісячна номінальна заробітна плата по районам Вінницької області відображена на рис. 1.

Найвищий рівень оплати праці характерний для Немирівського та Вінницького районів, що пояснюється наявністю тут потужних підприємств, які мають змогу створити сприятливі умови праці і забезпечити їй гідну оплату.

Незважаючи на досить високий рівень номінальної заробітної плати у Вінницькій області, частка працівників, яким нараховано заробітну плату нижче прожиткового мінімуму для працездатної особи, коливається від 16,5 до 29,4%. Лише у Літинському районі вона склала лише 2,1%, натомість у Ямпільському — 29,0%, Чернівецькому — 29,3, Оратівському — 29,4%.

Так, при ранжуванні було виявлено, що Вінницька область займала в середньому 12—13 місце в 2001—2008 роках, тоді як Донецька, Запорізька і Дніпропетровська області — відповідно 1—3 місце, а Тернопільська — 25 місце.

Такий розподіл місць між областями залежить, передусім, від розміщення продуктивних сил. Ті з них, в яких зосереджено сільське господарство, займають останні місця в ранжуванні за показником середньомісячного рівня заробітної плати. Така ситуація в сільському господарстві щодо низького рівня заробітної плати призводить до ускладнення не тільки соціально-економічних відносин, що характеризуються зниженням зайнятості населення, зростанням трудової міграції як в інші галузі народного господарства, так і за кордон, а й зростанням соціальної напруженості на селі. Насамперед, це стосується ініціативних, творчих, досвідчених, кваліфікованих і молодих кадрів, які цінують свої знання, прагнуть до подальшого саморозвитку, тобто тих працівників, які погоджуються за відповідну заробітну плату продавати свою робочу силу, інтелект та розумові здібності з метою задоволення власних потреб, що позитивно вплине на підвищення продуктивності праці, забезпечить належний рівень конкурентоспроможності аграрних підприємств.

Матеріальна зацікавленість сільськогосподарських працівників, незалежно від форми господарювання та галузі, визначається, перш за все, тим, наскільки рівень оплати праці, що склався, відповідає його суспільній оцінці, яка відображає рівень відтворення робочої сили і стимулювання праці. У сільському господарстві загальний професійно-кваліфікаційний рівень працівників є нижчим, ніж у промисловості, про що свідчить кількість фахівців з вищою та середньою освітою в розрахунку на тисячу зайнятих. Але особливі умови сільськогосподарського виробництва, які впливають із його специфіки, — сезонність праці й робота з живими організмами — визначають в цілому сільськогосподарську працю як складну, що потребує від працівників, крім певної кваліфікації, необхідних спеціальних знань. Необхідно посилити матеріальну зацікавленість у зростанні продуктивності праці та стимулів до підвищення кваліфікації працівників.

Стимулюючим фактором розвитку потреб у високопродуктивній праці є додаткова оплата праці та матеріальне заохочення за кінцевими результатами. Фонди економічного стимулювання, які створені з цією метою, відіграють особливу роль у розподільних відносинах. Матеріальне заохочення за кінцеві результати виробництва має бути безпосередньо пов'язане з досягнутою продуктивністю праці працівника і колективу. Стимулююча роль матеріального заохочення за кінцевими результатами найбільш ефективна за умови, що його питома вага оптимально співвідноситься з основною заробітною платою та залежить від її рівня.

Головним напрямом підвищення трудової мотивації є удосконалення форм і систем організації та оплати праці. Адже існуюча організація оплати праці робітників аграрної сфери практично не відповідає

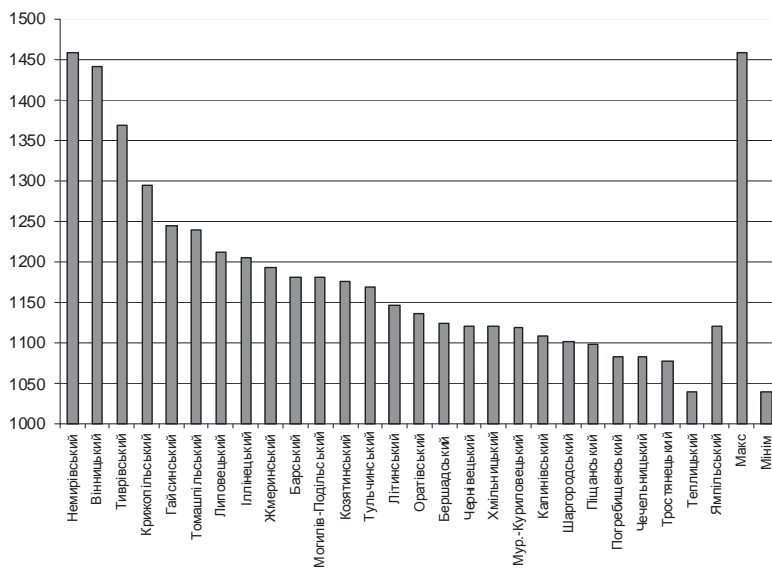


Рис. 1 Середньомісячна номінальна заробітна плата по Вінницькій області, 2008 рік, грн.

вимогам ринкової економіки і тому їй необхідно поступово удосконалювати та пристосовувати до нових умов, які складаються у сільському господарстві.

За попередніми розрахунками Інституту аграрної економіки, до 2015 р. частку оплати праці у структурі витрат на виробництво сільськогосподарської продукції слід довести до 38—40%, а рівень середньомісячної оплати праці підвищити у 2,5—2,6 рази, довівши його до 1450—1500 грн. Відповідно для цього потрібно забезпечити ефективне нарощування агропромислового виробництва, тому нагальними є практичні заходи, спрямовані передусім на системне оновлення матеріально-ресурсного потенціалу. З цією метою слід значно збільшити інвестиції в основний капітал за рахунок внутрішніх нагромаджень сільськогосподарських підприємств, державної підтримки, системи довгострокового кредитування товаровиробників, застосування досягнень науково-технічного прогресу та впровадження у сільськогосподарське виробництво інновацій [3]. Але, враховуючи сьогоденний рівень цін на продукти харчування, надання різних видів послуг, даний рівень заробітної плати не є конкурентоздатним, не беручи до уваги ще шість років у майбутньому.

Процес реформування сільськогосподарських підприємств зумовив зміни відносин власності й виникнення нової за своєю сутністю для українського селянина форми власності — приватної. За таких умов є недостатнім застосування існуючих форм і систем оплати праці. Чинна в сільському господарстві тарифна система породжує "зрівнялівку" і тим самим послаблює взаємозв'язок між матеріальною зацікавленістю працівників і підвищенням ефективності виробництва (результатами роботи підприємства), тому доцільно звернути увагу на зарубіжний досвід. Так, один із них ґрунтується на розподілі між працівниками і компанією економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення ефективності праці. Ця економія розподі-

ляється в пропорції від 1 до 3 між компанією і працівниками. Із суми, що призначена для преміювання працівників, одна п'ята спрямовується до резервного фонду, а решта розподіляється між персоналом залежно від трудового внеску кожного в загальні результати діяльності компанії. За своєю суттю ця система спрямована на зниження частки витрат на заробітну плату в розрахунку на одиницю продукції, забезпечення випереджальних темпів зростання продуктивності праці стосовно зростання заробітної плати, а отже, вона є найприйнятнішою для підприємств, де висока частка живої праці.

Для преміювання управлінського персоналу пропонується сума, що залишилась після виплати заробітної плати. Вона базується на формуванні преміального фонду, залежно від збільшення умовно-чистої в розрахунку на один долар заробітної плати — частки фонду оплати праці в обсязі умовно-чистої продукції, яка визначається як середня величина за кілька останніх років. Для визначення розміру премій конкретним працівникам до уваги беруть переважно якісні показники їхньої діяльності.

Також існує система оплати праці, що ґрунтується на преміюванні працівників за економію робочого часу, яка витрачається на виробництво визначеного обсягу продукції. Спочатку визначається базовий норматив — кількість людино-годин, що необхідна для виробництва одиниці продукції; далі фактична кількість людино-годин робочого часу, яка витрачена на виробництво одиниці продукції в поточному періоді, співставляється з базовим нормативом. І якщо фактична кількість людино-годин менша за базовий норматив, працівникам виплачується премія [2].

Діюча в сільськогосподарських підприємствах система оплати праці має сприяти інтересам як роботодавця, так і працівника. В інтересах першого система оплати праці має спрямовувати зусилля працівників на досягнення тих показників трудової діяльності, на які розраховує роботодавець. В інтересах працівника система оплати праці має надавати йому можливість підвищення матеріального достатку, залежно від трудового внеску, реалізації наявних здібностей, досягнення якомога повної самореалізації як особистості.

Якщо до 2007 року мінімальна заробітна плата зростала 1—2 рази на рік, а прожитковий мінімум 1 раз, то останніми роками підвищення гарантованих державою мінімумів здійснювалось по 3 рази на рік. Така ситуація щодо державного регулювання заробітної плати негативно впливає на ставлення роботодавців до встановлення заробітної плати найманим працівникам. Крім того, високі податки, які утримуються із заробітної плати, змушують багатьох підприємців видавати приховану частину заробітку, що, звичайно, ускладнює аналіз мотиваційного впливу заробітної плати на працівників підприємства, призводить до втрати взаємозв'язку між оплатою праці та результативними показниками діяльності підприємства. Таким чином, створюється замкнуте коло, в якому обертаються в складних взаємовідносинах роботодавець і працівник. Зараз більшість сільськогос-

подарських підприємств знаходяться в умовах невизначеності щодо фінансово-економічного стану, які створюються під впливом зовнішнього середовища, а саме таких факторів, як нестабільність політичної і фінансової ситуації в країні; зміни щодо державного регулювання цін на сільськогосподарську продукцію; стан експортно-імпортних відносин: незадовільний стан кредитної системи, відповідно важко використовувати ефективно діючий мотиваційний механізм щодо працівників. Адже основою такого механізму, адаптованого до сучасного етапу розвитку підприємницької діяльності, виступає саме матеріальне стимулювання, яке напряму залежить від фінансово-економічного розвитку підприємства. Моральне стимулювання втратило своє значення і набуває його лише в підприємствах з високорозвинутою організаційною культурою, яка обов'язково підкріплена матеріальною стороною мотиваційного механізму. Усе це пояснює той факт, що не варто розраховувати на ефективне виконання завдань працівниками, які працювали б на власному ентузіазмі. А звідси — байдужість до аграрної праці, що позначається на якості сільськогосподарської продукції та конкурентоспроможності аграрних підприємств. Отже, в цій боротьбі за лідируючі позиції на ринку зможуть виграти лише ті підприємства, які враховуватимуть силу мотиваційного впливу на кадровий потенціал.

ВИСНОВКИ

В Україні до цього часу ще не створені відповідні умови для формування стійкої довготривалої зацікавленості сільськогосподарських працівників у ефективній високопродуктивній праці. Відсутність дієвого механізму стимулювання трудової діяльності працівників аграрного сектора є одним з головних факторів, що визначає сталу тенденцію до спаду агропромислового виробництва, зниженню його ефективності. Таким чином, із вищевикладеного можна зробити висновок, що трансформаційні перетворення в аграрній економіці, спрямовані на призупинення деструктивних процесів, повинні здійснюватись у комплексі з формуванням мотиваційного механізму як передумови підвищення рівня життя, закріплення молоді на селі, ефективного використання кваліфікованих кадрів, забезпечення сталості виробництва сільськогосподарської продукції, підвищення рівня конкурентоспроможності аграрних підприємств.

Література:

1. Закон України "Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України" // Праця і зарплата. — № 1, від 9 січня 2008 р.
 2. Гончарова Н.М. Сутність мотивації праці в сільському господарстві // Держава та регіони. — Серія: Економіка та підприємництво. — 2006. — № 3. — С. 64—68.
 3. Шebaніна О. Економічні інтереси найманих працівників аграрного сектора // Економіка України. — № 12. — 2007. — С. 68—72.
- Стаття надійшла до редакції 23.11.2009 р.*