

руючі нововведення, наявність розв'язаної мережі надання послуг, характер конкуренції на ринку.

Доказано, що проведення маркетингових досліджень на основі критеріїв – аналізу діяльності підприємства зеленострою, необхідно для успішного надання послуг і продукції економіки зеленого господарства міста.

**Ключові слова:** об'єкти благоустрою зеленого господарства, технологічні карточки, витрати підприємства, прибуток, рівень рентабельності.

### **Vavulyn A.I. Economic efficiency of green farming activity (on example of KP «Zelenstroy» Sumy city board)**

In article, modern methods of analysis of competitiveness of enterprises of green farming are presented. Features of formation of services and products and main strategies of economic efficiency are presented. The particular attention is paid to the provision of production and services of green farming, demand parameters, stimulating innovations, the availability of the developed service network, characteristic features of competition on the market.

**Keywords:** improvement objects of green farming, technological cards, costs of an enterprise, profit, the profitability level.

Дата надходження до редакції: 15.04.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л.І.

УДК 338. 24: 338. 436. 33

### **ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

**О. О. Довжик**, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет

У статті висвітлено характерні особливості оплати і стимулювання аграрної праці на сучасному етапі розвитку економіки; проведено аналіз основних тенденцій в галузі оплати праці; запропоновано шляхи вдосконалення системи матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств.

**Ключові слова:** оплата праці, матеріальне стимулювання, заробітна плата, фонд оплати праці, премії, доплати, надбавки, продуктивність праці.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Досвід розвинутих країн, особливо тих, що здійснили свого часу економічний прорив є свідченням вирішального значення саме якості робочої сили і мотивації ефективної праці. Ця нова концепція замінила старі пріоритети, засновані лише на накопиченні матеріального багатства. Відповідно змінилися і критерії конкурентоспроможності. Від кількісного критерію передові країни світу перейшли до критерію якості. І саме якість людських ресурсів стала вирішальною у визначенні успішного поступу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання оплати та стимулювання праці викликають науковий інтерес дослідників вже досить давно. Серед зарубіжних вчених особливо слід відзначити праці К. Маркса та Д. С. Сінка, у яких надаються концептуальні основи заробітної плати як ціни робочої сили, а також сутнісні характеристики взаємозв'язків оплати та результативності (продуктивності) праці. Серед вітчизняних вчених особливий внесок в розвиток наукової думки стосовно питань оплати праці зробили А. Г. Бабенко, О. А. Грішнова, В. С. Дієсперов, А. М. Колот, М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк та інші.

Однак, окремі питання щодо характерних особливостей політики оплати праці та матеріального стимулювання працівників в сучасних

умовах є недостатньо дослідженими. Зокрема, потребують подальшого вивчення та обґрунтування проблеми формування ефективної системи оплати та стимулювання праці на підприємствах аграрної галузі в умовах динамічного розвитку соціально-трудових відносин.

**Формулювання цілей статті.** Метою дослідження є вивчення сучасних тенденцій в галузі оплати сільськогосподарської праці, а також обґрунтування шляхів вдосконалення системи оплати та стимулювання працівників аграрних підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В дореформовий період заробітна плата будувалася відповідно до вимог економічного закону розподілу праці. В ринкових умовах міняється її сутність і функції. Економічна природа заробітної плати тут виступає як конкретна форма прояву економічних, ринкових відносин, тобто вона є ціною специфічного товару – робоча сила [1].

Згідно Закону України «Про оплату праці», заробітна плата являє собою винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавця виплачує працівникові за виконану ним роботу. При цьому розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та

господарської діяльності підприємства [2].

Заробітна плата є однією з найбільш складних економічних категорій. Економічна суть заробітної плати як еквівалентна вартість робочої сили залишається незмінною на всіх стадіях розвитку суспільного виробництва. На величину і динаміку заробітної плати впливають ті ж фактори, що і на вартість товару – робоча сила. Але при різних способах виробництва і формах відтворювального процесу вона виконує різні функції. В умовах ринкового механізму господарювання можна виділити чотири основні функції: відтворювальну, стимулюючу, розподільну і соціальну. Кожна з названих функцій є предметом самостійного наукового дослідження. Однак тільки комплексний підхід до аналізу цього складного економічного явища створює реальну основу для формування наукових висновків. З урахуванням викладеного дослідження економічної природи, функцій і ролі заробітної плати в умовах ринкового механізму господарювання представляється актуальною проблемою [3].

Слід нагадати, що представники кластичної політичної економії – Сміт, Рікардо та ін. вважали, що зарплата є ціна праці, еквівалентна кількості товарів, необхідних для підтримки життя робітника і його родини [4]. Сміт особливо підкреслював: «зарплата повинна перевищувати прожитковий мінімум, оскільки тільки в цьому випадку робітник буде діяльним, старанним, і навіть більш розумним, ніж при низькій заробітній платі». При цьому слід мати на увазі, що Сміт був прихильником вільного ринку. Рікардо під «природною ціною» праці розумів ціну, яка необхідна для того, щоб робітники могли підтримувати своє існування і існування своїх сімей на стабільному рівні. По Марксу заробітна плата є форма прояву вартості і ціни робочої сили як товару [4].

Проїшли сторіччя поки ця істина не тільки усвідомлена, але і стала економічною ідеологією любого цивілізованого суспільства. Вперше до такого розуміння прийшли в США в період Великої депресії. В той час Президент США Т. Рузвельт запропонував «ліки» від банкрутства економіки: «Наші лиха викликані не надвиробництвом, а недоспоживанням... відновлення купівельної спроможності громадян, всіх громадян, тому що «не одна нація не може існувати наполовину збанкрутівши» [4]. В нашій країні ця істина не усвідомлена до цих пір.

Єдиною загально визнаною концепцією щодо розвитку мотиваційного механізму активізації трудової діяльності, адекватної сучасним ринковим перетворенням в Україні, поки що не сформовано. Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що ефективність виробництва суттєво визначається мотиваційними системами, розробленими в кожній країні відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологічної поведінки людей [5].

Сучасні теоретики досить різнобічно обґрунтовують різні аспекти мотиваційного механізму в ринкових умовах. Зокрема, мотивація до праці розглядається з точки зору природного і суспільного примушення. При цьому природне спонукання до праці забезпечується потребнішим механізмом людини, прагненням задоволення найсуттєвіших потреб.

Суспільне примушення – це примушення, здійснюване на основі суспільного ладу, яке, зокрема, було закладено в основу адміністративної системи господарювання. Право на працю регулювалось законами про те, що працівник зобов'язаний приймати участь у державному і колгоспному виробництві. Принцип "хто не робить, той не їсть" проголошував трудову повинність з метою забезпечення працівниками свого фізичного і соціального існування. При цьому мінімальна винагорода забезпечувалась всім, хто вносив хоч який-небудь вклад у суспільне виробництво. Продаж робочої сили вважався неприпустимим. Висунення на посадові місця здійснювалось на основі анкетних, партійних характеристик, національних, статевих ознак особи та ін. За такої системи, стримувалось формування стимулів високоефективної праці. Означене природне примушення було байдужим до форми власності на засоби виробництва.

Удосконалення мотиваційного механізму уявляється з точки зору подолання невідповідності між природними і суспільними формами примушення, що найбільш адекватно відповідає людській природі праці і має стати основою досконалої мотивації, яка б сприяла подоланню відчуження, перетворенню суб'єкта господарювання, найманого працівника із безправного елемента виробництва "гвинтика засобів виробництва" в рівноправного партнера економічних відносин, наділеного правами власності стосовно вільного розпорядження (робочою силою, професійністю, навичками) і способами прикладання потенційних можливостей з точки зору матеріального стимулювання праці, формування особистісних мотивів (задоволення працею, розвиток працівника як особистості).

Матеріальне стимулювання праці в умовах ринкової економіки базується на таких основних принципах: оплата праці є ціною робочої сили; заробітна плата працівників має мінімальну межу, що регулюється державою; основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники та кваліфікаційні характеристики; значно підвищується роль та значення системи договірної регулювання питань оплати праці; застосовуються заходи державного регулювання розміру оплати праці; оплата праці найманих працівників здійснюється за результатами затраченої ними праці, її кількості та якості [6].

Еволюція форм і систем оплати праці в Україні дореформовий період здійснювалась в напрямку більш тісної ув'язки оплати праці з кінцевими результатами роботи первинного трудового колективу і підприємства в цілому [7]. Протягом багатьох років домінувала відрядно-прогресивна і відрядно-преміальна системи оплати праці, які були тісно пов'язані з обсягом виконаних робіт. Їх недоліки очевидні і достатньо повно висвітлені в економічній літературі]. Тому вже в другій половині минулого сторіччя увага науки і практики була зосереджена на розробці і впровадженні колективно-підрядних (договірних) форм і систем оплати праці, які дозволяють зв'язати в тісний вузол особисті, колективні і загальнодержавні інтереси. Серед цих форм і систем найбільш широке розповсюдження набули: акордно-преміальна, оплата праці від валового доходу, оплата праці на підставі розрахункових цін і оплата праці на внутрішньогосподарського орендного підряду. Характерна риса всіх цих систем – ув'язка оплати праці з кінцевими результатами роботи кожного робітника, первинного трудового колективу і підприємства в цілому [8].

Процес формування нових систем оплати праці перебуває в перехідному стані, вони ще не набули всіх рис, притаманних ринковій економіці. Значну роль в організації ефективного виробничого процесу відіграє прийнятна й ефективна система оплати праці, котра сприяє досягненню необхідного рівня продуктивності та забезпечує справедливий і надійний рівень заробітку. Діючі на сьогодні в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, а взаємозв'язок між оплатою працівників і результатами господарювання з року в рік ослаблюється. Рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується під впливом зовнішніх факторів.

Слід зазначити, що в галузі сільського господарства широко застосовується не лише грошова форма оплати, а й натуральна. При цьому роль останньої постійно зростає в умовах скрутного фінансового становища багатьох підприємств. Натуральна оплата праці використовується в умовах розрахунків із сезонними працівниками на роботах зі збирання врожаю цукрових буряків, картоплі, плодово-овочевих культур. Питома вага виробленої продукції, що розподіляється на натуральну оплату праці, відображається в Положенні про оплату праці аграрного підприємства, що затверджується на загальних зборах трудового колективу. Сільськогосподарська праця має свою специфіку, яка впливає на її оплату. Адже за умови однакових витрат існує ймовірність отримання різних кінцевих результатів діяльності, що залежить від родючості ґрунтів, застосування сортового матеріалу та добрив, природно-кліматичних умов, проявів сезонності. Характерною особливістю аграрного виробництва також є

те, що працівнику високої кваліфікації протягом року треба виконувати різні роботи, які відносяться до різних розрядів і відповідно одержувати різну оплату [9]. Всі ці фактори слід враховувати при організації системи оплати праці.

Фонд оплати праці аграрного підприємства поділяється на три частини: фонд основної, додаткової заробітної плати, заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану працівником роботу з урахуванням кількості та якості виробленої продукції. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок та відрядних розцінок для робітників; посадових окладів для службовців та керівників. Додаткова заробітна плата являє собою винагороду за працю понад установлену норму, за винахідливість, трудові успіхи, особливі умови праці тощо. До цієї категорії належать премії, що пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; доплати і надбавки. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають грошові винагороди у формі виплат за підсумками роботи за рік, премії за високі показники в роботі, компенсаційні та інші матеріальні виплати, які проводяться понад встановлені норми. Наприклад, основними критеріями мотивації та стимулювання праці сільськогосподарських працівників на збиранні врожаю зернових є показники своєчасного і якісного збирання, рівень досягнутої урожайності, валового збору, виконання сезонного завдання тощо [10].

Підвищення рівня середньомісячної заробітної плати є проблемою комплексною. Вона обумовлена, перш за все, низькою рентабельністю і прибутковістю сільськогосподарських підприємств, що безпосередньо впливає на формування механізму матеріального стимулювання праці.

В умовах становлення ринкових відносин в Україні невідкладним є формування основ нової соціальної політики. Це стосується законодавчо-нормативної бази соціального захисту, розробки заходів щодо підтримки найбільше соціально незахищених груп населення, підготовка основ для корінної реформи системи соціального забезпечення шляхом уведення державного реєстра населення і системи соціального страхування. У перспективі підвищення ефективності системи соціальної підтримки окремих категорій населення в значній мірі зв'язується з реалізацією Державної програми переходу на міжнародну систему обліку і статистики.

Як свідчить світова практика, обґрунтована соціально-демографічна політика базується на системі соціально-економічних характеристик, що дає можливість одержувати як індивідуальні, та і групові соціальні характеристики в динаміці й аргументовано розробляти заходи щодо формування демографічної політики, вирішувати питання підтримки рівня життя, охорони навколишнього середовища і т.п.

Прикладом такої систематизації соціально-економічних показників можуть бути реєстри населення, що у даній час уведені більш ніж у 60 країнах світу. Вони ведуться місцевими адміністративними органами територіальних одиниць і використовуються насамперед для задоволення місцевих потреб і одержання необхідної інформації, яка застосовується при складанні списків платників податків, військовозобов'язаних, виборців, а також для виявлення громадян, що вимагають спеціальної допомоги. Загальне керівництво веденням реєстрів населення в більшості європейських країнах здійснюється центральними державними органами, статистичними органами, органами Міністерства внутрішніх справ і Міністерства юстиції.

Діюча в Україні система інформації не дає можливості одержати усі вичерпні дані про громадянина країни. Тому проведення обґрунтованих соціально-демографічних заходів повинне ґрунтуватися на розробці і впровадженні реєстрових досліджень. Упровадження реєстру населення дозволить органам соціального забезпечення на основі наявної інформації вивчити умови життя конкретного громадянина чи родини, що звернулася по допомогу. При цьому буде всебічно оцінений рівень доходів, житлові умови, склад родини, стан здоров'я, можливості одержання додаткових доходів і т.д. Відповідно до інформації органами соціального забезпечення будуть приймати рішення щодо характеру, виду і розміру допомоги, а також терміну її виплати (тимчасово, чи постійно разове). Такий підхід, на думку фахівців, дозволить зробити соціальну допомогу адресну і доцільну та спрямовану саме тому, хто в ній дійсно потребує, дозволить удосконалити формування і використання фондів соціальної підтримки населення.

Нині сільськогосподарське виробництво в Україні продовжує залишатися малоефективним сектором економіки, що зокрема спричинено відсутністю дієвої системи мотивації продуктивної праці зайнятих у галузі осіб. Проблема матеріального стимулювання в сільському господарстві є нерегулярність і несвоєчасність виплати заробітної плати працівникам, що на тлі низького її рівня значно погіршує їх матеріальне становище та слугує деструктивним фактором їхньої мотивації. Водночас, заборгованість із виплати заробітної плати в сільському господарстві має сталу позитивну тенденцію до скорочення. Однак ця проблема в аграрному секторі остаточно поки що не вирішена і продовжує негативно впливати як на мотивацію працівників, так і на їх матеріальний добробут. Серйозною перешкодою зростання заробітної плати в аграрних підприємствах є їх фінансові труднощі, пов'язані із нестачею оборотних коштів, що ускладнює своєчасність виплати заробітної плати. Підвищення заробітної плати стримується й через існування хибної думки про

те, що буцімто це може призвести до зростання собівартості сільськогосподарської продукції. Однак варто зазначити, що питома вага заробітної плати в собівартості продукції сільського господарства залишається надзвичайно низькою, що також спричиняє низький рівень оплати праці в галузі й негативно впливає на мотивацію аграріїв. У 2000–2012 рр. витрати на оплату праці з відрахуваннями коливалися на рівні 12,6–12,2%, тоді як у країнах Євросоюзу цей показник сягає 30–35%..

Однією з головних задач для кожного підприємства є пошук ефективних способів управління праці, які забезпечують активізацію людського фактора. Вирішальним фактором результативної діяльності людей є їх мотивація. Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором. Тому аналіз практики організації заробітної плати, що включає оцінку ефективності використовуваних форм і систем, повинен проводитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника та підприємця. Національним економічним парадоксом є те, що економіка України розвивається за схемою замкнутого кола: рівень розвитку виробництва стримує ріст заробітної плати, а орієнтація на мінімальну заробітну плату стримує зростання виробництва. Низький рівень заробітної плати є антиподом мотиваційного механізму і матеріальної зацікавленості, спрямованих на досягнення високих кінцевих результатів виробництва. Дешева робоча сила є умовою не тільки низької продуктивності праці, але і низької якості продукції, не конкурентоспроможності. Низький рівень заробітної плати є основною причиною швидкого зростання схованого безробіття і значного падіння платоспроможного попиту населення. Ми розділяємо точку зору тих економістів, що вважають, що низький рівень заробітної плати є не тільки наслідком, а й однією з головних причин тривалого перебування економіки України в кризовому стані.

**Висновки.** Серед шляхів вдосконалення системи оплати та стимулювання праці слід визначити: забезпечення зв'язку заробітної плати з виробничими результатами; підвищення значимості премій, доплат і надбавок в структурі фонду оплати праці; зростання реальних доходів населення; вдосконалення соціального пакету тощо.

Щоб спрямувати мотивацію праці у необхідне русло, матеріальні стимули мають бути узгоджені з виробничими критеріями, що піддаються впливу працівників сільгоспідприємств і які можна визначити. Тобто проблему трудової мотивації

треба розв'язувати на основі комплексного системного підходу, який зумовлює сукупність факторів (матеріальних, нематеріальних, психологічних), що сприяють активності працівника. Системний підхід до розв'язання цієї проблеми потре-

бує чіткості й послідовності розробки напрямів спонукання трудових стимулів, спрямованих на активність працівників, на їхню трудову поведінку, заінтересованість у виконанні виробничого процесу.

#### **Список використаної літератури:**

1. Соловьев Н. Ф. Экономическая природа и функции заработной платы в условиях рыночного механизма хозяйствования / Н. Ф. Соловьев // Вісник ХНАУ. - Х., 2004. - № 10. - С. 3 - 33.
2. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 № 108/95-ВР (остання редакція від 13. 06. 2012 на підставі 4719-17) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
3. Соловьев Н. Ф. Экономическая природа и функции заработной платы в условиях рыночного механизма хозяйствования / Н. Ф. Соловьев // Вісник ХНАУ. - Х., 2004. - № 10. - С. 3 - 33.
4. Зароботная плата в России: Эволюция и дифференциация : монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой ; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. -2-е изд. - М. : Изд. дом. ГУ ВШЭ, 2008. - 575 с.
5. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві / О. А. Аврамчук, О. Д. Балан, В. В. Вітвицький [та ін.] – К. : Центр «Агропромпраця», 2000. - 464 с.
6. Яценко О.І. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці [Текст] / О.І.Яценко, А.О.І. Шевцова // Науковий вісник НЛТУ. – 2006. – Вип. 16.1 – С. 284-289.
7. Соловьев Н. Ф. Материальная заинтересованность и ответственность в системе хозяйственного расчета / Н. Ф. Соловьев // Хозяйственный расчет в сельскохозяйственных предприятиях / А. В. Македонський, Д. Е. Ванін, Н. Ф. Соловьев [и др.] ; под ред. А. В. Македонського. – К. : Урожай, 1990. - 200 с.
8. Кісіль М. І. Регулювання доходів сільського населення : монографія / Кісіль М. І., Саловська Л. В. – К. : ННЦ ІАЕ, 2007. - 222 с.
9. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: Управлінський аспект: Моногр. / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с. 5
10. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2012 року [Електронний ресурс] – К., 2012. – 68 с. – Режим доступу: [www.uapp.kiev.ua/files/ndv-stv/ ... /Rekomendacii\\_zhnyuva\\_2012p.doc](http://www.uapp.kiev.ua/files/ndv-stv/.../Rekomendacii_zhnyuva_2012p.doc)

#### ***Довжик Е.А. Особенности оплаты и стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях***

*В статье отражены характерные особенности оплаты и стимулирования сельскохозяйственного труда на современном этапе развития экономики; проведен анализ основных тенденций в отрасли оплаты труда; предложены пути совершенствования системы материального стимулирования работников сельскохозяйственных предприятий.*

**Ключевые слова:** *оплата труда, материальное стимулирование, заработная плата, фонд оплаты труда, премии, доплаты, надбавки, производительность труда.*

#### ***Dovzhyk O.O. Features payment and promotion work in farms***

*In the article it were reflected the characteristic features of labour payment and stimulation in agriculture on the modern stage of development of economy; it was conducted the analysis of basic tendencies in labour payment sphere; it were offered the improvements' ways of the material stimulation of workers of agricultural enterprises.*

**Key words:** *labour payment, material stimulation, earnings (salary), fund of labour payment, bonuses, additional charges, raises, labour productivity.*

Дата надходження до редакції: 15.05.2014 р.

Рецензент: д.е.н., доцент Славкова О.П.