

Лібералізація зовнішньоекономічної діяльності дала змогу використати переваги міжнародного поділу праці, однак у цілому для регіонів вона мала різні наслідки. Виграли в основному регіони – експортери продукції, що користується стійким зовнішнім попитом (чорна та кольорова металургія).

У скрутному становищі виявилися регіони, що концентрують виробництва і не витримують конкуренції з імпортованою продукцією, що надходить з інших регіонів.

IV. Висновки

Дослідження проблеми у такому контексті переконує, що економічна безпека – це не лише дієздатність самої держави, тобто її спроможність реалізовувати власні владні рішення, а й можливість для економічних суб'єктів різних рівнів діяти відповідно до своїх базових інтересів, проте у загальному руслі зміцнення економічної безпеки країни. Зазначений підхід може бути застосований як до економічного відтворення індивідуума (відтворення робочої сили), суб'єктів господарської діяльності різного роду (відтворення капіталу) і держави (економічна сторона відтворення держави як інституту – забезпечення економічної основи для стабільного виконання покладених на неї функцій), так і до суспільного відтворення як такого, що є інтегральним показником, і свого роду підґрунтям економічної безпеки країни та узагальнює поняття економічної безпеки індивідуума, суб'єктів господарської діяльності і держави. Беззаперечно, координаційна і керівна роль у процесі забезпечення економічної безпеки країни має належати державі, дії якої у цьому разі не узгоджуються з інтересами власної економічної безпеки.

Список використаних джерел

1. Єрмошенко М. М. Фінансова безпека держави / М. М. Єрмошенко. – К.: Експерт, 2001 – 350 с.
2. Ковалева А. В. Удивительная инфляция / А. В. Ковалева // Експерт. – 2007. – № 49. – С. 52–56.
3. Сухоруков А. І. Фінансова безпека держави / А. І. Сухоруков. – К.: Вища школа, 2007 – 300 с.
4. Юлдашев О. Регуляторна політика : на порядку денному питання вдосконалення [Електронний ресурс] / О. Юлдашев.
5. Шуршин В. О. Типологія систем економічної безпеки регіону / В. О. Шуршин // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. – Вип. 19. – Черкаси: ЧДТУ, 2008. – С. 148–152. – (Серія «Економічні науки»).

Надійшла до редколегії 21.06.2010.

УДК 338.24:338.436.33

К. В. Бондаревська

Дніпропетровська державна фінансова академія

ВПЛИВ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

У цьому дослідженні висвітлюється механізм впливу заробітної плати та інших матеріальних винагород на обсяги продукції та продуктивність праці в агропромисловому комплексі Дніпропетровської області. Обґрунтовується необхідність збільшення витрат на розвиток людських ресурсів як з боку окремих роботодавців – приватних власників сільськогосподарських підприємств, так і з боку держави, визна-

© К. В. Бондаревська, 2010

чаються шляхи вдосконалення управління трудовими ресурсами на державному та регіональному рівнях. Особлива увага приділяється підвищенню ефективності матеріального стимулювання працівників АПК, що сприятиме зростанню продуктивності їхньої праці.

Ключові слова: трудовий потенціал, робоча сила, фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, заохочувальні та компенсаційні виплати, державна політика, регіональна політика.

В этом исследовании освещается механизм влияния заработной платы и других материальных вознаграждений на выпуск продукции и производительность труда в агропромышленном комплексе Днепропетровской области. Обосновывается необходимость увеличения затрат на развитие человеческих ресурсов как со стороны отдельных работодателей – частных владельцев сельскохозяйственных предприятий, так и со стороны государства; определяются пути усовершенствования управления трудовыми ресурсами на государственном и региональном уровнях. Особенное внимание уделяется повышению эффективности материального стимулирования работников АПК, что будет способствовать росту производительности их труда.

Ключевые слова: трудовой потенциал, рабочая сила, фонд основной заработной платы, фонд дополнительной заработной платы, поощрительные и компенсационные выплаты, государственная политика, региональная политика.

The mechanism of influence of the wages and others material rewards on output and labor productivity in agriculture of Dnipropetrovsk Region is elucidated in research. The necessity of increasing of costs on the development of human resources is based; the ways of improvement the human resource management on state and regional levels are determined. Particular attention is given to increasing of effectiveness of the material labor stimulation in agriculture. It will promote to the growth of the labor productivity.

Key words: human potential, staff, fund of fundamental wages, fund of supplementary wages, encouragement and compensation, state policy, regional policy.

Україна має потужний сільськогосподарський потенціал, тому може стати одним із світових лідерів у виробництві й експорті продовольчої продукції. Однак цей потенціал використовується лише частково, а для максимального його задіяння необхідно залучити у сільськогосподарську галузь кваліфіковані трудові ресурси.

Ситуація, яка склалася у вітчизняному агропромисловому комплексі з обсягами виробництва продукції і її експортом, показує, що в цілому динаміка має тенденцію до зниження, внутрішні і зовнішні ринки слабо розвинуті через надмірні економічні складнощі [14].

За нестабільної ситуації, в якій перебуває весь аграрний сектор, спроможність сільгосп підприємств забезпечувати достатню ефективність діяльності дуже мала. Поряд з високою трудомісткістю в сільськогосподарських підприємствах протягом останніх років спостерігається низький рівень оплати праці – один з найнижчих серед усіх галузей економіки країни. Дедалі більше селян влаштовуються на роботу в інших галузях, виїждять за кордон або ж виживають за рахунок особистих господарств. Негативними ознаками соціального розвитку села є скорочення чисельності зайнятих, зростання рівня безробіття, висока плінність кадрів тощо.

В аграрному секторі країни Дніпропетровщині належить вагоме місце. У 2008 р. частка регіону у загальнодержавному обсязі виробництва продукції сільськогосподарства склала 6,4 %, в тому числі продукції рослинництва – 6,3 тваринництва – 6,7% [13]. За обсягом виробництва валової продукції сільськогосподарства у 2008 році область посіла третє місце серед інших регіонів України [13].

Регіони як суб'єкти господарства країни мають свої відмінності і спільні риси. У ринковому середовищі всі регіони формують конкурентне середови-

ще. Звісно, що переваги матиме регіон з найбільш високими показниками розвитку АПК. Саме тому необхідне підвищення ефективності діяльності підприємств, зростання продуктивності праці в аграрному секторі та забезпечення високорентабельного виробництва всіх видів сільськогосподарської продукції.

На підвищення ефективності діяльності підприємств АПК та зростання обсягів продукції впливають різні мотиваційні фактори матеріального стимулювання. Тому метою цієї статті є дослідження означеного питання.

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств як основна складова частина загальної системи мотивації набуло здебільшого рис, притаманних попередній адміністративно-командній системі господарювання. Відсутність науково-обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності підприємства, а також виважених критеріїв роботи працівників його структурних підрозділів призвели до «зрівнялівки» в системі преміювання. А відсутність висококваліфікованих кадрів, здатних забезпечити належну організацію і функціонування підприємства за ринкових умов, зводять практично нанівець всі спроби розробки, а тим більше – впровадження високоефективної системи цільового управління, в якій чільне місце належить системі стимулювання. Подальше послаблення стимулювання праці неминуче призведе до загострення негативних соціально-економічних процесів, які мають місце в нашій державі.

Усталений погляд вітчизняних дослідників на питання управління трудовими ресурсами, що склався в умовах функціонування адміністративно-командної економіки, з розвитком ринкових відносин змінюється, і це знаходить відображення у наукових публікаціях.

Проблемні питання ефективності діяльності трудових ресурсів цікавлять дослідників вже досить давно. Вивченню цього питання присвячено праці багатьох провідних вчених України, серед яких: А. Г. Бабенко, В. С. Дієсперов, Б. Кліяненко, С. Большенко, О. Новікова, А. В. Линенко, О. Л. Шевченко, Н. І. Верхоглядова, Н. Кирич, М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк, Г. А. Радченко та ін. [2–10]. Працями цих та інших науковців створено цілісну систему положень стосовно основ економіки праці та управління трудовими ресурсами, що охоплює аспекти формування та використання персоналу, організації та мотивації його праці тощо.

Проте окремі питання функціонування персоналу підприємств аграрного сектору залишаються ще не достатньо вивченими, зокрема особливості формування трудового потенціалу АПК, а також використання різних факторів мотивації праці в умовах розвитку ринкового середовища.

Питання підвищення продуктивності праці персоналу сільськогосподарських підприємств за допомогою вдосконаленого матеріального стимулювання не набуло ще належного розвитку, а окремі аспекти цієї проблеми залишаються малодослідженими та потребують подальшої оцінки і розвитку з урахуванням змін, що відбуваються в економіці України.

Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу сільськогосподарських підприємств, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їхньої конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету.

Метою статті є дослідження впливу матеріального мотиваційного фактора на продуктивність та ефективність праці робітників АПК та визначення напрямів вдосконалення матеріального стимулювання. Об'єктом дослідження є соціально-економічні механізми впливу заробітної плати та інших матеріальних винагород на обсяги продукції та продуктивність праці в агропромисловому комплексі Дніпропетровської області.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і прикладних аспектів підвищення ефективності використання трудового потенціалу АПК за допомогою збільшення значущості матеріальних стимулів до праці.

Людину завжди розглядали як найважливіший економічний ресурс суспільства. Максимальні можливості людини можуть бути реалізовані, якщо її потреби і мотиви будуть у гармонії з розвитком і використанням її здібностей та ресурсів. Людський потенціал є сукупністю фізичних, духовних, професійних, культурних та інших якостей людини і населення в цілому.

Людський потенціал – це те, що вкладається в людину, те, на що людина здатна; а те, що можна від неї одержати – це людський ресурс [6].

Розвиваючи людський ресурс та нарощуючи людський потенціал, держава може створити умови для формування якісного ринку праці, забезпечення підприємств АПК трудовими ресурсами.

Одним із основних показників використання ресурсів людини є продуктивність праці, яка здійснює безпосередній вплив на збільшення обсягів виробленої і реалізованої продукції та ефективність діяльності підприємств взагалі.

Стимулюючий вплив на працівника, що сприяє зростанню продуктивності праці, здійснює не тільки заробітна плата. Вона є частиною доходу працівника (рис. 1).

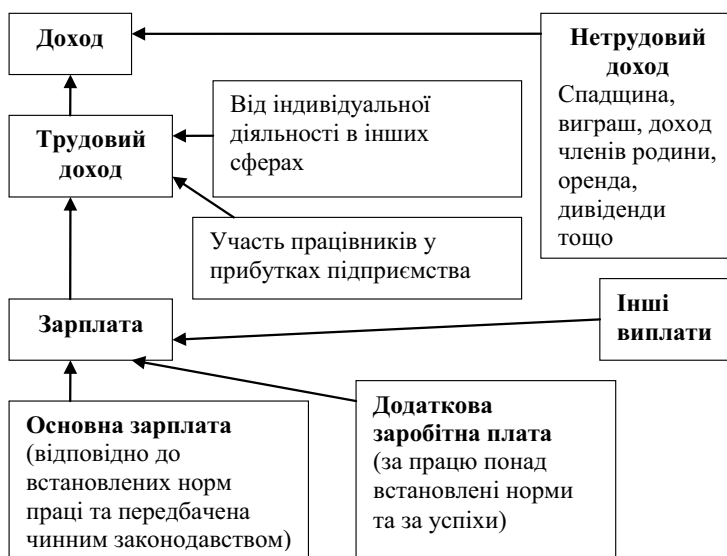


Рис. 1. Структура доходів працівника

Згідно із Законом України «Про оплату праці» заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розміру доходу [1].

Заробітна плата – це елемент ринку, що виступає як ціна, за якою найманий працівник продає свою робочу силу, тобто вона виражає ринкову вартість використання робочої сили.

Заробітна плата за своїм складом неоднорідна. Вона містить різні за функціональним значенням складові частини – основну, додаткову оплату, та інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу згідно зі встановленими нормами праці: тарифні ставки та відрядні розцінки для робітників; посадові оклади для службовців та керівників.

Додаткова заробітна плата доповнює основну і є не що інше, як винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи, особливі умови праці: доплати; надбавки; премії; заохочувальні виплати; компенсаційні виплати; гарантійні виплати.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати, окрім того, що залежать від кінцевих результатів діяльності, містять виплати, що не передбачені чинним законодавством.

Для того, щоб виявити залежність між матеріальним стимулюванням і ефективністю діяльності сільськогосподарських підприємств області, необхідно провести аналіз структури та динаміки *обсягів валової продукції* сільського господарства, *продуктивності праці* та її залежності від величини *середньомісячної оплати праці*.

За структурою валова продукція сільського господарства поділяється на продукцію рослинництва (зернові культури; технічні культури; картопля, овочі та баштанні; плодово-ягідні культури та виноград; кормові культури, інша продукція рослинництва) та продукцію тваринництва (худоба та птиця, молоко, яйця, вівна та ін.).

У 2008 р. обсяг валової продукції рослинництва (61,2%) перевищив обсяг продукції тваринництва (38,8%) на 22,4 % (рис. 2) [9].

Серед виробників продукції переважали недержавні сільськогосподарські підприємства та господарства населення.

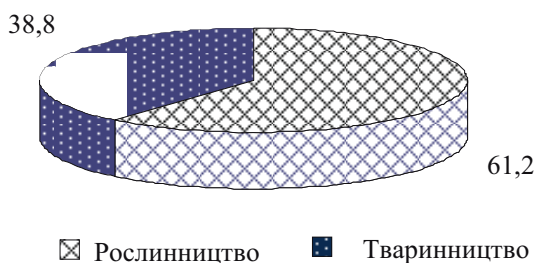


Рис. 2. Структура валової продукції сільського господарства Дніпропетровської області (2008 р.), %

Проаналізуємо динаміку обсягів валової продукції, продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати працівників сільського господарства за останні чотири роки (рис. 3).

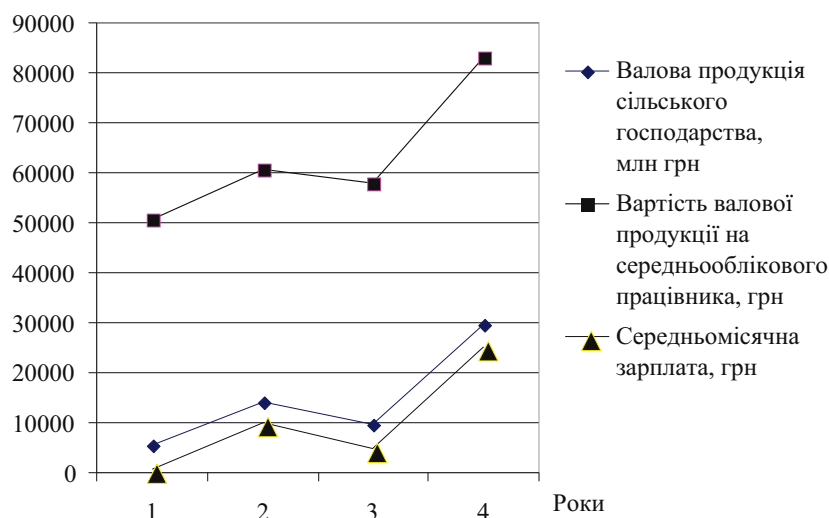


Рис. 3. Виробництво валової продукції, продуктивність праці та середньомісячна заробітна плата за 2005–2008 рр.

Отже, у 2008 р. обсяг виробництва валової продукції порівняно з 2005 р. зріс на 18,4 %.

Виходячи з даних рис. 3, можна зробити висновок про залежність збільшення обсягів продукції та продуктивності праці від зростання рівня середньомісячної зарплати працівників. Середньомісячна заробітна плата за період зросла на 758,6 грн. При цьому оплата праці здійснює безпосередній вплив на її продуктивність, зростання якої становило 64%.

У 2008 р. найвищі показники заробітку за місяць були на сільськогосподарських підприємствах Апостолівського (1766 грн), Петриківського (1755 грн) та Синельниківського (1553 грн) районів; найнижчі показники – у Софіївському (1009 грн), Царичанському (1001 грн) та Томаківському (950 грн) районах [8].

У цілому рівень оплати праці за останні роки в галузі АПК поступово зростає, що є позитивним моментом розвитку комплексу. Підвищення середньомісячної заробітної плати є одним із найголовніших факторів зростання продуктивності праці, а відтак і обсягів виробництва та ефективності діяльності підприємств аграрного сектора в цілому.

Разом з тим слід відзначити, що порівняно з іншими видами економічної діяльності заробітна плата працівників аграрного сектора є занадто низькою (рис. 4).

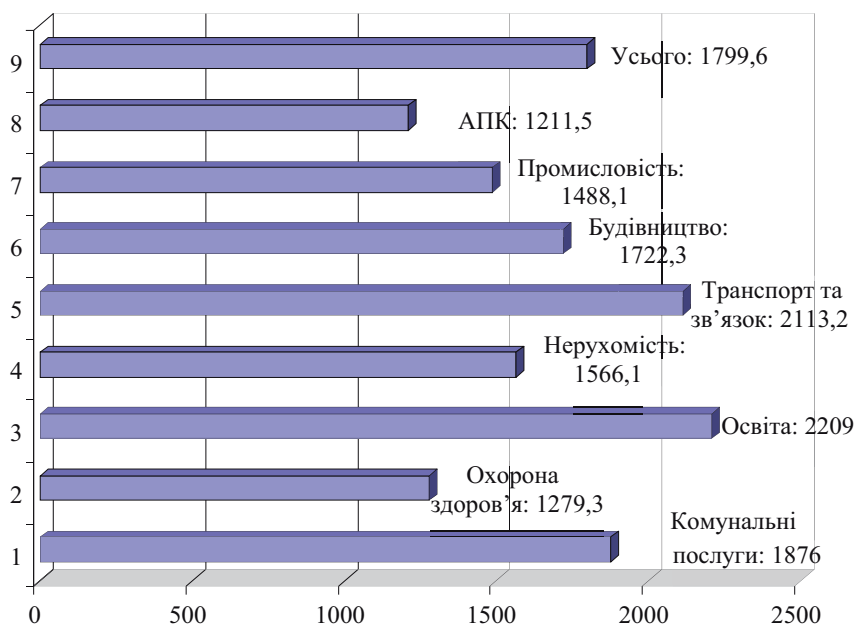


Рис. 4. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2008 р., грн

Наразі найбільшим показником середньомісячної заробітної плати штатних працівників відрізняється галузь промисловості (2209,0 грн), транспорту та зв'язку (2113,2 грн). Заробітна плата в галузі сільського господарства у 2008 р. становила 1279,3 грн, що на 50% менше, ніж у промисловості [8].

Кошти, що виділяються на матеріальне заохочення (додаткова зарплата) в аграрному секторі є недостатніми – 17,3% загального фонду оплати праці (для порівняння: в галузі державного управління додаткові виплати становлять 53,2%) [9].

Саме фонд додаткової заробітної плати на підприємстві, премії та надбавки відіграють головну стимулюючу роль для працівника. Політика винагороди за працю має організовуватися таким чином, щоб свідомі ініціатива працівника

була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, давала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

Форми і системи оплати праці працівників створюють матеріальну основу розвитку трудового потенціалу, раціонального використання робочої сили та ефективного управління трудовими ресурсами.

Найважливішим напрямом державної політики повинно стати встановлення відповідності між якістю робочої сили і рівнем оплати праці за допомогою законодавчих важелів; вкладення державних інвестицій у людський капітал та зростання рівня оплати праці в галузі АПК.

Основними цілями державної регіональної політики є відтворення трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства з урахуванням регіональних особливостей Дніпропетровської області.

Серед заходів удосконалення системи матеріального стимулювання працівників одним з головних напрямів є формування заробітної плати шляхом оплати вартості витраченої праці (погодинний внесок) та оплати результатів праці (відрядний внесок). Це треба зробити за допомогою дотримання певних критеріїв: складання прозорої системи оплати праці; встановлення мінімальної та максимальної заробітної плати; врахування результатів праці окремого працівника, підрозділу та всього агропромислового підприємства.

Першочергового значення набуває співвідношення між основною заробітною платою, яку працівники отримують згідно з укладеною трудовою угодою і додатковими виплатами у вигляді грошових премій. Із метою подолання проблеми плинності персоналу, викликаній незадоволенням системою оплати праці, слід дотримуватися такого правила: сума додаткових виплат не має перевищувати половини заробітної плати. Перевищення цього показника призведе до втрати стимулюючої функції, а додаткові грошові надходження стануть часткою обов'язкового заробітку.

Крім того, доцільною є оплата за кваліфікацію, коли рівень оплати праці залежить не тільки від складності виконуваної роботи, але і від набору спеціальностей, які працівник використовує у своїй діяльності. При освоєнні кожної нової спеціальності виконавець одержує збільшення до заробітної плати, при цьому набуті знання повинні тією чи іншою мірою використовуватися в роботі.

Для індивідуалізації та вдосконалення систем оплати праці на підприємствах АПК доцільно застосовувати гнучкі тарифні системи. Їх сутність полягає в тому, що в межах певного розряду або посади встановлюється діапазон тарифних ставок та посадових окладів. Це дає можливість підвищити ефективність матеріального стимулювання працівників у межах того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду або на іншу посаду. За оптимальну структуру заробітної плати можна взяти такі пропорції: тариф – 85 %, періодична премія за індивідуальні досягнення – 10 і премія за результати діяльності підприємства в цілому – 5% фонду оплати праці [6]. У разі досягнення працівником нових, вищих результатів праці, його тариф переглядається і підвищується в розмірі преміювання за індивідуальні досягнення, тобто на 10%. Це заохочує до підтримки досягнутих результатів і в майбутньому.

Висновок. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема матеріального стимулювання працівників галузі АПК набула важливого значення, оскільки вирішення проблем в аграрному секторі можливе лише за умови створення належної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання праці, які б сприяли високій продуктивності та результативності. Особливо гострим це питання є в галузі сільського господарства, що має найнижчі показники оплати праці серед усіх видів економічної діяльності.

В ході дослідження було виявлено значний вплив середньомісячної заробітної плати на зростання обсягів валової продукції та продуктивності праці. Саме

тому виникає необхідність збільшення витрат на персонал як з боку окремих роботодавців – приватних власників сільськогосподарських підприємств, так і з боку держави.

Серед напрямів вдосконалення матеріального стимулювання можна виділити: складання прозорої системи оплати праці; встановлення мінімальної та максимальної заробітної плати; врахування результатів праці окремого працівника, підрозділу та всього підприємства; встановлення співвідношення між основною заробітною платою і додатковими виплатами; введення оплати за кваліфікацію та гнучких тарифних систем.

Правильно підібрані та застосовані матеріальні стимули слід об'єднати системою мотивів діяльності працівника підприємства, які сприятимуть підвищенню рівня продуктивності праці. Саме тому є необхідним реформування підходів до використання трудового потенціалу сільського господарства на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємств. Усе це сприятиме зростанню ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств Дніпропетровщини.

Бібліографічні посилання і примітки

1. Закон України «Про оплату праці» / Закони України. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2007. – Т. 8. – С. 211.
2. Бабенко А. Г. Управление повышением производительности труда: монография / А. Г. Бабенко. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. – 270 с.
3. Дієсперов В. Продуктивність праці – критерій стану і спроможності господарства / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 41–45.
4. Верхоглядова Н. І. Оцінка ефективності трудового потенціалу підприємства, необхідного для забезпечення його конкурентоспроможності / Н. І. Верхоглядова // Стратегічний розвиток України. – 2007. – № 1–2. – С. 432–437.
5. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств / Н. Кирич // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 39–42.
6. Кляненко Б. Т. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону / Б. Т. Кляненко, С. Ф. Большенко // Регіональна економіка. – 2004. – № 4. – С. 7–15.
7. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. – 2008. – № 4. – С. 111–116.
8. Малік М. Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект: монографія / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
9. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новікова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 3–12.
10. Радченко Г. А. Система формування та управління людськими ресурсами / Г. А. Радченко // Держава та регіони. – 2009. – № 2. – С. 163–167.
11. Економічна активність населення Дніпропетровської області: статистичний збірник 2008 р.
12. Праця: статистичний збірник 2008 р.
13. Сільське господарство Дніпропетровської області: статистичний збірник за 2008 р.
14. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2008 р.

Надійшла до редколегії 21.06.10.