

УДК 631.1:331.108

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ У ТРАНЗИТИВНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Малюченко К.О.

Полтавська державна аграрна академія

У статті проаналізовано проблеми матеріального стимулювання працівників аграрних підприємств України. Наведено зміни, що виникли у транзитивній економіці. Рівень оплати праці в Україні на сьогодні залишається у декілька разів меншим ніж у зарубіжних країнах. У статті наведено найбільш ефективні методи матеріального стимулювання. Проаналізовані причини відсутності професійного розвитку працівників. Звертається увага на необхідності розроблення мотиваційного механізму. Перелічено основні недоліки систем оплати праці в Україні. Наведено основні проблеми, які виникли через недосконалість систем оплати праці у сільському господарстві.

Ключові слова: транзитивна економіка, матеріальне стимулювання, преміювання, мотиваційний механізм, професійний розвиток, мінімальна заробітна плата, системи оплати праці.

Постановка проблеми. У транзитивній економіці пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Для цього слід сформувати ефективну систему мотивації праці персоналу, що відповідає ринковим умовам господарювання, і тим самим забезпечити успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни. Сьогодні в Україні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства в цілому. Тому вирішення цього завдання є науковою проблемою, розв'язання якої потребує удосконалення науково-теоретичного й методичного забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням проблем розвитку сільського господарства, матеріального стимулювання, заробітної плати та продуктивності праці присвячено дослідження таких відомих українських вчених, як В. Андрійчук, В. Діесперв, В. Бортник, О. Бородіна, С. Бандур, М. Виноградський, І. Гнибіденко, О. Грішнова, А. Колот, М. Орлатий, О. Павловська, Б. Пасхавер, В. Рябоконт, П. Саблук, В. Юрчишин, К. Якуба та ін., а також зарубіжних учених А. Моріса, Дж.М. Кейнса, В. Гімпельсона, Р. Капелюшнікова, Т. Базиленко, Д. Стребкова, П. Петракова та ін. Проте стимулювання праці як основний елемент мотиваційного механізму має постійно переглядатися відповідно до існуючих умов праці, конкуренції та підприємницьких цілей.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У статті узагальнено економічні і соціальні проблеми, викликані недосконалістю існуючих систем оплати праці у сільськогосподарських підприємствах України.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є аналіз основних проблем матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств у транзитивній економіці.

Виклад основного матеріалу. Трансформаційні процеси, які сьогодні відбуваються в українському суспільстві, з надзвичайною гостротою висвітлюють питання про вибір та обґрунтування напрямків подальшого економічного розвитку.

Серед них особливого теоретичного і практичного значення набуває проблема розв'язання суперечностей, зокрема економічних.

Транзитивні перетворення економічної системи передбачають суттєві зміни характеру матеріального стимулювання праці. Це, зокрема, стосується базових ціннісних регуляторів трудової активності й ґрунтується на формальних і неформальних економічних інститутах. Результативність мотивації може помітно зростати за умов максимального врахування індивідуальних особливостей працівників, періодичного проведення соціологічних досліджень, моніторингу макроекономічних показників, явищ, процесів, старанного вивчення потреб, інтересів, цінностей, схильностей людей тощо, врахування професійного, освітнього, вікового складу працівників, фінансового стану підприємства [4].

Однією з проблем загального процесу реформування діяльності підприємств України є проблема, пов'язана з підвищенням ефективності використання трудових ресурсів, яка залишається нижчою порівняно з провідними зарубіжними країнами. Подолання цієї проблеми можливе тільки при застосуванні ефективних методів управління персоналом та розробці стратегії управління людськими ресурсами із застосуванням сучасних систем матеріального стимулювання як основного елементу мотивації праці працівників. Системи оплати праці, які застосовуються на вітчизняних підприємствах та організаціях не є достатньо ефективними. А це в свою чергу стає однією з причин гальмування розвитку будь-якої галузі та не сприяє підвищенню кількісних і якісних показників діяльності [4].

Досліджуючи специфіку застосування складових систем мотивації праці персоналу на вітчизняних і зарубіжних підприємствах слід зазначити, що складовою системи мотивації праці персоналу як в Україні, так і в інших державах залишається система оплати праці. Але рівень заробітної плати за паритетом купівельної спроможності у нас майже у 8-12 разів менший порівняно з рівнем заробітної плати високо розвинутих країн. Середня погодинна заробітна плата в українській економіці на етапі її розвитку у 30-75 разів менша аналогічного показника у промислово розвинутих країнах, а рівень мінімальної заробітної плати – у 20-35 разів. Можна

прослідити дві основні тенденції у змінні рівня життя громадян України за роки незалежності:

- зниження реальних доходів;
- зростання диференціації доходів [8].

Результатом цього стає відсутність у працівників достатньої мотивації до певних позитивних дій і активної поведінки на підприємстві, так як не завжди чітко встановлена ставка об'єктивно оцінює здібності та якості робітників. У транзитивній економіці виникає потреба у подальшому збагаченні матеріального стимулювання новими методами та підходами, адаптації існуючих механізмів мотивації до нових економічних умов в Україні.

Одним із ефективних заходів реформування системи матеріального стимулювання є модернізація системи преміювання. Насамперед, необхідно вибрати не більше двох, трьох показників преміювання з визначенням пріоритетних напрямків стимулювання діяльності підприємства [6].

На сьогоднішній день у зв'язку з фінансовою кризою й падінням обсягу продажів і прибутку такими показниками наприклад, можуть бути:

- зниження відсотка співвідношення залишків готової продукції й обсягів виробництва – буде стимулювати збільшення відвантаження й реалізації;

- ріст рентабельності реалізованої продукції – буде стимулювати зростання прибутку й зниження собівартості.

У більшості випадків 30% преміальних, що виплачується на багатьох українських підприємств, працівниками сприймається як фіксована доплата до окладу, що знижує її стимулюючу роль. Саме тут криється резерв, особливо для молодих і енергійних співробітників за рахунок своєї більш активної роботи не тільки компенсувати невисоку внаслідок їхнього віку надбавку за стаж, але й заробити премію більше високу, ніж існуюча нині. Важливо, щоб премія не була постійною доплатою, а зароблялася щомісяця, її розмір залежав від реального трудового внеску працівника.

Можна також відзначити й складність застосування діючої системи преміювання для розрахунку. Система преміювання повинна бути простою у розрахунках, щоб кожний працівник сам міг, використовуючи прості й однозначні методи, розрахувати наскільки збільшиться його заробітна плата при досягненні того або іншого показника.

Ще одним ефективним напрямком матеріального стимулювання працівників є так званий, соціальний пакет. Поняття «соціальний пакет» прийшло до нас із Заходу. Там, застосування соціального пакету вже давно стало звичайною практикою й одним з факторів конкуренції між компаніями за висококваліфікованих фахівців. У соціальний пакет повинні включатися ті пільги, які організація надає своїм працівникам добровільно й поверх того, що визначено державою, а також колективним договором [10].

В Україні це питання є скоріше спадком часів, коли підприємства були державними і в цілому, ці аспекти соціального захисту та стимулювання працівників вже скоріше є виключенням, ніж правилом, як це було за радянських часів. Тому є необхідним диференційований підхід до формування соціального пакета. У зв'язку з тим, що витрати на соціальний пакет здійснюються за рахунок прибутку, тому і його обсяг формується залеж-

но від цінності й внеску працівника в кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства й від розміру отриманого прибутку. Наповнення соціального пакета може бути різноманітним і, як відзначалося, – диференційованим.

Стимулювання професійного розвитку працівників, підвищення рівня їх кваліфікації, навчання також є важливими факторами мотивації персоналу. Система професійного розвитку працівників повинна орієнтуватися на забезпечення безперервної освіти, оскільки в сучасних умовах процес морального старіння знань відбувається дуже швидко, особливо в науково-технічних галузях.

Недоліком варто вважати обставину, що при плануванні професійного розвитку працівників рідко враховують їх специфіку роботи, здібності та інтереси. Також негативним аспектом є те що, результати професійного розвитку не завжди беруть до уваги при професійно-кваліфікаційному просуванню працівників, проведенні їх атестації, формуванні резерву керівників підприємств.

Недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійний розвиток працівників зумовлена рядом причин:

- роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал, оскільки працівники, які підвищили кваліфікацію, можуть легко перейти на інше підприємство, а отже, підприємство втратить кошти;

- навчання персоналу на виробництві стимулює те, що роботодавці через різні обставини не можуть одержати достатньої користі від використання навченої робочої сили;

- в багатьох випадках негативну роль щодо професійного розвитку працівників відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для професійного навчання безпосередньо на виробництві або за межами підприємства в професійно-технічних чи вищих навчальних закладах.

Працівники іноді також недостатньо зацікавлені вкладати кошти у свій професійний розвиток через відсутність для цього достатніх матеріальних та моральних стимулів. Це виникає з причин:

- вищий рівень кваліфікації не завжди супроводжується на підприємстві збільшенням розміру заробітної плати працівника;

- вкладання коштів працівником для одержання вищого рівня професійної майстерності може не приносити належної матеріальної вигоди чи морального задоволення у результаті відсутності на підприємстві відповідного робочого місця [10].

В умовах транзитивної економіки підвищення ефективності виробництва на підприємстві пов'язане в першу чергу з рівнем продуктивності праці. Підприємства самостійно планують продуктивність праці, визначають її рівень, забезпечуючи при цьому випередження росту продуктивності праці у порівнянні з ростом середньої заробітної праці [6].

Сільське господарство залишається однією з найважливіших галузей сфери матеріального виробництва національної економіки. Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу щодо вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства,

та розроблення відповідного мотиваційного механізму. Мотиваційний механізм – це сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які зацікавлюють людину у здійсненні певної економічної діяльності з метою задоволення потреб і реалізації інтересів; комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [3].

Мотиваційний механізм забезпечує перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес. У структурному відношенні мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо (рис. 1).

Існують певні вимоги до організації стимулювання праці:

- комплексність, тобто єдність моральних і матеріальних, колективних і індивідуальних стимулів, значення яких залежить від системи підходів до управління персоналом, досвіду і традицій підприємства;
- диференційованість, що означає індивідуальний підхід до стимулювання різних шарів і груп працівників;
- гнучкість і оперативність, що проявляються в перегляді стимулів залежно від змін, що відбуваються в суспільстві й колективі [7].

Стримуючим чинником у зростанні рівня середньої заробітної плати працівників будь-якої галузі є запроваджений механізм державного регулювання фонду оплати праці. Державне регулювання оплати праці полягає передусім у визначенні і перегляді розміру мінімальної заробітної плати й умов, які впливають на її величину. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за прожитковий мінімум – вартісної величини межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу [5].

Як зауважив С. В. Мочерний за роки незалежності в Україні зменшилась споживча вартість робочої сили більшої частини працездатного населення через значні масштаби явного і прихованого безробіття протягом тривалого часу, скорочення мереж професійно-технічних училищ, міграцію робочої сили та ін. [7].

Поширеними проблемами у сфері соціально-трудових відносин сьогодні в Україні є:

- виплата заробітної плати в «конвертах»;
- трудові відносини, які відбуваються без офіційного оформлення трудових стосунків;
- порушення і недотримання роботодавцями державних гарантій і норм у сфері праці;

– небезпечні умови праці тощо.

Слід розуміти, що залежно від розміру та типу розвитку сільськогосподарського підприємства треба застосовувати різні методи стимулювання. Максимальне застосування різних форм мотивацій можливе лише у великих за розмірами і прибуткових сіль господарських підприємствах. Натомість у малих підприємствах може бути застосовано мінімальну кількість форм мотивації. Враховуючи, що нематеріальні мотиватори в психологічній сфері не потребують значних коштів, усі вони можуть застосовуватися без суттєвих обмежень у різних типах підприємств [2].

Нині сільське господарство залишається на найнижчому рівні щодо оплати праці найманих працівників серед усіх галузей економіки України через складний фінансовий стан переважної більшості сільськогосподарських підприємств, який пояснюється відсутністю належної інфраструктури ринку та нееквівалентним обміном між аграрним та іншими секторами економіки.

Неефективне використання та розвиток трудового потенціалу призводить до незадоволення працею, втратою інтересу до її змісту, виникнення трудової та інноваційної апатії. Для формування дієвої системи мотивації персоналу необхідно докорінно переглянути існуючі на сільськогосподарських підприємствах відносини між працівниками і роботодавцем. Як доречно стверджував А. Моріта, «...ніяка теорія, програма або державна політика не зможуть зробити підприємство успішним, це можуть зробити тільки люди» [7].

До основних недоліків систем оплати праці в Україні належать:

1. Збільшення оплати праці не завжди пов'язано з ростом ефективності. Працівники підприємства не зацікавлені підвищувати продуктивність, оскільки це не впливає на розмір



Рис. 1. Складові мотиваційного механізму в агропромисловому комплексі України

Джерело: розроблено на основі [1], [3]

оплати праці. На багатьох підприємствах (особливо у сільськогосподарських) використовується погодинна оплата праці, розмір якої не пов'язаний з обсягами виробітку.

2. Відсутність еластичності системи оплати праці. Підвищення заробітної плати у деяких випадках проводиться як результат більш ефективної праці. Недостатня гнучкість в оплаті праці може бути подолана шляхом введення сучасних форм винагороди, що залежить від результатів трудової діяльності. Такими формами є гнучкі системи оплати, де поряд з постійною частиною заробітку присутня змінна частина у вигляді процента від прибутку, колективних премій тощо.

3. Слабка розробленість критеріїв та показників індивідуальної праці окремого працівника. Проблеми оцінки результатів діяльності найманих робітників пов'язані із застарілим механізмом оплати праці, що не враховує індивідуальні досягнення працівника й результат діяльності підприємства в цілому.

4. Диференціація між рівнями номінальної та реальної заробітної плати.

5. Невиконання функцій заробітної плати (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної).

6. Відсутність горизонтального просування (особливо для працівників сільського господарства). Для цього необхідно коректувати систему посадових окладів та контроль за її виконанням. Це дасть змогу працівникам отримувати більшу заробітну плату не лише завдяки підвищенню посади (вертикальне просування), а й збільшувати власні доходи завдяки підвищенню кваліфікації в межах одної посади [4].

Недосконалість існуючих систем заробітної плати породжує низку економічних і соціальних проблем в сільському господарстві [9]. До економічних відносяться такі проблеми, як:

- зниження продуктивності праці;
- надмірні витрати праці в господарствах різних форм власності;

- бідність і низька платоспроможність сільського населення;
- слабка податкова база;
- зниження інвестиційної привабливості;
- зростання бюджетних витрат на підтримку сільського господарства;
- зниження конкурентоспроможності аграрних підприємств.

До соціальних відносяться такі проблеми, як:

- міграція молоді та трудова міграція;
- поглиблення демографічної кризи;
- низький рівень пенсійного забезпечення;
- деградація сіл;
- відсутній стимул розвитку соціальної інфраструктури та її занепад;
- несприйняття соціального розшарування сільського населення за рівнем доходів.

Висновки і пропозиції. Система стимулювання на підприємстві має враховувати тарифну частину заробітної плати, а також ставити дохід найманого робітника в залежності від продуктивності праці й кінцевих результатів діяльності підприємства. Такий підхід вважається найбільш прогресивним у сфері стимулювання найманих робітників і забезпечує як гарантію одержання постійної заробітної плати, так і можливість істотного збільшення доходу за підсумками роботи підприємства у цілому. При створенні системи стимулювання також слід враховувати, що в регулюванні оплати праці беруть участь державні органи. Але зазвичай їх участь зводиться до встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати, формування засад податкової політики відносно доходів і заробітної плати, індексації доходів, прямого регулювання заробітної плати у державному секторі.

Слід враховувати, що заробітна плата в сільському господарстві повинна бути достатньою для забезпечення нормального рівня життя, не нижчою порівняно із зарплатою працівників відповідного рівня кваліфікації, зайнятих іншими видами економічної діяльності.

Список літератури:

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств: підручник / В. Г. Андрійчук. – 2-ге вид, допов. і перероб. – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с.
2. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О. М. Бородіна. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
3. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М. Управління персоналом: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.
4. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства [Текст]: монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ІНЖЕК, 2007. – 184 с.
5. Жук О. П. Мінімальна заробітна плата як інструмент державного регулювання оплати праці / О. П. Жук, Г. І. Тибінка // Економічний простір: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2010. – С. 56-66.
6. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: Вид-во КНТЕУ. – 2002. – 337 с.
7. Мочерний С. В. Економічна теорія [Текст]: навч. посібник / С. В. Мочерний. – 3. вид, доп. і перероб. – К.: Видавничий центр «Академія», 2005. – 640 с.
8. Ровенська В. В. Мотивація персоналу в період економічної кризи / В. В. Ровенська // Вісник економічної науки України. – 2013. – № 1. – С. 88-90.
9. Рябоконт В. Кадри села: проблеми формування і закріплення / В. Рябоконт // Економіка АПК. – № 5. – 2010. – С. 115-118.
10. Салун М. М. Механізми соціально-економічної мотивації працівників [Текст]: монографія / М. М. Салун, О. В. Майстренко. – Х.: ХНЕУ, 2010. – 184 с.

Малюченко Е.О.

Полтавская государственная аграрная академия

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ТРАНЗИТИВНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Аннотация

В статье проанализированы проблемы материального стимулирования работников аграрных предприятий Украины. Приведены изменения, возникшие в транзитивной экономике. Уровень оплаты труда в Украине на сегодня остается в несколько раз меньше, чем в зарубежных странах. В статье приведены наиболее эффективные методы материального стимулирования. Проанализированы причины отсутствия профессионального развития работников. Обращается внимание на необходимость разработки мотивационного механизма. Перечислены основные недостатки систем оплаты труда в Украине. Приведены основные проблемы, которые возникли из-за несовершенства систем оплаты труда в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: транзитивная экономика, материальное стимулирование, премирование, мотивационный механизм, развитие, минимальная заработная плата, системы оплаты труда.

Maliuchenko K.O.

Poltava State Agrarian Academy

MAJOR PROBLEMS MATERIAL INCENTIVES OF AGRICULTURAL ENTERPRISES IN TRANSITIVE ECONOMY

Summary

The problems of material incentives of agricultural enterprises in Ukraine. Shows the changes that occurred in transitive economy. The level of wages in Ukraine today is several times lower than in foreign countries. The article presents the most effective methods of material incentives. The reasons of the lack of professional staff. Attention is drawn to the need to develop motivational mechanism. Are the main disadvantages of wages in Ukraine. The basic problems arising from the imperfection of wages in agriculture.

Keywords: transitive economy, incentives, bonuses, motivational mechanism, professional development, minimum wage, the wage system.