

2. Калетнік Г.М. Розвиток ринку біопалив в Україні: монографія / Калетнік Г.М. – К. : Аграр. наука, 2008. – 461 с.
 3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
 4. Статистичний щорічник України за 2010 р. / Держкомстат України; За ред.. О.Г. Осауленка. – К.: ТОВ “Август Трейд”, 2011. – 560 с.
-

Summary

Institutional features bioenergy // Dubinina M.V.

The question of alternative energy resources, which are characterized by under-development as a raw material and processing of their constituents. Proved inadequate management and lack of viable economic mechanism, adequate conditions of operation of agriculture, which prevents productive enterprises of the industry to develop bioenergy in modern conditions.

Keywords: institutional development, economic mechanisms, the agricultural sector, energy efficiency, bioenergy, bioenergy market resources.

УДК 331.2(045)

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ПРОДУКТИВНОСТІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Кафлевська С.Г., к.е.н., доцент
Садовська А.Е.

Вінницький національний аграрний університет

У статті розглянуто сучасний стан стимулювання праці та викладені основні методи вдосконалення системи мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах.

Ключові слова: стимулювання, продуктивність, виробництво.

Вступ. З переходом сільського господарства до господарювання на базі приватної власності змінюється система мотивації праці зайнятого у ньому населення. Зрештою, за десятиліття кризи і руйнівних трансформацій в аграрному секторі відбулося знецінення мотиваційних стимулів, що діяли раніше. Це стало однією з причин порушення циклу відтворення робочої сили,

відтоку трудових ресурсів з сільської місцевості, падіння професійно кваліфікаційного та культурного рівня селян, погіршення показників ефективності праці.

Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і методи стимулювання, які б сприяли високій ефективності праці. Навіть матеріальне стимулювання, як основна складова загальної системи мотивації, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили. Тому виникає необхідність формування науково-обґрунтованого механізму мотивації праці, який би найбільшою мірою відповідав інтересам різних категорій працівників, що формуються в процесі ринкової трансформації сільського господарства, та в кінцевому підсумку забезпечував підвищення ефективності сільськогосподарської праці [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням суті мотивів та стимулів праці активно займалися багато вчених. Важливі аспекти цієї проблеми знайшли висвітлення та набули розвитку в працях представників різних економічних шкіл А. Сміта, Л. Маршала, Ф. Тейлора, Е. Мейо та інших. Суттєвий внесок у розвиток досліджень з цієї проблеми зробили відомі українські вчені: Д. П. Богиня, О. А. Бугуцький, В.С. Дієсперов, Г. А. Дмитренко, М.І. Карлін, Г. І. Купалова, В. Д. Лагугін, М. М. Махненко, М. І. Нижній, В.М. Петюх, М. П. Поліщук. Разом із тим багатогранність і складність проблеми мотивації праці в сучасних умовах трансформації аграрної сфери, ключове місце в якій належить зміні відносин власності та формування нових суб'єктів господарювання, зумовлює необхідність поглибленого дослідження мотиваційних механізмів активізації аграрної праці.

Актуальність теми дослідження обумовлена, з одного боку, загальним незадовільним станом функціонування існуючої системи мотивації праці в аграрному секторі і, з другого – необхідністю її вдосконалення у відповідності до зміни економічних відносин у сільському господарстві.

Мета статті полягає у вивченні мотивів діяльності різних категорій працівників, що виокремлюються в процесі реорганізації сільськогосподарських підприємств, та формуванні на цій основі шляхів запровадження дієвої системи стимулювання праці.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційний механізм у сфері аграрної праці, як і праці взагалі, формується під впливом політичних, економічних та соціально психологічних факторів, протягом певного часу, як на макро-, мікрорівні, так і на рівні індивіду. При зміні економічної системи реформуванню повинна підлягати і система стимулювання праці [4].

Основним її завданням є стимулювання ефективності праці та покращання показників кількості, якості, інтенсивності, продуктивності праці.

На формування мотивів і стимулів праці в сільськогосподарському виробництві значною мірою впливають особливості аграрної праці, які залежать від: природних, кліматичних, біологічних факторів; рівня механізації основних виробничих процесів; сезонності робіт, рівня розвитку виробничої та соціальної інфраструктури; рівня життя працівників сільського господарства; національ-

ного трудового менталітету; ролі працівника у виробничому процесі, демографічного стану: його віку, здоров'я, кваліфікації, освіти працівника тощо. Одним з визначальних факторів, який вніс свої корективи у принципи формування мотивів до ефективної праці у сучасному аграрному виробництві, є зміна відносин власності в процесі реформування сільськогосподарських підприємств. Внаслідок цього колишні члени і працівники колективних сільськогосподарських підприємств отримали різний статус [2, с. 58-60].

Матеріальну основу мотивації праці становить стимулювання, в основі якого лежить процес зовнішнього впливу на інтереси працівника за допомогою певного комплексу заходів (моральних, матеріальних, соціальних), здатних сприяти позитивному розвитку соціальних відносин між суб'єктами економічної діяльності та формуванню нового типу особистості. Це означає, що стимулювання праці, з одного боку, є матеріальною оболонкою мотивації персоналу, а з другого – несе в собі й нематеріальне навантаження, яке дає змогу людині реалізувати себе як особистість і як працівник одночасно. Виходячи із сучасних практичних уявлень щодо категорії стимулювання праці, виявлено, що домінуючим видом в існуючих умовах є матеріальне стимулювання. Тому на сьогодні одним з актуальних завдань сучасної економіки праці є всебічне дослідження проблем оплати праці в ринкових умовах господарювання.

Тобто заробітну плату можна визначити як винагороду за працю, яка відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником, є елементом ринку праці, витрат виробництва, а також вагомим матеріальним стимулом до праці. Чинник мотивації праці найбільше виявляється в необхідності забезпечення життєвих потреб працівника [4, с. 133].

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.

Виконуючи будь яку дію, людина витрачає зусилля, які призводять до одержання певного результату, що, в свою чергу, передбачає винагороду. Остання відповідає або не відповідає бажанням людини (валентність) рис. 1.

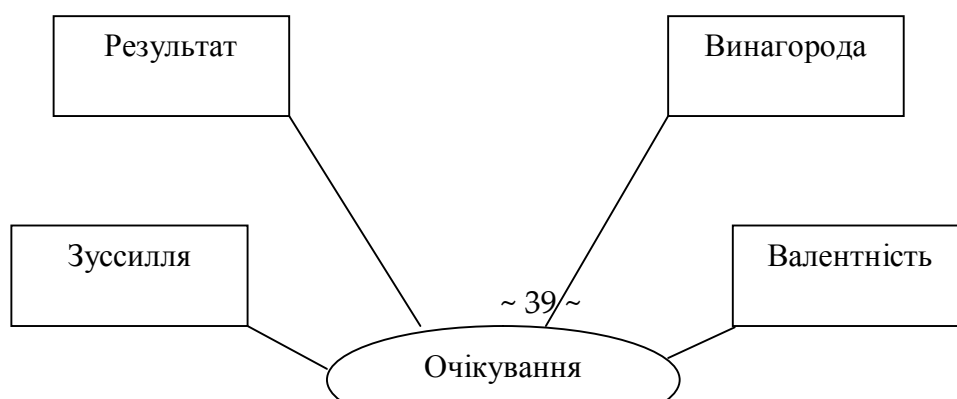


Рис. 1. Структура механізму мотивації праці [3, с. 132-134]

Зусилля, результат, винагорода і валентність пов'язані між собою очікуванням. При цьому, чим більше реальна винагорода відповідає очікуваному, тим вище ступінь валентності.

Послаблення однієї із цих ланок знижує мотивацію. Інакше кажучи, кожному працівнику необхідно знати, що його зусилля призведуть до покращання результату, найкращий результат призведе до підвищення винагороди, а це підвищення відповідатиме (валентно) його очікуванням.

Матеріальні мотиви набувають особливого значення нині, адже рівень заробітної плати низький. Поступово недостатній рівень оплати праці знижує мотиваційну функцію, що призводить до погіршення якості робіт та спаду показників продуктивності праці.

Для аналізу рівня оплати праці працівників сільського господарства необхідно розглянути дані про розміри номінальної і реальної заробітної плати.

Проаналізуємо темпи зростання заробітної плати за даними таблиці 1.

З даної таблиці видно, що номінальна заробітна плата у 2009 році зросла на 29,7 %, у 2010 – на 33,7 % і у 2011 році відповідно на 5,5 % порівняно з попереднім роком, тобто, спостерігається тенденція до зростання. Проте, темпи зростання реальної заробітної плати показують іншу картину. Так, у 2009 році реальна заробітна плата зросла на 12,5 % до попереднього року, а в 2010 – на 6,3 %, у 2011 році реальна заробітна плата знизилася на 9,2 % порівняно з 2010. Це свідчить насамперед про те, що підвищення розміру номінальної заробітної плати менше за темпи інфляції, підвищення рівня цін і податків та інших показників розміру реальної заробітної плати. Таким чином, за номінальною заробітною платою оплата праці зростає, але насправді вона зменшується, адже гроші мають меншу купівельну спроможність.

Таблиця 1

Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати протягом 2009-2011 роках [6].

Роки	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2009	129,7	131,1	112,5	110,3
2010	133,7	119,5	106,3	97
2011	105,5	111,6	90,8	99,1

Для аналізу рівня заробітної плати працівників сільського господарства

по відношенню до встановленого в середньому по економіці розглянемо таблицю 2.

Таблиця 2

Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2004-2009 роках (в розрахунку на одного штатного працівника, грн.) [6]

Вид діяльності	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всього	590	806	1041	1351	1806	1906	2239
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	295	415	553	733	1076	1206	1430
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві до загального по економіці, %	50	51,5	53,1	54,3	59,6	63,6	63,8

З таблиці 2 видно, що середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників (без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб-підприємців) всіх видів економічної діяльності в середньому у 2004 році дорівнювала 590 грн., поступово зростаючи у наступних роках (на 216 у 2005, на 235 у 2006, на 310 у 2007 і 455 грн. у 2008 роках). У 2009 році вона становила 1096 грн., що на 5,2% більше ніж у 2008 році (зросла на 100 грн.), а у 2010р. – 2239 грн., що на 14,9% більше, ніж у попередньому році. Тобто, прослідковується тенденція до зростання заробітної плати, проте темпи її зростання сповільнені.

Аналіз динаміки середньомісячної номінальної заробітної плати працівників сільського господарства показує такий стан: у 2009 році отримували у середньому 1206 грн., що на 11 % більше, ніж у 2008 році (130 грн.), а у 2010 – 1430 грн., що на 15,7 % більше, ніж у 2009 році.

Порівнюючи розміри номінальної заробітної плати працівників сільського господарства із середнім по економіці, можна побачити, що розмір заробітної плати працівників господарства не перевищує 59,6 % у 2008 році, 63,6 % у 2009 році і 63,8 % у 2010 році від середнього по економіці. А це дуже низький показник, що показує недостатній рівень оплати праці у сільському господарстві України.

Передумовою ефективної мотивації праці є створення відповідної структури виробництва як в соціальній, так і у виробничій сферах. Невиробничі основні фонди є економічною основою соціальної інфраструктури і задовольняють соціальні потреби людини.

На жаль, сучасні умови життя та рівень обслуговування сільського населення знаходяться далеко від сучасних стандартів тому, що в сільській місцево-

сті недостатню увагу приділяють будівництву доріг, водо і газопостачанню, наданню побутових послуг тощо [5, с. 646-650].

У структурі мотиваційного механізму вагома роль належить соціальним факторам. Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення працівників, демографічна криза на селі, наростання безробіття, низький рівень підготовки і перепідготовки кадрів, зниження доходів сільського населення стали головними причинами зниження інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості загалом. Покращання цих параметрів та виховання найкращих фізичних і розумових здібностей працівників безумовно є одним з важливих мотивів праці.

Однією з причин, що зумовлює недосконалість мотиваційного механізму аграрної праці, є відсутність безпосереднього зв'язку між рівнем доходів працівників сільськогосподарських підприємств та показниками ефективності їх праці.

Подолати негативні явища аграрної праці та підвищити її ефективність можливо тільки шляхом докорінної трансформації механізму мотивації на основі використання дієвих важелів і стимулів.

Однак одним із головних критеріїв ефективності системи мотивації і стимулювання праці у сільськогосподарських підприємствах різних організаційна правових форм має бути прибуток, що забезпечує єдність вартісної форми оцінки міри праці та її оплати [2, с. 64].

Висновки. Отже, недостатня увага до економічних та соціальних проблем села призвела до кризових явищ у всіх сферах розвитку сільськогосподарського виробництва.

Поліпшення соціально-економічних умов аграрних працівників – це одна з найскладніших проблем. Вона охоплює весь спектр питань, пов'язаних з: реформуванням трудових відносин а АПК; зміцненням матеріально-технічної бази сільськогосподарських підприємств; поліпшенням культурно-побутових умов та благоустрою села; формуванням кваліфікованих кадрів та ефективних трудових колективів.

Отже, справедлива оплата праці, є могутнім мотиваційним засобом підвищення ефективності всього сільськогосподарського виробництва.

Література

1. Вітвіцький В. В. Комплексна оцінка систем економічних норм і нормативів / В. В. Вітвіцький // Формування ринкової економіки : Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Ч.1. – К – 2009. – С. 24-27.
2. Вітвіцький В. В. Управління галузевими системами економічних норм і нормативів в АПК / В. В. Вітвіцький // Ринок праці та зайнятість: навч. посібн. / – К. – 2001. – С. 58-64.
3. Калина А. В., Лук'янченко Н. Д. Менеджмент продуктивності. / А. В. Калина, Н. Д. Лук'янченко // Україна: аспекти праці – К. – 2009. – С. 132-136.