

УДК 631.158:658

К. О. Куліпанов, канд. екон. наук, доц.,
Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського,
м. Сімферополь

НЕОБХІДНІСТЬ І НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ ТА ФАХІВЦІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДРОЗДІЛІВ

У статті розроблено систему стимулювання за результатами роботи для цехових апаратів і бригад без поділу на окремих фахівців. Розходження в сумах заохочень і покарань досягається в результаті застосування системи тарифів.

Ключові слова: стимулювання праці, тарифна система, фахівець підрозділу.

Розвиток сільськогосподарського виробництва в умовах ринкових відносин багато в чому визначається сукупним ефектом управлінських кадрів — керівниками та фахівцями. Тому одним із найголовніших напрямів економічних реформ є вдосконалення управління виробництвом на основі використання економічних законів. Посилення матеріальної зацікавленості в кінцевих результатах виробництва сприятиме зростанню ефективності виробництва. У зв'язку з цим необхідно звернути увагу на розробку системи саме матеріального стимулювання насамперед фахівців як найбільш розвинутої та свідомої частини робочої сили, прив'язаної до ринкових показників ефективності виробництва.

Метою трудової діяльності керівників та фахівців є підвищення ефективності виробництва, яка виявляється у збільшенні валового приросту тварин, у збільшенні збору зернових, підвищенні продуктивності труда працівників, пониженні витрат кормів і добрив на одиницю продукції, підвищенні кондиції продукції, що реалізується, та в інших показниках. У рівні виконання цього завдання тим або іншим підприємством відображається, зрештою, рівень підготовки їхніх керівників і фахівців, що повинно мати вирішальне значення у визначенні розміру їхньої заробітної платні.

Нині вітчизняні вчені, які опікуються проблемами кадрового менеджменту, тільки починають звертати свою увагу на значимість проблеми мотивації праці в сучасній методологічній постановці даної проблеми. Окрім того, ми практично не зустріли наукових досліджень проблеми мотивації праці, що проводилися серед працівників сільськогосподарських підприємств, за винятком робіт, що пов'язані з дослідженням оплати праці у межах наукової організації праці й організації змагання.

Праця керівника цеху та керівника бригади дуже тісно пов'язана із загальною роботою апарату, яким вони керують. Саме з цієї причини ми вирішили за доцільне розробити систему стимулювання за результатами роботи для цехових апаратів і бригад без поділу на окремих фахівців. Різниця в сумах заохочення та покарання буде досягатися в результаті застосування системи тарифів.

Проблеми теоретичних і методологічних положень практичного обґрунтування мотивації праці дістали відображення в працях як іноземних, так і вітчизняних науковців. Перші згадки з даної теми зустрічаються в роботах таких авторів, як А. Сміт, Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Е. Ловлер. Питання оплати і мотивації праці досліджували такі вітчизняні вчені, як В. Я. Амбросов, Л. А. Антоненко, Д. П. Богиня, А. А. Бугуцький, І. С. Завадський, А. М. Колот, В. П. Март'янов, та ін. Проте вивчення та узагальнення іноземного і вітчизняного досвіду дослідження проблем мотивації праці показало, що далеко не всі аспекти цього питання досліджені в повному обсязі, особливо для сільськогосподарських підприємств [1].

Стимулювання праці керівників цехів (головних фахівців)

Механізм стимулювання керівників цехів сільськогосподарських підприємств аналогічний до стимулювання керівників із дотриманням відповідної специфіки, сформованої функціональними обов'язками та роллю керівника. Різниця лише в застосуванні інших економічних показників для оцінювання ступеня ефективності праці керівника цеху. Окрім того, ми пропонуємо роз'єднати показники для рослинницького та тваринницького цехів [4].

Основними показниками ефективності праці керівника рослинницького цеху та апарату рослинницького цеху повинні стати:

1. врожайність основної виробничої культури (показник, який характеризує керівника рослинницького цеху (головного агронома) як фахівця);
2. наявність у ґрунті гумусу (земля — незамінний ресурс сільськогосподарського виробництва, в її раціональному використанні зацікавлені не лише сільгосп підприємства, а й суспільство в цілому);
3. витрати цехового апарату;
4. кормозабезпечення на 1 умовну голову худоби кормами на стійловий період.

Основними показниками ефективності праці керівника тваринницького цеху та апарату даного цеху повинні стати:

1. надій на 1 корову (в господарствах «під корінь» виведено м'ясне стадо, тварини, що залишилися, представлені в основному ВРХ молочного напрямку, і саме надій, а не поголів'я, покаже інтенсивність праці);
2. витрата кормів на 1 ц молока (головний зоотехнік зобов'язаний піклуватися про зниження собівартості виготовленої продукції, включаючи і витрати корів як складової виробничих витрат);
3. витрати цехового апарату;
4. падіння ВРХ.

Необхідно зауважити, що норма заохочення та покарання має визначатися для кожного господарства окремо із використанням єдиної методики. Так, для підприємств, які господарюють з високим ступенем ефективності, досягти збільшення значень економічних показників набагато важче, тому за перевиконання планових завдань у таких господарствах заохочення повинно бути вищим.

З урахуванням вищевикладених вимог ми розробили та ввели методику, яка викладена нижче, для стимулювання фахівців цехових апаратів у СТОВ «Новокримське» Джанкойського району та ТОВ «Новий вік» Первомайського району АР Крим. Різниця між значеннями показників спирається на різну інтенсивність ведення господарства.

Результати роботи по основних запропонованих нами показниках цехових апаратів СТОВ «Новокримське» і ТОВ «Новий вік» у 2005—2006 рр. відображено в табл. 1.

Виходячи з даних табл. 1, річний фонд заробітної платні цехових апаратів був скорегований так.

Цех рослинництва.

1. За кожний процент зростання врожайності зернових порівняно з плановим завданням фонд заробітної платні працівників апарату повинен був зростати на 3 % у СТОВ «Новокримське» і на 4 % у ТОВ «Новий вік», але не більше, ніж на 30 %.

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва становив 67466 грн. План зі збільшення врожайності зернових (основна рослинницька культура господарства) перевиконаний на 9,4 % $((35/32 - 1) \cdot 100)$. Розмір заохочення за збільшення врожайності дорівнюватиме 28,2 % або 2358 грн.

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва склав становив 57967 грн. План зі збільшення врожайності зернових (основна рослинницька

культура господарства) перевиконаний на 9,5 % $((46/421) \cdot 100)$. Розмір заохочення за збільшення врожайності з урахуванням накладеного нами обмеження становитиме 30 % $(9,5 \cdot 4 - 38)$, застосований верхній поріг у 30 % або 17392 грн.

2. За кожний процент збільшення заготівлі соковитих кормів на стійловий період у розрахунку на умовну голову порівняно із завданням фонд заробітної платні апарату збільшується на 2 % у СТОВ «Новокримське» і на 1,5 % у ТОВ «Новий вік», але не більше ніж на 25 %.

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва дорівнював 67466 грн. План зі збільшення заготівлі соковитих кормів виконаний не був. Цеховий апарат заохочення не отримає.

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва становив 57967 грн. План зі збільшення заготівлі соковитих кормів виконаний не був. Цеховий апарат заохочення не отримає.

3. До фонду заробітної платні цехового апарату додається 20 % од суми економії усіх витрат цехового апарату порівняно з планом, у випадку перевитрат фонд заробітної платні зменшується у розмірі 20 % од суми перевитрат.

Таблиця 1

**ПЛАНОВІ ПОКАЗНИКИ ЦЕХОВИХ АПАРАТІВ РОСЛИНИЦТВА
І ТВАРИНИЦТВА БАЗОВИХ ГОСПОДАРСТВ НА 2006 рік**

Показники	Од. вимірювання	СТОВ «Новокримське»			ТОВ «Новий вік»		
		2005 факт	2006 план	2006 факт	2005 факт	2006 план	2006 факт
Рослинництво							
Урожайність зернових	ц/га	31	32	35	40	42	46
Наявність гумусу	т/га	315	318	310	330	333	334
Витрати цехового апарату (без урахування зарплатні)	тис. грн	212	223	216	190	199	241
Кормозабезпеченість на 1 умовну голову (соковиті корми на стійловий період)	ц. корм. од.	19	20	17	14	15	15
Тваринництво							
Надой на корову	кг	3121	3277	3200	3090	3245	3400
Витрата кормів на 1 ц молока	ц. корм. од.	1,51	1,43	1,34	1,15	1,13	1,39
Витрати цехового апарату (без урахування зарплатні)	тис. грн	191	201	238	98	103	120
Падіння ВРХ у середньому	%	2,8	2,8	3,1	3,6	3,6	3,4

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва дорівнював 67466 грн. Заощаджено 666,7 грн порівняно з плановими витратами на 2006 р. Розмір заохочення становитиме 20 % од суми економії або 1333 грн $(666,7 \cdot 20/100)$.

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва становив 57967 грн. Перевитрата цехових витрат дорівнювала 41833 грн. Розмір покарання за перевитрату грошей дорівнюватиме 8366 грн ($41833 \cdot 20/100$).

4. За кожний відсоток зменшення порівняно з планом наявності гумусу в орному шарі ґрунту фонд заробітної платні апарату зменшиться на 1,5 % у СТОВ «Новокримське» та на 2 % у ТОВ «Новий вік», але не більше ніж на 25 %.

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва становив 67466 грн. План з недопущення зменшення родючості ґрунтів не виконано. Зниження наявності гумусу сягнуло 3,5 %. Розмір покарання становитиме 5,3 %, або 3575 грн ($67466 \times 5,3/100$).

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху рослинництва дорівнював 57967 грн. План з неприпущення зменшення родючості ґрунтів не виконано. Покарання застосовуватися не буде.

Розрахунок річного фонду оплати труда з урахуванням винагород у СТОВ «Новокримське» і ТОВ «Новий вік».

Протягом року цеховому апарату був виданий аванс у розмірі 70 % річного фонду оплати праці, або 47226 грн у СТОВ «Новокримське» і 40582 грн у ТОВ «Новий вік».

Разом фонд заробітної платні цеху рослинництва з урахуванням заохочення дорівнюватиме: СТОВ «Новокримське» — 91401 грн (67466 (річний фонд оплати праці) + 19025 (заохочення за збільшення врожайності) + 1333 (заохочення за економію) — 3575 (зниження родючості ґрунту), ТОВ «Новий вік» — 83 734 грн (57 967 (річний фонд оплати праці) + 17392 (заохочення за збільшення врожайності) — 8366 (покарання за перевитрату коштів на утримання апарату).

З урахуванням раніше виданого авансу за підсумками року цеховому апарату було видано в СТОВ «Новокримське» 44174 грн, у ТОВ «Новий вік» — 43151 грн. Разом заохочення дорівнює в СТОВ «Новокримське» 0,15 грн на кожен гривню авансу, в ТОВ «Новий вік» — 0,26 грн на кожен гривню авансу.

Цех тваринництва

1. За кожний процент збільшення надою на 1 корову порівняно з планом фонд заробітної платні працівників апарату збільшується на 2 % у СТОВ «Новокримське» і на 3 % у ТОВ «Новий вік», але не більше, ніж на 20 %.

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху тваринництва становив 58021 грн. План зі збільшення надою не виконаний. Заохочення відсутнє.

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління тваринництва становив 4418 грн. План зі збільшення надою на 1 корову перевиконаний на 4,8 %. Розмір заохочення дорівнюватиме 14,4 % або 38291 грн.

2. За кожен відсоток зниження витрат кормів у розрахунку на 1 ц. молока порівняно з планом фонд заробітної платні працівників апарату збільшується на 4 % у СТОВ «Новокримське» і на 3 % у ТОВ «Новий вік», але не більше, ніж на 25 %.

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху тваринництва дорівнює 58021 грн. План з економії кормів перевиконаний на 6,7 %. Розмір заохочення становитиме 25 % з урахуванням обмеження, або 14505 грн ($58\ 021 \cdot 25/100$).

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління тваринництва становив 44318 грн. План з економії кормів невиконаний. Заохочення відсутнє.

3. За кожну збережену голову ВРХ порівняно з плановим нормативом падіння фонд заробітної платні апарату управління збільшується в розмірі 30 % собівартості живої ваги відповідної статево-вікової групи.

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху тваринництва дорівнював 58021 грн. Плановий норматив падіння худоби перевищив за рахунок збільшення загибелі ВРХ на 2 голови дорослих тварин. Вартість 1 кг м'яса в 2006 році становила 10,8 грн із розрахунку, що в середньому вихід м'яса з 1 корови становить 200 кг, збиток підприємства дорівнював 2160 грн ($10,8 \cdot 200$). Розмір покарання сягне 648 грн.

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління тваринництва сягнув 44 318 грн. Плановий норматив падіння худоби перевищено. Покарання відсутнє.

4. До фонду заробітної платні цехового апарату додається 20 % од суми економії усіх витрат цехового апарату порівняно з планом, у разі перевитрати фонд заробітної платні зменшується в розмірі 20 % од суми перевитрат.

Розрахунок заохочення.

СТОВ «Новокримське».

Річний фонд зарплатні апарату управління цеху тваринництва дорівнює 58021 грн. Перевитрата цехових витрат сягнула 37000 грн. Розмір покарання за перевитрату коштів становить 7400 грн ($37\ 000 \cdot 20/100$).

ТОВ «Новий вік».

Річний фонд зарплатні апарату управління тваринництва становив 44318 грн. Перевитрата цехових витрат дорівнювала 16667 грн. Розмір покарання за перевитрату коштів становитиме 3333 грн ($16667 \cdot 20/100$).

Розрахунок річного фонду оплати праці тваринницького цеху з урахуванням винагород у СТОВ «Новокримське» і ТОВ «Новий вік».

Протягом року цеховому апарату був виданий аванс у розмірі 70 % річного фонду оплати праці, або 40614 грн у СТОВ «Новокримське» і 42689 грн у ТОВ «Новий вік».

Разом фонд заробітної платні цеху рослинництва з урахуванням заохочення становитиме: СТОВ «Новокримське» — 64478 грн (58021 (річний фонд оплати праці) + 14505 (заохочення за зменшення витрати кормів) — 648 (покарання за збільшення падіння худоби) — 7400 (покарання за перевитрату коштів на утримання апарату), ТОВ «Новий вік» — 47367 грн (44318 (річний фонд оплати праці) + 6381 (заохочення за збільшення надою на 1 голову) — 3333 (покарання за перевитрату коштів на утримання апарату).

З урахуванням раніше виданого авансу за підсумками року цеховому апарату було сплачено в СТОВ «Новокримське» 23863 грн, у ТОВ «Новий вік» — 4677 грн. Разом заохочення дорівнює в СООО «Новокримське» 0,98 грн на кожну гривню авансу, в ТОВ «Новий вік» — 0,18 грн на кожну гривню авансу.

Для безпосереднього матеріального стимулювання використовується система заохочень і покарань, базована на економічних показниках напруженості праці.

Для кожної категорії фахівців показники оцінювання ефективності їхньої праці розрізняються:

— для керівників таким показниками повинні бути показники, які характеризують економічну ефективність виробництва в цілому, а також його розмір і незайманість виробничого потенціалу (прибуток од реалізації продукції, прибуток (збиток), кількість робочих місць, короткострокова кредиторська заборгованість, сума технічних коштів, частина покупних ресурсів у собівартості продукції, комерційні витрати). Точна кількість показників та їх склад може визначати і саме господарство залежно від пріоритетів у розвитку;

— для керівників цехів і цехових апаратів система стимулювання має дробитися за спеціалізацією цеху, для кожного з котрих розробляються свої показники. Для

рослинницького цеху ми радимо використовувати такі показники: врожайність основної виробничої культури, наявність у ґрунті гумусу, витрати цехового апарату, кормозабезпеченість на 1 умовну голову худоби соковитими кормами. Для тваринницького цеху — надій на 1 корову, витрата кормів на 1 ц молока, витрати цехового апарату, падіння ВРХ.

Література

1. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, В. М. Шамот та ін. — К., 2001. — 300 с.
2. *Калиниченко І. Л.* Мотивы и стимулы в труде руководителя сельскохозяйственного предприятия. — Симферополь: Таврия, 2001. — 142 с.
3. *Гончарова Н. М.* Механізм формування фонду оплати праці у новостворених агропідприємствах // Вісник ХНАУ. Серія: Економіка АПК і природокористування. — 2006. — № 3. — С. 64—69.
4. *Ломовських Л. О.* Підвищення мотивації праці на основі покращення економічного, соціального та соціально-психологічного стану в трудових колективах // Проблеми економіки агропромислового комплексу і формування його кадрового потенціалу: Кол. монографія: В 2 т. — Т. 2 / За ред. П. Т. Саблука, В. Я. Амбросова, Г. Є. Мазнева — К., 2001. — С. 683—684.

Надійшла до редакції: 10.01.2009

УДК 331.101.3

*К. П. Бондарчук, канд. екон. наук, пров. наук. співробітник,
Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення*

ДИНАМІКА ТА СТРУКТУРА ФОРМУВАННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ПРОТЯГОМ 2001—2007 РОКІВ

У статті розглянуто динаміку та структуру формування доходів населення. Встановлено причини низького рівня доходів населення, зокрема оплати праці найманих працівників України. Визначено основні напрями підвищення рівня доходів населення.

Ключові слова: дохід, індекси, заробітна плата, наймані працівники, соціальні трансферти, пенсія, допомога з безробіття, динаміка, структура.

Завданням соціально орієнтованої держави, якою проголосила себе Україна, має бути забезпечення економічного зростання та підпорядкування його соціальному розвитку суспільства, оскільки саме розвиток реального сектора економіки є основою для розв'язання соціальних проблем і фінансування бюджетної сфери, соціальних програм. Для цього держава зобов'язана сприяти ефективному вирішенню питань щодо трансформації структури економіки, зростанню обсягів виробництва, підвищенню конкурентоспроможності продукції. Слід визнати, що ці проблеми в Україні досі не розв'язані, а наслідком соціально-економічних перетворень стало величезне розшарування населення за рівнем доходів. Україна значно відстає від стандартів економічно розвинутих країн, особливо у соціальній сфері, що зумовлено низьким рівнем доходів більшості громадян. Причин низького життєвого рівня населення багато, але головна — відсутність ефективних структурних реформ і механізмів, здатних сприяти реальному зростанню економіки й поліпшенню соціальної ситуації у країні. Тому нині актуалізуються проблеми щодо зміни наголосів в ідеології управління економічною, соціальною сферою, розроблення та запровадження сучасних соціальних стандартів, розширення номенклатури, норм, нормативів споживання населенням товарів і послуг.