

забезпечення ЕАН з приводу використання їхньої праці шляхом: створення аналітично-інформаційної бази даних для забезпечення функціонування повного й фіксованого ринку праці; територіальних схем розширення робочих місць; запровадження уніфікованого методичного інструментарію для коротко- та середньострокового прогнозування обсягів та структури формування робочої сили за професіями, кваліфікаційними рівнями; вдосконалення інформаційної, організаційно-методичної, кадрової роботи територіальних центрів зайнятості населення; розширення мережі бірж сприяння зайнятості ЕАН, у тому числі за кордоном.

Висновки. З метою зниження рівня, тривалості безробіття й сприяння ефективній зайнятості ЕАН політика держави має спрямовуватись на розвиток економіки, особливо конкурентоспроможних галузей у реальному секторі.

Удосконалений механізм регулювання зайнятості повинен ґрунтуватися на новітніх теоретико-методологічних положеннях, концепції та охоплювати законодавчі, нормативно-правові акти, фінансово-кредитні важелі, соціально-економічні стандарти, організаційно-економічні важелі. Він має сприяти формуванню цивілізованого ринку праці, що забезпечуватиме збалансування попиту та пропонування шляхом розвитку економіки та створення продуктивних робочих місць з гідними умовами та оплатою праці, з одного боку, та робочої сили за обсягами, професійним складом та освітньо-кваліфікаційним рівнем відповідно до попиту регіональних ринків праці — з другого.

Література

1. Офіційний сайт Держкомстату України // <http://www.ukrstat.gov.ua>
 2. <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat>
 3. Ринок праці України: 2002—2008 pp.: Аналітично-статистичний збірник / Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України.
- Статтю подано до редакції 17.06.10 р.

УДК 631.158:658

І. А. Волков, аспірант,
Таврійський національний університет

ім. В. І. Вернадського, м. Сімферополь

АНАЛІЗ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

АНОТАЦІЯ. У статті розроблено рекомендації по вдосконаленню оплати праці керівників і фахівців, спрямовані на встановлення тіснішого її зв'язку з результатами роботи сільськогосподарського підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: матеріальне стимулювання, сільськогосподарські підприємства, конкурентоздатність.

АННОТАЦИЯ. В статье разработаны рекомендации по совершенствованию оплаты труда руководителей и специалистов, направленные на установление более тесной связи с результатами работы сельскохозяйственного предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: материальное стимулирование, сельскохозяйственные предприятия, конкурентоспособность.

ANNOTATION. The article recommends to improve the pay of leaders and professionals, aimed at bringing it closer with the results of agricultural enterprises.

KEYWORDS: financial incentives, agricultural enterprises, competitiveness.

Постановка проблеми. За останні роки відбулася вагома зміна стилю життя сільського населення, зросло безробіття, зруйнована соціальна інфраструктура, продовжують наростати негативні демографічні процеси, різко впав рівень доходів, все це практично поставило село на межу виживання.

Від реформ буде ефект, якщо вони нестимуть соціальну спрямованість, розумно і ефективно використовуватимуть кадровий потенціал. На сьогоднішній день велика увага приділяється питанню підвищення кваліфікації і освіти працівників АПК, особливо керівників і фахівців, актуальним є створення інформаційно-консультаційних технологій і центрів, а підвищення стимулювання й оплати праці керівників і фахівців сільського господарства є першорядним завданням [1].

Невирішені частини загальної проблеми. В той же час, питання сучасної практики реформування сільськогосподарського виробництва вимагають нових підходів до проблеми в області теорії і методології матеріального стимулювання праці робітників, пошуку найбільш ефективних форм і методів винагороди за кінцеві результати виробництва, вирішення яких сприятиме стабілізації і стійкому зростанню виробництва [3].

Аналіз досліджень і публікацій. Важливий внесок до розвитку теорії і практики організації матеріального стимулювання праці робітників сільськогосподарського виробництва внесли такі економісти-аграрії, як Ф. Г. Арутюнян, А. В. Ліневич, В. С. Дієсперов, О. А. Бугуцький, М. І. Малік, Г. Т. Шкурін [2].

Мета статті. Розробити рекомендації по вдосконаленню оплати праці керівників і фахівців, спрямовані на встановлення тіснішого її зв'язку з результатами роботи сільськогосподарського підприємства.

Виклад основного матеріалу. Будь-яка система оцінки, на нашу думку, повинна виконувати три завдання: сприяти підвищенню ефективності та якості, служити об'єктивною основою при визначенні розмірів матеріальної винагороди, підвищувати соціальну відповідальність. Комплексна оцінка діяльності керівників і фахівців необхідна для вдосконалення організацій праці, виявлення мотивів, якими вони керуються в процесі праці і які спонукають їх високопродуктивно трудитися, визначення розмірів матеріального стимулювання як окремого керівника, так і колективу в цілому, підбору, розстановки, просування по службі керівних працівників відповідно до кількості і якості витраченої праці, оцінки результатів праці.

Багато напрямів і пропозицій із вдосконалення стимулювання праці керівників і фахівців були прийняті до впровадження в СТОВ «Нива» і ВАТ ПЗ «Славне» Роздольненського району АР Крим.

На нашу думку, посадові оклади керівників повинні змінюватися залежно від середньосписочної чисельності працівників сільськогосподарських підприємств (табл. 1).

Таблиця 1

**РОЗМІР ОКЛАДУ КЕРІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ
ВІД СЕРЕДНЬОСПИСОЧНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

Середньосписочна чисельність працівників, чол.	Зростання кратності посадового окладу керівника
до 100	до 5,0 ставок I розряду
від 101 до 200	до 5,5 ставок I розряду
від 201 до 300	до 6,0 ставок I розряду
від 301 до 400	до 6,5 ставок I розряду
від 401 до 500	до 7,0 ставок I розряду
понад 500	до 7,5 ставок I розряду

При чисельності працівників до 100 чоловік (перша група) посадовий оклад керівника складе до 5,0 ставок першого розряду. При чисельності працівників понад 500 чоловік посадовий оклад встановлюється в розмірі до 7,5 ставок першого розряду. Необхідно диференціювати посадові оклади керівників підприємств сільського господарства в кратному розмірі тарифної ставки першого розряду, вживаної в господарстві залежно від збільшення прибутку в порівнянні з середньою величиною на аналогічних підприємствах і зростання обсягу виробництва в зіставних цінах.

Таблиця 2

**РОЗМІР ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ І ФАХІВЦІВ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛЕЖНО ВІД ЗБІЛЬШЕННЯ
ЧИСТОГО ПРИБУТКУ**

Відсоток збільшення прибутку порівняно з середньою величиною на аналогічних підприємствах	Коефіцієнт зростання посадового окладу керівника
10	1,15
15	1,20
20	1,25
25	1,30
30	1,35

понад 30	1,40
----------	------

На наш погляд, преміювання керівних працівників і фахівців можна встановити за прогресивно-зростаючою шкалою залежно від рівня рентабельності в цілому по господарству або по підрозділу.

Таблиця 3

РОЗМІР ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ І ФАХІВЦІВ ЗАЛЕЖНО ВІД РІВНЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ СІЛЬ СЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Рівень рентабельності в цілому по господарству	Розмір преміювання в % від суми реалізованої продукції
від 0 до 10,0	0,50
від 10,1 до 30,0	0,65
від 30,1 до 50,0	0,80
від 50,1 до 70,0	0,95
від 70,1 до 90,0	1,10
понад 90,1	1,20

Преміювання проводиться за умови виконання договірних зобов'язань з продажу сільськогосподарській продукції у звітному році і збереження валового виробництва продукції порівняно із середнім рівнем п'яти попередніх років.

Таблиця 4

РОЗМІР ПРЕМІЮВАННЯ КЕРІВНИКІВ І ФАХІВЦІВ ЗАЛЕЖНО ВІД РОЗМІРУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПЛОЩ

Розмір сільськогосподарських площ, га	Коефіцієнт зростання посадового окладу керівника
до 1000	1,1
від 1001 до 2000	1,2
від 2001 до 3000	1,3
понад 3000	1,4

Як показав аналіз, на жаль, у більшості сільськогосподарських підприємств не проводиться робота зі зміни застарілих норм вироблення, на багатьох підприємствах діють старі норми вироблення, на сьогоднішній день технологія і технічні засоби змінилися, що вимагає розробки нових норм вироблення (часу, обслуговування). У тих випадках, коли на тваринницьких фермах, виробничих бригадах встановлені норми вироблення (часу, обслуговування), премії можуть виплачуватися за перевиконання встановлених показників.

Окрім загальної системи організації преміювання керівників і фахівців на сільськогосподарських підприємствах може проводитися преміювання за впровадження нової техніки, за економію сировини, матеріалів, тепло- та електроенергії тощо [4].

Стосовно керівників і фахівців сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм, на наш погляд, раціонально використовувати модель стимулювання стабільного підвищення своєї кваліфікації з урахуванням освітнього рівня і стажу роботи (табл. 5).

Як показав аналіз, система підвищення кваліфікації деградує, у більшості сільськогосподарських підприємств Роздольненського району АР Крим доплати за кваліфікацію не виплачуються. Досить сказати, що значна частина опитаних заперечує наявність доплат або не знає, існують вони чи ні. Заохочення за високу кваліфікацію і високу професійну майстерність здійснюється двома методами: шляхом доплат до тарифних ставок і шляхом преміювання.

Таблиця 5

ШКАЛА ДОПЛАТ ДО ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ КЕРІВНИКІВ І ФАХІВЦІВ ЗА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ З УРАХУВАННЯМ ОСВІТИ І СТАЖУ РОБОТИ,
%

Керівники і фахівці	Освіта	Стаж роботи				
		від 2 до 5	від 5 до 7	від 8 до 9	від 12 до 15	Більше 15

Керівники підприємств	середнє спеціальне	5	8	10	12	15
	незакінчене вище	8	10	12	15	18
	вище	10	12	15	18	20
	кандидат наук	12	15	18	20	22
Головні зоотехніки і агрономи	середнє спеціальне	5	8	10	12	15
	незакінчене вище	8	10	12	15	18
	вище	10	12	15	18	20
	кандидат наук	12	15	18	20	22
Керівники середнього рівня управління, майстри, старші майстри, нач. цехів, бригадири	середнє спеціальне	5	8	10	12	15
	незакінчене вище	8	10	12	15	18
	вище	10	12	15	15	20
	кандидат наук	12	15	15	20	22

Закінчення табл. 5

Керівники і фахівці	Освіта	Стаж роботи				
		від 2 до 5	від 5 до 7	від 8 до 9	від 12 до 15	Більше 15
Економісти, бухгалтери	середнє спеціальне	5	8	10	12	15

незакінчене вище	8	10	12	15	18
вище	10	12	15	18	20
кандидат наук	12	15	18	20	22

Висновки. Аналіз ефективності матеріальної мотивації керівників і фахівців стосовно нових форм організації сільськогосподарської праці показав, що зростає соціальна і творча активність керівника, відповідальність за результати індивідуальної і колективної праці; розширюється діапазон вибору і застосування нових систем оплати і доплат за високу кваліфікацію і підвищену інтенсивність.

Література

1. Лозовський М. В. Оплата за кінцевими результатами. — К.: Вид-во політичної літератури України, 1987. — 125 с.
2. Анахова В. В. Совершенствование системы оплаты труда в новых условиях хозяйствования // Направления развития экономики Украины в современных условиях: (Материалы науч. конф. докторантов, аспирантов и соиск. ИЭП НАН Украины). — Донецк: ИЭП НАН Украины, — 1996. — С. 89—92.
3. Кир'ян Т. Проблеми реформування оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 2. — С. 32—36.
4. Силоліна Н. П. Оцінка та стимулювання діяльності інженерно-технічних працівників промислового сектора економіки України: Автореф. дис. канд. економічних наук: 08.09.01 / НАН України. Рада по вивч. продукт. сил. — К., 2002. — 21 с.
Статтю подано до редакції 04.06.10 р.

УДК 658.82.012.34

В. В. Кривещенко, доц.
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЛОГІСТИКА — ДІЯЛЬНІСТЬ З НЕОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ