

Качество продукции, конкурентоспособность, аграрное предприятие, стандарты, нормы производства, сертификация, качество труда.

It is considered features of quality forming of agricultural products as a criterion of competitiveness in the modern world. There are determined factors deciding quality of products. There are explained methods of quality management on agricultural enterprises. Also consider the impact on the overall quality of work product quality. Considered standards and norms in domestic agricultural production enterprises.

Product quality, competitiveness, agricultural enterprise standards, production standards, certification, work quality.

УДК 331.101.3:631.11

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ДЕРЖАВНИХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Є. О. Ланченко, кандидат економічних наук

Досліджено особливості фінансово-економічного механізму ведення господарської діяльності на державних сільськогосподарських підприємствах. Визначено методичні засади й прикладні напрями поліпшення мотиваційного механізму працівників державних аграрних підприємств до підвищення ефективності виробництва продукції. Запропоновано напрями удосконалення оплати праці на державних сільськогосподарських підприємствах.

Державне аграрне підприємство, оплата праці, мотивація праці, продуктивність праці, ефективність виробництва.

У сільському господарстві України функціонують підприємства приватної та державної форм власності. Останні представлені агрофірмуваннями різних установ НААН України й Мінагрополітики, а також навчально-дослідними господарствами в структурі ВНЗ аграрного напрямку. Головні відмінностями фінансово-економічного механізму ведення господарської діяльності на державних аграрних підприємствах є їх підпорядкованість головним цілям (як навчальна й наукової база) вищих організацій (НААН України, Мінагрополітики, ВНЗ), казначейське обслуговування фінансових операцій, неприбутковий характер виробництва сільськогосподарської продукції, оподаткування та земельні відносини.

Управління державним аграрним підприємством має відбуватися на загальних госпрозрахункових засадах: систематичне планування й раціональна організація виробництва, здійснення контролю та регулювання

виробничої діяльності, удосконалення мотивації праці тощо. Спробуємо дослідити сучасний стан мотиваційного механізму у Відокремленому підрозділі НУБіП України “Великоснітинське навчально-дослідне господарство ім. О. В. Музиченка” (НДГ) як на типовому державному аграрному підприємстві, обґрунтувати концептуальні напрями й практичні заходи його вдосконалення.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Основні дослідження, здійснювані переважною більшістю вчених-економістів щодо соціально-трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах, спрямовані на обґрунтування вдосконалення організації та оплати праці в приватному агробізнесі, підвищення продуктивності праці тощо. Питання ж удосконалення мотиваційного механізму персоналу сільськогосподарських підприємств державної форми власності як напряму поліпшення їх соціально-економічного розвитку залишаються ще недостатньо дослідженими.

Мета досліджень – обґрунтувати рекомендації вдосконалення мотивації праці на державних аграрних підприємствах, враховуючи особливості фінансово-економічного механізму їх господарювання.

Інформаційною базою дослідження є оперативні, офіційні й аналітичні дані НДГ. При обґрунтуванні напрямів удосконалення мотивації праці на державних аграрних підприємствах застосовувалися такі методи дослідження, як абстрактно-логічний, монографічний, статистико-економічний, системний підхід і розрахунково-конструктивний методи.

Виклад основного матеріалу. НДГ – сучасне господарство, що технологічно пов'язане з навчальним процесом у системі підготовки спеціалістів сільського господарства та інших галузей АПК. Воно створене з метою практичного навчання студентів, здійснення виробничої діяльності та проведення наукових досліджень; вирощування, переробки й реалізації сільськогосподарської продукції; вирощування та виготовлення кормів для галузі тваринництва; впровадження наукових розробок у різних галузях сільського господарства; переробки й реалізації продукції тваринництва; надання послуг, виконання робіт, здійснення некомерційної діяльності, спрямованої на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку; здійснення заходів щодо охорони навколишнього середовища, раціонального використання природних ресурсів [1].

У результаті проведення аналізу оплати праці в НДГ обґрунтовано рекомендації удосконалення мотиваційного механізму, які слід урахувати при вдосконаленні нормативних положень про оплату праці на підприємстві, штатного розпису господарства та інших напрямках його роботи для досягнення планових показників розвитку, підвищення ефективності виробництва продукції та підняття престижу сільськогосподарської праці.

У контракті з директором НДГ пропонується передбачати нормативні положення, які б спонукали керівника до ефективного управління господарством, а саме: розмір посадового окладу та премії поставити у відповідну залежність від показників динаміки соціально-економічного розвитку господарства за трирічний період. Ураховуючи спеціалізацію господарства (виробництво молока й зерна) і неприбутковий статус

підприємства з казначейським обслуговуванням, такими показниками є: збільшення продуктивності корів, приросту живої ваги ВРХ, урожайності культур, понадпланових надходжень коштів на казначейський рахунок, рівня рентабельності продукції, продуктивності праці, середньої зарплати, розширення сфери виробничої діяльності й залучення працівників тощо.

Останній аргумент особливо актуальний, оскільки на селі спостерігається соціальна напруга зі сферою прикладання праці, зменшується рівень зайнятості сільського населення. Потрібно забезпечити показовий приклад розвитку державного аграрного підприємства для вирішення соціально-трудових питань розвитку сільських територій, уникнення невдоволень і намірів у сільській громаді щодо розпаювання земель державного підприємства.

Посадовий оклад керівника господарства залежить від коефіцієнта кратності (застосовано 3,99) від окладу працівника галузі тваринництва 3 розряду (1484 грн). Тому за результатами півріччя, господарського чи календарного року слід поставити в залежність (табл. 1) розмір окладу керівника на наступний період, наприклад, від 2,5 до 4 окладів працівника тваринництва 3 розряду за вищезазначеними результативними показниками роботи підприємства (за умови, що поголів'я ВРХ не зменшується). Або, залишивши незмінним посадовий оклад керівника, диференціювати розмір премії від результатів діяльності НДГ.

У НДГ за останній рік простежуються негативні тенденції до зменшення приросту живої ваги ВРХ і отримання приплоду від корів і нетелів (табл. 2), тому й ці показники також можна поставити у взаємозалежність із заробітною платою директора господарства як найманого працівника НУБіП України, який налаштовуватиме ефективну роботу зоотехнічної та ветеринарної служб для поліпшення виробничої ситуації у тваринництві НДГ.

1. Залежність розміру заробітної плати керівника НДГ від досягнутого рівня продуктивності корів*

Показник	Продуктивність корів, кг/рік			
	до 4250	4251–4500	4501–4,750	4,751 і більше
	Приплід ВРХ, гол. на 100 корів і нетелів			
	менше, ніж 65	65–75	76–85	більше, ніж 85
Коефіцієнт кратності до окладу працівника тваринництва 3 розряду	2,5	3	3,5	3,99
Посадовий оклад керівника, грн.	3710	4452	5194	5921
Надбавка за інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці, грн.	1855	2226	2597	2960
Загальний розмір заробітної плати, грн.	5565	6678	7791	8881

*Складено на основі правових норм трудового контракту з директором НДГ.

2. Фактичні й планові показники господарської діяльності НДГ*

Показник	Рік			
	2012	2013	2014	2015 (план)
Продуктивність корів, л/рік	4447	4396	4539	5000
Приріст живої ваги ВРХ, г/день	412	479	490	579
Приплід ВРХ, гол. на 100 корів і нетелів	71	65	73	90
Урожайність:				
озима пшениця	33,7	29,7	44,0	45
кукурудза на зерно	50,9	36,6	86,7	75
ячмінь ярий	30,5	20,8	33,6	34
соняшник	15,6	14,4	28,5	25
соя	-	9,5	25,5	25

*Складено за оперативними аналітичними даними НДГ.

У Положенні про оплату праці НДГ слід включити окремий розділ, який би стосувався оплати праці фахівців, спеціалістів і керівних кадрів і доповнював умови оплати праці відповідно до штатного розпису. Так, для спеціалістів слід застосовувати погодинно-преміальну систему оплати праці й сформувавши ряд показників, за які здійснювати заохочувальні виплати, зокрема наприкінці виробничих циклів, господарського чи календарного року за умови надходження додаткових коштів на казначейський рахунок господарства порівняно з планом і кошторисом. Наприклад, диференціювати розмір надбавки для керівників зоотехнічної та ветеринарної служб (за умови, що поголів'я худоби не зменшується) таким чином (табл. 3).

3. Залежність розміру заробітної плати головного зоотехніка та головного ветеринара НДГ від результатів їхньої праці*

Показник	Середньодобовий приріст ВРХ, г			
	до 300	301–450	451–500	501 і більше
Надбавка за інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці, %	0,1	0,15	0,2	0,25
Посадовий оклад головного зоотехніка та головного ветеринара, грн.	3216	3216	3216	3216
Надбавка за інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці, грн.	321,6	482,4	643,2	804,0
Загальний розмір заробітної плати, грн.	3537,6	3698,4	3859,2	4020,0

*Складено на основі даних штатного розпису НДГ.

У господарстві простежується погіршення динаміки показників тваринництва (табл. 2), тому саме тут слід звернути увагу на таку диференціацію заробітної плати й для інших працівників, які мають до цього відношення (провідні фахівці зоотехнічної та ветеринарної служб, доярки, скотарі, кормачі, тваринники тощо).

При виконанні й перевиконанні планів виробничо-фінансової діяльності господарства на відповідний рік (табл. 4) при надходженні додаткових коштів на казначейський рахунок від реалізації продукції потрібно створити стимулюючий (заохочувальний) фонд оплати праці в розмірі 30–50 % додаткових надходжень від валового доходу (ціна реалізованої продукції за вирахуванням вартості матеріальних витрат) і затвердити відповідний кошторис, а решту (50–70 %) спрямовувати на розширення господарської та іншої діяльності (капітальні інвестиції, соціальні програми розвитку навколишніх сіл тощо).

Потрібно проінформувати трудовий колектив про такий захід підвищення матеріального та нематеріального стимулювання праці в господарстві. Своєчасно корегувати й затверджувати кошторис зі збільшеною сумою оплати праці та прозоро розподіляти (у формі доплат і надбавок) між працівниками-виробничниками та спеціалістами на підставі рішення зборів трудового колективу або пропорційно. З цього приводу необхідно провести роз'яснювальну роботу й підтримувати відповідний позитивний "корпоративний настрій" в первинних трудових колективах підприємства (бригадах, ланках, механізованих загонах, профільних службах).

4. Фінансові показники господарської діяльності НДГ*

Показник	Роки			
	2012	2013	2014	2015 (план)
Планові надходження коштів на казначейський рахунок, млн. грн.	12,6	21,2	18,2	23,0
Фактичні видатки, млн. грн.	10,6	14,4	22,0	23,0
Касові видатки, млн. грн.	12,6	14,5	11,3	23,0
У т.ч. фонд оплати праці	5,0	5,5	5,7	6,0
Кількість працівників, чол.	205	192	204	203

*Складено за оперативними аналітичними даними НДГ.

При перевиконанні кошторису й збільшенні грошових надходжень за продукцію та послуги від контрагентів, варто збільшити міжрозрядний діапазон у тарифній сітці по оплаті праці з 1–1,8 до 1–1,9 і провести контрольню-аналітичну роботу щодо впливу цього заходу на збільшення продуктивності праці та інші результативні показники в господарстві, не допускаючи при цьому зменшення кількості працівників і масштабів виробництва. Так, протягом 2012–2014 рр. у НДГ простежується позитивна динаміка збільшення виробництва продукції в цілому та на 1 працівника. Крім того, підвищується рівень її рентабельності, урожайність культур і продуктивність корів, проте зменшується частка оплати праці в структурі собівартості продукції (табл. 5).

У подальшому зі збільшенням продуктивності праці міжрозрядний діапазон у тарифній сітці, що знаходиться в Положенні про оплату праці в НДГ, варто збільшувати до 2 і більше (у Галузевій угоді [2] зазначено максимальне можливе його значення – 2,7).

Слід приділяти більше уваги стимулюванню праці персоналу підприємства завдяки соціальним програмам. Доцільним є організація харчування працівників і продаж їм продукції за “соціальними” цінами, надання продовольчої продукції до дитячого садка й школи в рахунок оплати батьками вартості відвідування їхніми дітьми цих закладів освіти, повна або часткова оплата вартості навчання студентів – дітей працівників господарства за контрактом у НУБіП України, а також їх проживання в гуртожитку університету (встановити певний ліміт на 1 працівника, наприклад, у межах 5–10 тис. грн за 1 навчальний рік). Кращих працівників року, на принципах змагальності, за виконання норм праці та відповідні трудові результати слід преміювати, встановити їм доплати тощо.

5. Продуктивність праці та рентабельність продукції в НДГ*

Показник	Роки			2014/ 2012, ±
	2012	2013	2014	
Вироблено продукції на 1 працівника, тис. грн.	119,3	114,4	149,6	30,3
У т.ч.:				
рослинництво	152,4	88,5	218,7	66,3
тваринництво	104,5	129,0	117,3	12,8
Рівень рентабельності, %	-7,5	-24,7	26,5	34,0
У т.ч.:				
рослинництво	60,7	28,0	67,3	6,6
озима пшениця	22,9	20,8	58,6	35,7
кукурудза на зерно	98,6	55,9	69,3	-29,3
ячмінь ярий	19,6	44,4	69,5	49,9
соняшник	75,1	28,6	275,8	200,7
соя	—	25,5	19,3	—
тваринництво	-15,3	-28,3	-3,3	12,0
молоко	-7,7	0,3	4,0	11,7
приріст живої ваги ВРХ	-25,2	-58,0	-48,6	-23,4
Питома вага оплати праці в собівартості продукції, %	26,1	19,2	18,4	-7,7
У т.ч.:				
рослинництво	11,7	10,5	8,2	-3,5
тваринництво	35,5	22,6	27,4	-8,1

*Складено за даними форм № 50-сг НДГ.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Потрібно підходити комплексно до вдосконалення мотиваційного механізму працівників державних аграрних підприємств (зарплата – “соціальний пакет” – комфортні умови праці – оптимальні режими праці й відпочинку – підвищення кваліфікації – кар’єрне зростання – підтримка соціальної сфери села – розвиток корпоративної культури в трудовому колективі – налаштування на кращий кінцевий результат господарської діяльності тощо).

У майбутньому, з удосконаленням технологічних процесів у аграрному виробництві підприємств, працівники не матимуть вагомого впливу на збільшення виробництва продукції або таке збільшення може призвести до погіршення її якості, тому варто розглянути можливість поступового переходу

оплати праці робітників виробничих підрозділів на погодинно-преміальну систему. Необхідно скрупульозно планувати виробництво аграрної продукції, відповідні фінанси підприємства з можливими відхиленнями протягом року внаслідок зміни кон'юнктури на аграрному ринку, інфляційних процесів тощо, тобто мати оптимістичний і песимістичний варіанти розвитку господарства.

Список літератури

1. Відокремлені підрозділи НУБіП України [Електронний ресурс] // Офіційна Інтернет-сторінка НУБіП України. – Режим доступу : <http://www.nubip.edu.ua>.
2. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Федерацією роботодавців АПК та продовольства України та Професійною спілкою працівників АПК України в сільському господарстві на 2014–2016 роки [Електронний ресурс] // Офіційний Інтернет-сайт Професійної спілки працівників АПК України. – Режим доступу : <http://www.profapk.org.ua>

Исследованы особенности финансово-экономического механизма ведения хозяйственной деятельности на государственных сельскохозяйственных предприятиях. Определены методические аспекты и прикладные направления совершенствования мотивационного механизма работников государственных аграрных предприятий к повышению эффективности производства продукции. Предложено направления совершенствования оплаты труда на государственных аграрных предприятиях.

Государственное аграрное предприятие, оплата труда, мотивация труда, производительность труда, эффективность производства.

The features of the financial and economic mechanism of conduct of economic activity are investigational in the state agricultural enterprises. The methodical and applied aspects of the directions of improvement of the motivational mechanism of agricultural workers of state enterprises to the increase the efficiency of production. Directions of improving wages in state agricultural enterprises.

State agricultural enterprise, payment of labour, motivation of labour, labour productivity, efficiency of production.