

УДК 331.2/631.11

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

О.Д. Балан, кандидат економічних наук

Висвітлено економічні аспекти мотивації та матеріального стимулювання праці в сільськогосподарському виробництві. Досліджено та проаналізовано форми, види, системи оплати праці в сільськогосподарському виробництві та їх ефективність.

Мотивація, оплата праці, матеріальне стимулювання, сільськогосподарські підприємства, тарифна система.

На сучасному етапі розвитку продуктивних сил, в умовах порушеного диспаритету цін в галузях народного господарства та сферах АПК необхідно враховувати соціально-економічні зміни та відносини власності, які впливають на розширення діапазону використання мотиваційних чинників та оплати у підвищенні ефективності найманої праці й мотивації власників засобів виробництва. З огляду на вплив цих об'єктивних чинників, необхідно розробити і сформулювати напрями удосконалення матеріального стимулювання в ринкових умовах: вибір оптимальних систем оплати праці та їх взаємозв'язок з результатами кінцевої діяльності; удосконалення видів і структури оплати праці протягом року та за кінцеві результати господарювання; встановлення граничних рівнів співвідношення фондів споживання й нагромадження.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Теоретико-методологічним питанням матеріального стимулювання присвячена низка робіт таких учених, як О.А. Аврамчук, О.А. Бугуцький, М.Х. Вдовиченко, В.В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, М.П. Керженцев, І.І. Лукінов, А.В. Македонський, М.І. Нижній, В.К. Терещенко, О.В. Шкільов, В.В. Юрчишин та інші. Однак, у ринкових умовах, багато питань щодо удосконалення системи матеріального стимулювання на сільськогосподарських підприємствах АПК залишаються недостатньо розкритими і потребують подальшого вивчення як у теоретико-методичному, так і прикладному плані.

Мета дослідження – розробка науково-методичних рекомендацій і практичних пропозицій щодо застосування у сільськогосподарському виробництві ефективних засад мотивації і матеріального стимулювання праці.

Виклад основного матеріалу. Класифікація системи мотивації праці на основі етапів їх історичного розвитку розроблена академіком НААНУ Терещенком В.К., умовно вони розділені на чотири групи [1]. До першої групи віднесені первісні системи мотивації, які не мали свого теоретичного обґрунтування, і в їх основі лежав інстинкт самозбереження, загроза існуванню людини як біологічної особи. В подальшому розвитку суспільних формацій сформувалась друга група систем мотивації праці, які набували свого теоретичного обґрунтування, в основі яких лежали зовнішні збуджувальні мотиви – фізичний примус. Третя група системи мотивації сформувалась на наступних етапах розвитку суспільства, – де спостерігалось поєднання зовнішніх та частково внутрішніх збуджувальних мотивів, механізм здійснення яких був адміністративним та ринковим. З подальшим розвитком людства та природною необхідністю участі в процесі праці не тільки фізичної сили, а й інтелекту – сформувалась четверта група систем мотивації на основі поєднання внутрішніх та частково зовнішніх збуджувальних мотивів. Виникла необхідність в докорінному реформуванні системи трудових відносин, сформованих на основі розуміння дієвості впливу мотивів на діяльність особи, в тому числі, й на діяльність у робочому середовищі та в процесі праці. Створені на цих теоріях прикладні механізми залучення людей до праці дозволили досягти значних результатів у розвитку продуктивних сил людства.

Широкого розповсюдження отримала концепція “ієрархії потреб Маслоу”. За цією класифікацією фізіологічні мотиви (потреба в їжі, теплі тощо) є первинними. Якщо стимули вибрано правильно, як, наприклад, заробітна плата, що дозволить задовольнити фізіологічні потреби, то активізується наступний клас мотивів – мотиви безпеки. Ці мотиви пов’язані з бажанням людини задовольнити свої потреби в стабільності існування, відсутності страху, несподіваних змін. Ці потреби можуть задовольнятися за допомогою таких стимулів, як підписання робітником довгострокового контракту під час найму на роботу, укладання чітких посадових інструкцій тощо.

У задоволенні потреб особлива роль належить чиннику мотивації до праці. Саме за рахунок праці здійснюється цілеспрямована діяльність людини, в процесі якої вона за допомогою засобів праці впливає на природу і використовує її з метою створення споживної вартості для задоволення своїх потреб. Але процес праці це не тільки вплив людини на природу. Щоб виробляти матеріальні блага, люди вступають між собою в певні зв’язки і стосунки, тобто, виробничі відносини. Характер цих відносин визначає соціальну сторону праці, адже зі зміною форм власності змінюються й мотиваційні чинники до праці і взаємовідносин у процесі праці. Отже, ефективність виробництва визначається мотиваційними системами, розробленими відповідно до конкретних соціально-економічних особливостей розвитку та психологічної поведінки людини.

Мотив походить від латинського moveo – рухаю. Мотивація (спонукання людини до дії) – є багатостороннім процесом, який визначає вид людської діяльності, спрямований на задоволення своїх фізіологічних, матеріально-побутових, культурних потреб та здобуття певного іміджу в

суспільній ієрархії. Мотивація існує у двох формах – біологічній і соціально-психологічній (рис. 1). З біологічної точки зору, мотивація – це збудження нервової системи людини здійснювати дії, спрямовані на використання природних чинників для свого існування й відтворення. Соціально-психологічні чинники – це спонукання людини для задоволення своїх матеріально-побутових нужд, потреб та запитів, що досягається за рахунок її праці. Схематично систему мотивації зображено на рис. 1.

Макгрегор Д. висунув так звані теорії «Х» і «У». Теорія «Х» ґрунтується на доктрині «економічної людини», яка полягає в тому, що люди не завжди хочуть сумлінно працювати, їх потрібно примушувати до праці, контролювати, погрожувати покаранням. Теорія «У» ґрунтується на доктрині «соціальної людини», при цьому контроль і погроза не є єдиними засобом спонукання до праці, вони самі прагнуть до ефективної праці, очікуючи за неї винагороду.

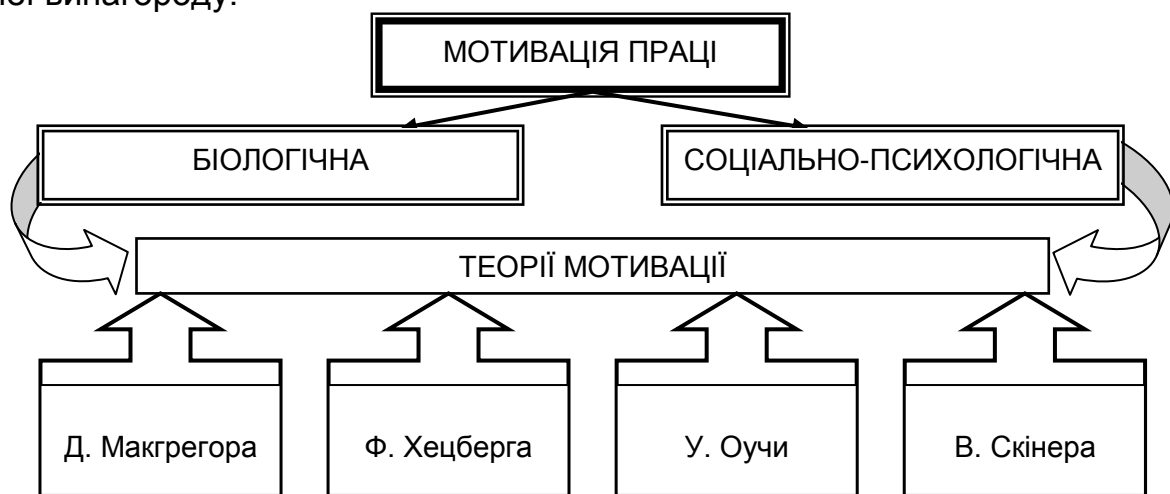


Рис. 1. Схематична класифікація систем мотивації праці

Херцберг Ф., у своїй теорії спирається на систему потреб «соціальної людини». Він виділив дві групи спонукання до праці: перше – умови праці, друге – заробітна плата, збереження зайнятості.

У. Оучи розробив теорію «Z», сутність якої полягає у створенні умов довіри, такту і близькості індивідуальної відповідальності, колективного прийняття рішень, всебічної турботи роботодавця про людей.

Скінер В. – теорія заснована на методах фінансового заохочення, участі робітників у розподілі прибутку одержаного за рахунок підвищення продуктивності праці.

Отже, мотивація праці належить до проблем, вирішенню яких завжди приділялася велика увага з боку теоретиків та практиків як у світовій практиці, так і у вітчизняному виробництві. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, необхідно використання вже накопиченого світовою практикою досвіду. Системи мотивації праці в розвинених країнах базуються власне на моделях соціально-трудових відносин, з яких на основі узагальнень літературних джерел можна виділити чотири найбільш характерні: японська, американська, євро-

пейська та шведська моделі. Більш детально охарактеризовані названі системи в наукових публікаціях [2, с. 20–26].

Організація матеріального стимулювання праці на сільськогосподарських підприємствах здійснюється на основі тарифної системи. Тарифна система відображує поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією. Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до одержаної ним підготовки, придбаних теоретичних знань і практичних навичок. Спеціальність відображує внутрішньопрофесійний поділ праці. Це поняття вужче, порівняно з поняттям «професія», спеціальність потребує глибших знань і надбання практичних навичок з вужчого кола робіт. Кваліфікація – сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навичок. Вона виражає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності [3, с. 331].

Отже, тарифна система являє собою сукупність чинників, які визначають співвідношення між розміром оплати праці, її якістю, кваліфікацією робітника і включає такі складові частини: тарифні ставки, тарифні сітки по категоріях робітників та тарифно-кваліфікаційний довідник.

Тарифна ставка є головною складовою частиною тарифної системи. Вона визначає розмір оплати за обсяг роботи, одиницю часу, робочу зміну або годину. Величина тарифної ставки першого розряду носить динамічний характер і її рівень залежить від встановленого мінімуму заробітної плати в державі, тобто робітників, який виконує роботи першого розряду, повинен бути забезпечений цей встановлений мінімум.

Мінімум денних тарифних ставок окремим категоріям робітників у сільському господарстві встановлюється Галузевою угодою між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України. Встановлення тарифних ставок, як і тарифних коефіцієнтів у господарствах з високим рівнем прибутковості й стабільного фінансового стану може бути здійснено і за іншими критеріями. Тобто, розрахунок ставки першого розряду може здійснюватись із поставленого мінімуму не заробітної плати, а споживчого кошика, який завжди у декілька разів перевищує мінімум заробітної плати. Отже, й рівень тарифної ставки першого розряду, розрахований за зазначеною методикою, буде значно вищим і більш дієвим у справі спонукання робітників до праці. Індексація тарифних ставок у зв'язку з інфляцією також може здійснюватись за коефіцієнтом, розрахованим як співвідношення вартості нової суми споживчого кошика до попередньої.

Тарифна сітка – це інструмент, за допомогою якого встановлюються співвідношення в оплаті праці робітників, що виконують різні за рівнем кваліфікації роботи. Вона являє собою кількість тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, що визначають збільшення розмірів оплати праці кожного наступного розряду щодо попереднього.

Тарифно-кваліфікаційні довідники, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій (ЄТКД) – це нормативні докуме-

нти, в яких усі види робіт, що виконуються на тому чи іншому виробництві, розподіляються на групи залежно від їхньої складності. В Україні традиційно виплата зароблених коштів здійснюється за виконану роботу протягом місяця. Тому для забезпечення розрахунків місячного заробітку недостатньо власне тарифної системи, хоча вона є основою організації оплати праці. За допомогою тарифної системи неможливо визначити конкретну результативність за відповідний проміжок часу. Цим пояснюється об'єктивна необхідність проведення розрахунків абсолютного розміру оплати праці, виходячи з фактичних результатів праці упродовж одного місяця, які слід визначати за допомогою конкретних форм і систем оплати праці працівників підприємств.

Показники оплати праці в сільськогосподарському виробництві поділяють на три категорії: основну, додаткову і преміювання. Згідно із Законом України "Про оплату праці", основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці; додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість; преміювання – виплати у формі винагород за якість виконаних робіт та підсумками результатів роботи за рік [4].

За формою вона склалась як почасова і відрядна. При почасовій формі заробітної плати мірою праці є відпрацьований час, а при відрядній формі – вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт) і розмір заробітку прямопропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки. За видами – грошова, натуральна і відробіткова, з назв яких виходить і їх суть. Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій за кількість і якість праці, кваліфікацію робітника, стаж його роботи, рівень виробництва продукції та ін. Існуючі форми і системи оплати праці, які застосовуються на сільськогосподарських підприємствах схематично зображено на рис. 2.

Почасова система оплати праці використовується на сільськогосподарських підприємствах і має свої різновиди: проста почасова, почасово-преміальна та за місячним посадовим окладом.

Відрядні системи оплати праці формуються залежно від обсягу виконаних робіт згідно з прийнятими в господарстві нормами виробітку і нормативами й тарифними сітками і за своєю суттю мають свої різновиди.

Пряма відрядна – відрядний заробіток розраховується множенням кількості виробленої продукції (норми виробітку на певну роботу) на її розцінку (тарифну ставку, прийняту в господарстві для виконання певної роботи). Відрядно-преміальна – включає відрядний заробіток і премії за досягнення результатів, що заохочуються. Сутність відрядно-преміальної системи полягає в тому, що за кожну понаднормативну одиницю виробітку тарифна ставка підвищується на розмір премій, який може бути в межах 30–50 % від розміру тарифної ставки. Рекомендаціями також передбачалось підвищення тарифних ставок за понаднормативні обсяги робіт за прогресивно-зростаючою шкалою. Чим більше перевиконання норм

виробітку, тим більші доплати за кожну понаднормативну одиницю роботи. Така система набула назви відрядно-прогресивно-преміальна.

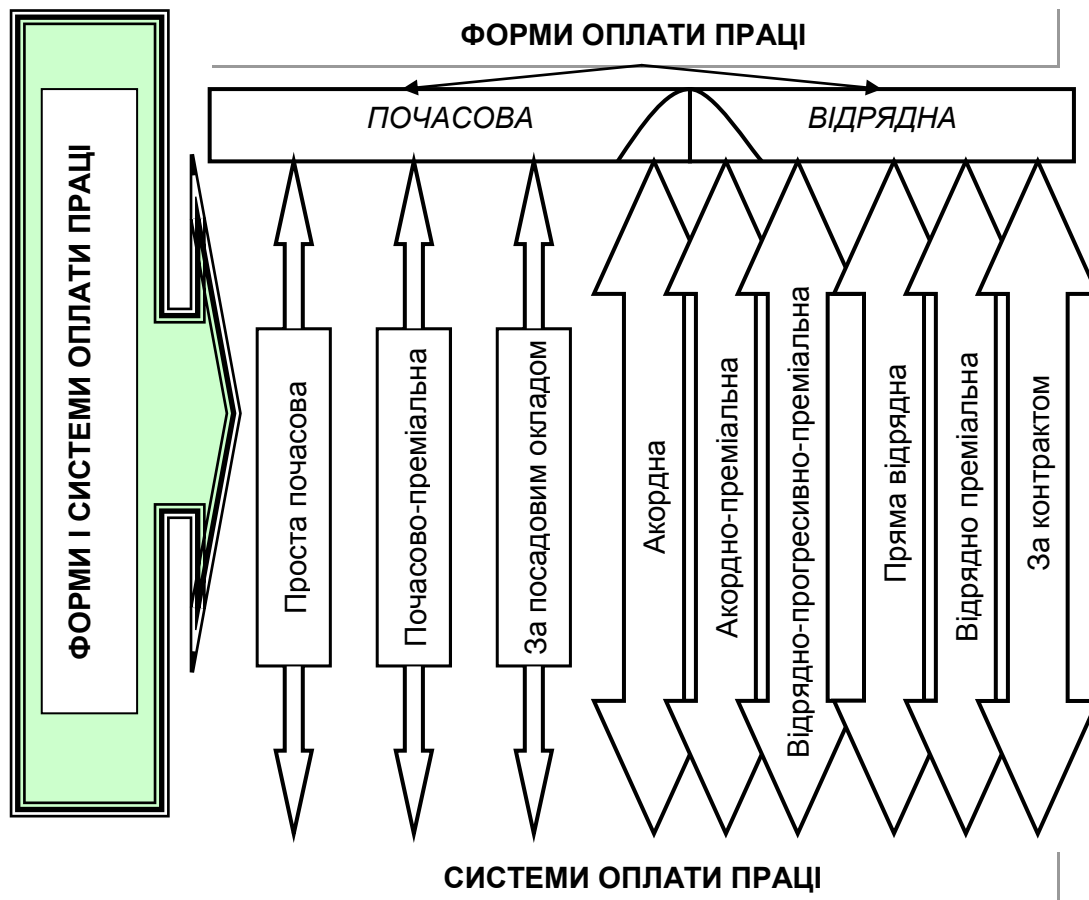


Рис. 2. Форми і системи оплати праці, застосовувані на сільськогосподарських підприємствах [5]

Зазначені системи оплати праці й наведені показники стимулювання застосовуються і в умовах становлення та розвитку ринкових відносин. Проте зазначені системи оплати праці недостатньо пов'язані з кінцевими результатами виробництва і зацікавленістю робітників у їх поліпшенні. Для уникнення цього недоліку було розроблено й запроваджено акордно-преміальну систему оплати праці, яка найбільше поширена і за сучасних умов виробництва. Сутність її полягає в тому, що основна оплата праці здійснюється за два показники: обсяг виконаних робіт (відпрацьований час) та кількість і якість виробленої продукції. Перша її частина (обсяг робіт, відпрацьований час) виступає у формі авансу, що може бути як відрядним – за обсяг виконаних робіт, так і погодинним – за відпрацьований час. Друга частина оплати праці за кінцевий результат виробництва формується за рахунок коштів збільшення тарифних ставок на 25–50 % при визначенні розцінок оплати за продукцію, або розрахункових цін (величина відсотка залежить від досягнутого рівня виробництва; чим він вищий, тим більший і відсоток збільшення тарифу). Розцінка оплати праці за одиницю продукції розраховується за такою формулою:

$$P = \frac{T \times k}{ВП},$$

де Р – розцінка оплати за одиницю продукції, грн.;

Т – тарифний фонд оплати праці на виробництві певного виду продукції, грн.;

к – коефіцієнт збільшення тарифу (1,25–1,50);

ВП – валова продукція, ц, шт., грн.

Розрахунок питомої ваги оплати праці від валового доходу при застосуванні цієї системи оплати праці визначають за формулою:

$$P = \frac{\Phi_o}{ВД} \times 100,$$

де Р – питома вага оплати праці у валовому доході, %; Φ_o – фонд оплати праці, грн.; ВД – валовий дохід, грн.

Недолік такої системи полягає в певній громіздкості обліку, оскільки його потрібно вести в розрізі окремих підрозділів і видів продукції, та в недостатньому розумінні працівниками кінцевого результату. З більшим успіхом вона може бути використана для оплати праці керівників і спеціалістів.

В умовах ринкових відносин набуває свого розвитку система оплати праці за контрактом. Суть її полягає в тому, що при найманні на постійну чи сезонну роботу з кожним працівником укладається контракт, в якому обумовлюються зобов'язання сторін. Ця система покликана забезпечити індивідуалізацію оплати праці, адже справжня цінність працівників визначається не стільки освітою чи стажем роботи, як рівнем фактичної кваліфікації, ставленням до роботи, новаторством, ініціативою та іншими природними здібностями, які дають можливість працівникам в рівних умовах досягати різних результатів у роботі. В контракті вказуються предмет та строк договору, обов'язки роботодавця, зокрема: умови праці та відпочинку, тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форма оплати праці та її розміри, забезпечення нормальних і безпечних умов праці, а також своєчасні виплати встановленого розміру заробітної плати і додаткового матеріального стимулювання за досягнення високих показників її продуктивності. Обов'язки та права найманого працівника, його посадові та функціональні інструкції щодо своєчасного, якісного і в повному обсязі виконання робіт. В додаткових умовах контракту вказуються процедури продовження, припинення дії контракту та умови регулювання спірних питань між сторонами.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведених досліджень встановлено:

- дійовим мотиваційним фактором посилення якості праці та підвищення її продуктивності виявилось преміювання та доплати протягом року за суміщення робіт, їх виконання на різних видах техніки в установлені агротехнічні строки;

- серед систем оплати праці найбільшого розповсюдження набуває відрядно-преміальна та за контрактом, що забезпечує індивідуалізацію оплати залежно від кваліфікації робітника, вміння працювати на складній сучасній техніці, якісно і своєчасно виконувати технологічні операції;

- за видами оплати найдоцільнішою виявилась грошова оплата та натуральна (зерно, корми), за умов їх оцінки за собівартістю продукції.

Всі ці заходи сприяють стабілізації діяльності сільськогосподарських підприємств та підвищення мотиваційного механізму як з боку найманих працівників, так і з боку власників засобів виробництва.

Список літератури

1. Формування ринкового механізму в аграрному секторі АПК / за ред. В.К. Терещенка. – К. : НІЧЛАВА, 2002. – 384 с.

2. Балан О.Д. Зарубіжний досвід застосування системи мотивації, оплати та нормування праці / О.Д. Балан // Агросвіт. – 2011. – № 17–18. – С. 20–26.

3. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підручник / [О.В. Шкільов, С.С. Барабан, В.А. Ярославський та ін.] ; за ред. д-ра. екон. наук, проф. О.В. Шкільова – К. : Четверта хвиля, 2008. – 427 с.

4. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 №108/95 (зі зм.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>

5. Балан О.Д. Методологічні аспекти формування системи матеріального стимулювання // Науковий вісник Національного аграрного університету. – К. : НАУ, 1999. – № 18. – С. 60–63.

Отражены экономические аспекты мотивации и материального стимулирования труда в сельскохозяйственном производстве. Исследованы и проанализированы формы, виды, системы оплаты труда в сельскохозяйственном производстве и их эффективность.

Мотивация, оплата труда, материальное стимулирование, сельскохозяйственные предприятия, тарифная система.

The present of economic aspects of motivation and financial stimulation of labour are examined in an agricultural production. Investigated and analysed forms, kinds, systems of payment of labour in an agricultural production and their efficiency.

Motivation, payment of labour, financial stimulation, agricultural enterprises, tariff system.