

неминуче будуть розв'язані. Сьогодні ж поступово формується розуміння підходів до їх вирішення.

Таким чином, всі перелічені заходи, та їхнє урахування при удосконаленні державної стратегії в управлінні освітою, можуть кардинально поліпшити освітню парадигму вищої школи. А залучення студентів до вирішення посильних творчих завдань, заохочення в них творчого підходу до розв'язання проблем, буде й в подальшому сприяти розвитку творчого потенціалу студентів, формуванні з них конкурентоспроможних фахівців які будуть супроводжуватися підвищенням попитом на ринку праці.

#### **Використані джерела:**

1. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта. – 2002. – 24 квітня-1 травня.
2. Герасіна Л. М., Ятченко А. Д. Вища школа: реформування в демократичному суспільстві. Навчальний посібник. – Х.: Акту, 1998.
3. Навроцький О. І. Вища школа України в умовах трансформації суспільства. – Харків: Основа, 2000.
4. Пригожин А. И. Нововведення: стимули й перешкоди. – М., 1989.

#### **А н н о т а ц и я**

*В статье рассмотрены результаты исследований процессов реформирования высшего образования в рамках внедрения Болонской системы и усовершенствования учебного процесса в украинских высших учебных заведениях.*

*Ключевые слова: высшее образование, реформа образования, Национальная доктрина, Болонский процесс.*

#### **A n n o t a t i o n**

*The results of the research of the reforming processes of higher education in the course of the Bologna system introduction and the education process improvements in Ukrainian higher educational schools are revealed in the article.*

*Keywords: higher education, reform of education, National doctrine, Bolonsky (Болонский) process.*

**Куліпанов К. О.**  
**Таврійський національний університет**  
**імені В. І. Вернадського**

## **ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМ ОЦІНКИ ТА ВІНАГОРОДИ ТРУДОВОГО ВНЕСКУ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

*Удосконалена методика встановлення нормативів оплати, пов'язуючи їх в єдину взаємозалежну систему нормативів, направлену на підвищення сумарного об'єму валового доходу в цілому всього господарства.*

Одне з основоположних завдань аграрної реформи полягає в тому, що перетворення відносин власності повинне сприяти формуванню у працівників нової мотивації праці, активізуючої їх трудову діяльність для досягнення високої ефективності сільськогосподарського виробництва.

Невирішені частини загальної проблеми. Практична реалізація тези про багатокладність в аграрній сфері економіки вимагає істотним чином змінити механізм формування доходів працівників – рівень, джерела, склад, структуру, методика і організацію.

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 [1].

**Метою** статті є удосконалити методика встановлення нормативів оплати, пов'язуючи їх в єдину взаємозалежну систему нормативів, направлену на підвищення сумарного об'єму валового доходу в цілому всього господарства.

Виклад основного матеріалу. На практиці концепція винагороди буде, з одного боку, набувати форми моделі (склад і структура стимулів), а, з іншою, в кожному випадку буде потрібна конкретизація і методика застосування того або іншого стимулу. Причому, якщо перша частина концепції (модель) може і збігатиметься на багатьох підприємствах, то її друга частина буде суто індивідуальною. Система матеріального стимулювання, що забезпечує трудову активність всіх категорій працівників, з урахуванням соціальної спрямованості економічної реформи, повинна розроблятися комплексно, в ній необхідно передбачити не тільки різні види стимулів, але і різні форми їх застосування (рис. 1).



Рис. 1. Комплексна система стимулювання трудового внеску

В процесі побудови матеріального стимулювання трудового внеску в будь-якому сільськогосподарському підприємстві слід виходити з двох основних принципів:

а) єдиної системи оплати праці для всіх категорій працівників при виконанні різних видів робіт навіть у межах одного господарства бути не може, у кожному конкретному випадку потрібний індивідуальний підхід, тому і потрібні різноманітні|всілякі| системи;

б) для нових умов господарювання можна застосовувати багато форм стимулювання, які вже пройшли апробацію на практиці і які показали свою прийнятність, важливо їх уміло скоректувати і використовувати. Висловлюючи свій підхід до побудови такої моделі, автор враховує ці обставини.

Застосування тієї або іншої системи матеріального стимулювання зі всіма її умовами залежить від наступних чинників:

- а) чи є працівники власниками або вони наймані;
- б) форми організації праці;
- в) період, вигляд і умови виконання робіт;
- г) вид ресурсів, що витрачаються, у виробничому процесі.

Автор вважає за найбільш прийнятні три основні системи оплати, що відображають конкретні умови і відповідають вимогам внутрішньогосподарчого механізму економічних стосунків.

Точка зору автора зводиться до того, що, по-перше, кожне господарство застосовуватиме у себе різні системи оплати у межах конкретної організації стимулювання трудового внеску працівників, а по-друге, багато елементів і методичні аспекти попередніх систем оплати цілком прийнятні і в умовах ринкових стосунків. Застосування простих індивідуальних і витратних систем не викликає ніяких труднощів в їх використанні і тому вони не застосовуються зараз широко на практиці. Більш складними в методичному і організаційному відношеннях є госпрозрахункові системи.

1. На рівні будь-якого внутрішньогосподарчого підрозділу, колективу має бути система винагороди – участь в доходах. Це означає, що для кожного колективу має бути розроблена своя система оплати (формування доходу від трудового внеску) від певного показника – госпрозрахункового доходу. Для основних, допоміжних, обслуговуючих структурних підрозділів і служб госпрозрахунковий дохід повинен формуватися тільки на основі внутрішньогосподарчих розрахункових цін.

2. Оплата праці від валового доходу за своїм змістом вельми ефективна, проте її застосування в нових умовах ускладнено виникненням декількох важковирішуваних методичних питань. Як і на який період визначити середні ціни реалізації, по яких оцінюватиметься здана продукція господарства? А якщо не вся продукція реалізована на початку нового року, а остаточний розрахунок з її виробниками потрібно здійснити? Якщо продукція реалізована в серпні – вересні, а розрахунки здійснюються в січні, тоді як бути з індексацією?

Відшкодування вартості витрачених матеріальних витрат в умовах інфляції при цій системі економічно не вигідне господарству і вигідне колективу. Це пов'язано з незіставністю рівня цін на матеріальні ресурси протягом року і середніх цін реалізації, встановлених пізніше.

Тому в умовах економічної нестабільності оплата праці від валового доходу ефективніша в тваринництві, тут можна щомісячно або по інших періодах здійснювати остаточні розрахунки. При всіх її методичних недоліках (відсутність стабільних показників для розрахунку) вона не вигідна працівникам, оскільки якщо розрахунок

здійснюватиметься за середніми ринковими цінами реалізації, що склалися до кінця звітнього року, то вони автоматично компенсують працівникам заробітну плату, тільки за умови своєчасної видачі остаточного розрахунку. В той же час слід мати на увазі, що впровадити її в господарство можна тільки за умови одночасного впровадження для всіх внутрішньогосподарчих підрозділів і служб. [5]

В розрахунок нормативів оплати праці від валового доходу необхідно закласти всі елементи оплати, окрім відпускних і нарахувань на заробітну плату. Цей розрахунок, як і при встановленні розрахункових цін, необхідно об'єктивно здійснити тільки на основі нормативів трудомісткості. При цьому потрібно скоректувати або нормативи трудомісткості або фонд оплати праці з урахуванням оплати праці галузевих фахівців. Ця система забезпечує єдиний системний підхід до формування фонду оплати праці внутрішньогосподарчих колективів, не зачіпаючи при цьому стосунків власності.

Валовий прибуток створюється не у всіх підрозділах господарства, а тільки виробничих, разом з тим, працівники допоміжних і обслуговуючих підрозділів і служб, фахівці і службовці своєю працею сприяють створенню цього доходу. Кожен з них за свою працю повинен отримати відповідну частку від спільно створеного валового доходу. [2]

Автор пропонує істотним чином змінити методику встановлення нормативів оплати, пов'язуючи їх в єдину взаємозалежну систему нормативів, спрямовану на підвищення сумарного об'єму валового доходу в цілому всього господарства (табл. 1).

Т а б л и ц я 1

**Нормативи формування фонду оплати праці  
внутрішньогосподарчих підрозділів (умовний приклад)**

| Внутрішньогосподарчі госпрозрахункові формування | Виробничі підрозділи |    |    |    |    |
|--|----------------------|----|----|----|----|
|  | 1                    | 2  | 3  | 4  | 5  |
| Виробничі підрозділи                             |                      |    |    |    |    |
| Загальногосподарські витрати – всього            | 20                   | 25 | 18 | 36 | 40 |
| у тому числі:                                    | 7                    | 9  | 6  | 10 | 11 |
| доход керівників і фахівців                      | 4                    | 5  | 3  | 5  | 6  |
| Обслуговуючі та допоміжні:                       |                      |    |    |    |    |
| Автопарк   | 4                    | 6  | 2  | 4  | 5  |
| Ремонтна майстерня                               | 1,5                  | 1  | 1  | 2  | 2  |

3. У 2007 р. сільськогосподарським підприємствам був рекомендований один з варіантів формування індивідуального заробітка працівників – у відсотках від вартості проведеної валової продукції. По суті, це вартісна розцінка та один з варіантів акордно-преміальної системи, але він опинився методично найменш розробленим. Оскільки такий варіант оплати праці з урахуванням всіх своїх переваг і недоліків являє особливий практичний інтерес, то автор висловлює свій методичний підхід до його застосування.

Цим варіантом є нормативний метод формування індивідуального або колективного фонду оплати праці за місяць або будь-який інший період часу – по нормативах від вартості продукції. Він цілком прийнятний для будь-яких категорій робітників, зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт або послуг усередині

колективних господарств різних форм господарювання. Основне питання тут – це методика розрахунку нормативу.

Залежно від форми організації праці нормативи можуть розроблятися як індивідуальні, так і колективні (до речі, прийнятніші). Вони можуть бути договірні, але бажано спочатку визначити їх розрахункову величину. Тут важливо уточнити, з яких елементів складатиметься фонд оплати праці та вірно його визначити. Пропонується його розраховувати на основі нормативів трудомісткості. У валову продукцію потрібно закласти нормативний рівень, на який і розрахований фонд оплати праці. Середню ціну реалізації конкретного виду продукції визначити на період розрахунку нормативу.

Модель цієї системи оплати праці (варіант акордно-преміальної системи) може бути наступною:

$$1. \quad \text{ФОТ /норм. (н/в праця} \times \text{оплата 1год.)} \\ \text{Н/в оп.ВД.} = \frac{\text{ФОТ /норм. (н/в праця} \times \text{оплата 1год.)}}{\text{Вп/норм.} \times \text{ціна ср|./реал.}} \times 100$$

Аванс – за запропонованою моделлю.

ФОТ прич|. факт. = Н/в оп.ВД. × ВП (Вп/факт. ціна ср|./реал.).

Ост./розрахунок = ФОТ прич|. факт. – Аванс.

Застосовувати тільки в такому варіанті цю систему оплати буде для господарства економічно неефективно, оскільки вона не пов'язана з рівнем і ефективністю використання матеріальних ресурсів. В умовах ринкових відносин – постійного коливання цін навколо попиту і пропозиції, дорожнечі матеріально-технічних і енергетичних ресурсів потрібні натуральні нормативи їх витрати з розрахунку на одиницю основних видів робіт і продукції. Потрібна нормативна база техніко-технологічних параметрів виробництва, розроблена і скоректована стосовно регіональних особливостей розвитку сільського господарства.

Такі норми і нормативи повинні сприяти будь-якому товаровиробнику не тільки правильно спрогнозувати, але й оперативно, раціонально організувати будь-який виробничий процес. Без такого підходу до організації виробничих процесів не може бути й мови про ефективність роботи і отримання високих доходів. У зв'язку з цим необхідно в господарствах не те що відродити, а просто навчити працівників так раціонально організувати трудові процеси, щоб в основі лежали нормативи витрачання тих або інших видів ресурсів. Цей факт обумовлює об'єктивну необхідність пов'язати заробіток – стимулювання трудового внеску з рівнем витрати матеріальних ресурсів. Тому при здійсненні остаточних розрахунків із оплати праці за певний період або закінчений об'єм роботи (технологічний цикл) необхідно завжди зіставляти фактичну натуральну витрату ресурсів за видами з нормативною:

$$5. \quad \text{Мат.рес.факт.} = \text{або} = \text{ВПфакт.} \times \text{Н/в мат.рес./од.}$$

Висновки. Матеріально стимулювати потрібно не стільки економію ресурсів, скільки їх нормативне дотримання у виробничому процесі, особливо за такими видами ресурсів як насіння, корма, добрива, засоби захисту рослин і тварин. Особливу увагу приділяти раціональному використанню кормів, паливно-мастильних матеріалів, транспортним витратам. Преміювання за раціональне використання матеріальних ресурсів можна здійснювати у двох видах:

а) разового характеру;

б) у відсотках до фонду|фундації| оплати праці колективу або індивідуального

працівника. Необхідні умови матеріальної відповідальності за перевитрату ресурсів.

*Переваги:* 1. Відпадає необхідність індексувати рівень оплати, тому що при цьому варіанті індексація відбувається автоматично. 2. Немає необхідності окремо стимулювати кількість і якість продукції, робіт або послуг, оскільки це виражається в ціні реалізації. 3. Спрощується система оплати усередині підприємства. 4. Ув'язується трудовий внесок працівника з необхідністю збільшувати обсяги виробництва, покращувати якість продукції, дотримувати агросроки, вигідно реалізувати продукцію, роботи або послуги. 5. Ця система проста і доступна.

*Недоліки:* 1. Необхідність дотримувати відносну рівновагу між рівнем зарплати і цін реалізації (ціновий паритет). 2. Розробляти нормативи оплати від вартості валової продукції для кожного працівника (категорії працівників) нереально і тому дана система оплати припускає необхідність створювати невеликі за чисельністю і згуртовані підрядні колективи. Одночасно потрібна система показників КТУ для обліку трудового внеску і розподілу заробітку між працівниками. 3. Якщо продукція поступає нерівномірно по місяцях, то необхідно авансувати працівників, а остаточний розрахунок здійснювати за середніми цінами реалізації (на момент розрахунку).

Будь-який елемент системи винагороди дасть свій позитивний економічний ефект тільки у тому випадку, коли він методично правильно і своєчасно застосований.

#### **Використані джерела:**

1. Лозовський М. В. Оплата за кінцевими результатами. – К.: Вид-во політичної літератури України, 1987. – 125 с.
2. Лупенко Є. І. Особливості формування мотивації праці в сільському господарстві. – В кн.: Мотивація праці та формування ринку робочої сили. – К.: “Урожай”, 1993. – С. 70-76.
3. Лагутін В. Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції – Луцьк, 2000. – 240 с.
4. Кондратенко Е. В., Смыслов А. И., Хорунжий Н. И. Оплата труда по конечным результатам в условиях подряда. – К.: Урожай, 1987. – 411 с.
5. Дієсперов В. С. Організація стимулювання праці в сільськогосподарських підприємствах // Соціально-економічна ситуація та шляхи подолання кризового стану в агропромисловому комплексі України. – К.: ІАЕ, 1999. – С. 301-305.

#### **А н н о т а ц и я**

*В статтє усовершенствована методика установления нормативов оплаты, увязывая их в единую взаимозависимую систему нормативов, направленную на повышение суммарного объема валового дохода в целом всего хозяйства.*

*Ключевые слова: стимулирование, оценка труда.*

#### **A n n o t a t i o n**

*The improved method of establishment of payment norms|normative|, which binding them in the unique interdependent system of standards|normative|, directed|ducted| on the increase|rise| of total volume of gross receipt generally whole economy.*

*Keywords: estimation of labour, stymulation.*