

УДК 331.101.6

Мельничук Л.С. аспірант кафедри організації виробництва та агробізнесу Миколаївського державного аграрного університету.

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ТА ТРУДОВА МОТИВАЦІЯ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Мельничук Л.С. Управління продуктивністю праці та трудова мотивація в аграрних підприємствах. У даній статті розглядається з теоретичних засад продуктивність праці – найважливішої характеристики стану економіки країни. Висвітлюється роль рівня мотивації найманих працівників на сільськогосподарських підприємствах як важлива умова зростання продуктивності праці в аграрному секторі економіки.

Melnychuk L.S. the labour Productivity in agricultural enterprises. The labour productivity is examined in this article from theoretical principles – major description of the state of economy of country. The role of level of zarobitnoy labour of the hired workers lights up on agricultural enterprises, as a condition of growth of the labour in the agrarian sector of economy productivity is important.

Одним з найважливіших показників роботи підприємств є продуктивність праці. Економічний розвиток будь-якого суспільства або окремої галузі нерозривно пов'язаний з підвищенням продуктивності праці. Під продуктивністю праці слід розуміти ефективність трудової діяльності людей, яка безпосередньо залежить від трудової мотивації. Тому надзвичайно важливим питанням є управління продуктивністю праці, пошук методів і прийомів для її підвищення та зростання мотивації праці.

Дослідженням проблеми продуктивності та мотивації праці займалися вітчизняні вчені: А.О. Азарова, Д.П. Богиня, В.С. Дієсперов, О.В. Дячун, Т.І. Олійник, П.Т. Саблук.

Але таким питанням, як недостатня матеріальна зацікавленість працівників у результатах своєї праці, нематеріальне стимулювання працівників, методи управління продуктивністю праці було приділено недостатньо уваги.

Продуктивність праці є однією з найважливіших економічних категорій, в якій найбільш повно відображається ефективність суспільного виробництва. Продуктивність праці – найважливіша характеристика стану економіки країни, окремих галузей. Одним з вирішальних факторів економічного, соціального та культурного прогресу суспільства є підвищення

продуктивності праці [1, с. 122-127]. За розмірами та динамікою продуктивності праці оцінюють використання трудового потенціалу, розвиток продуктивних сил, ступінь освоєння досягнень науково-технічного прогресу, визначають рівень життя населення.

Розрізняють продуктивність індивідуальної та соціальної праці. Показником продуктивності індивідуальної (живої) праці є виробіток. Методи його визначення залежать від способу виміру продукції, що виробляється (натуральний, вартісний, трудовий). Продуктивність суспільної праці вимірюється тільки у вартісному виразі на основі національного доходу.

Для характеристики рівня продуктивності праці використовують прямий показник – випуск продукції за одиницю часу (тобто виробіток) або обернений показник – витрати робочого часу на одиницю продукції, що виготовляється, та виконаної роботи (тобто трудомісткість продукції). Планування та аналіз продуктивності праці здійснюється за факторами на основі економічної чисельності працюючих і зниження трудомісткості продукції.

У сільськогосподарському виробництві склалася ситуація коли роботодавці нехтують питаннями продуктивності праці, адже на селі присутнє безробіття і робоча сила є досить дешевою.

Сільськогосподарська продукція має високий рівень трудомісткості, але оплата праці на селі є низькою, найнижчою серед усіх галузей економіки країни. Дана ситуація вимагає підвищення заробітку сільськогосподарських працівників, хоча б наближення їх до рівня середнього в країні, адже дедалі більше сільськогосподарських працівників або виїждять на заробітки за кордон, або шукають роботу в містах. Підтвердження цієї негативної тенденції спостерігається при аналізі динаміки чисельності робітників, зайнятих у сільському господарстві в Миколаївській області. З 2002 по 2005 роки чисельність робітників зайнятих у сільському господарстві всього по Миколаївській області щороку зменшувалась відповідно на 17,3 %; 17,5 %; 11,2 % [6].

У сільському господарстві України до 1990 р. спостерігалася тенденція підвищення продуктивності праці. Але слід зазначити, що воно відбувалось повільними темпами. В наступні роки через кризові явища в економіці, істотне зниження врожайності культур і продуктивності худоби трудомісткість центнера продукції значно зросла.

Істотне зниження продуктивності праці в 2000 та 2003 роках насамперед через різке зниження врожайності культур, продуктивності тварин призвело до того, що її рівень в сільському господарстві України на сьогодні є значно нижчим, ніж у країнах з розвинутою економікою.

Наше відставання за рівнем продуктивності аграрної праці від економічно розвинених країн не долається, а навпаки поглиблюється. Порівняно із США наприкінці 80-х років воно в колишньому Радянському Союзі, за різними оцінками, становило від 5 до 10 разів. У 1990 році продуктивність праці в Україні була нижчою порівняно з Німеччиною в 3 рази, Францією – 4, Великою Британією – 4,5, Канадою – 5,7, Чехословаччиною – 1,6, Угорщиною – в 1,8 раза. За 90-ті роки відставання вітчизняного сільського господарства за цим показником ще збільшилося [2, с. 46-53].

Найвищим рівнем продуктивності праці в сільгоспідприємствах України був у 1989 р., найнижчим – 1999 р. Розрахунки здійснені різними способами показують, що в 2000 р. намітилося деяке поліпшення ситуації. Це дало підставу розпочати щорічний моніторинг продуктивності праці з метою активного впливу на неї [3, с. 61-68].

Основні причини, що зумовили низький рівень продуктивності праці в сільському господарстві були зумовлені тим, що працівники не мали достатньої матеріальної зацікавленості в результатах своєї праці, тому що на сільськогосподарських підприємствах низький рівень механізації та автоматизації виробництва, освоєння нових технологій проводиться повільно.

У найближчі роки зростання продуктивності праці може забезпечуватися переважно шляхом інтенсифікації виробництва та кращої його організації при ще високій трудомісткості.

Важливим соціальним фактором підвищення продуктивності праці є взаємовідносини між

управлінським апаратом і виконавцями, роботодавцями і найманими працівниками. Управлінці повинні турбуватися про працівників, прислуховуватися до їх порад щодо поліпшення організації виробництва, вдосконалення технічної бази, об'єктивно оцінювати роботу кожного члена трудового колективу. Етика взаємовідносин між керівниками і підлеглими вимагає взаємоповаги. Ресурси людської особистості виявляються через мотивацію праці, психологічний клімат у трудових колективах, кваліфікаційний рівень кадрів. У сільському господарстві роль людського ресурсу особливо велика. Ставлення сільськогосподарських працівників до роботи істотно залежить від сформованих між ними та власниками підприємств соціально-трудових відносин.

Очевидною є роль нематеріальних стимулів за будь-яких умов і в будь-якій діяльності. В умовах розвалу економіки, бідності та безробіття значення матеріального фактору виявляється вирішальним. Саме раціонально організоване матеріальне стимулювання здатне дати рішучий поштовх до виходу з кризи [4].

При здійсненні матеріального стимулювання необхідно враховувати відповідний досвід розвинених країн, найсуттєвішими складовими якого є: відсутність шаблонного підходу, повна самостійність і простір для експерименту; зацікавленість власника, менеджера і найманого працівника у сприятливій перспективі; використання тарифні системи повинні передбачати диференціацію оплати праці залежно від її умов та складності, а також відповідальності за виконану роботу [7].

Заробітна плата має виконувати відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції. На даному етапі розвитку економіки АПК в Україні жодна з них не забезпечується в повному обсязі. А оскільки людський фактор у виробництві завжди визначальний, першопричина неефективної діяльності полягає саме в цьому. Матеріальне стимулювання, в широкому розумінні, – це заохочення і покарання працівників, залежно від результатів їх трудової діяльності. Стимулювання повинно бути своєчасним. Важливо, щоб у нього вірили, щоб його чекали. Всякий стимулюючий засіб тим ефективніший, чим менший час відділяє його від праці чи вчинку, що заохочується або карається.

Продуктивність праці в особистому секторі приблизно вдвічі нижча, водночас година праці в ньому дає дохід у 2-3 рази вищий, ніж заробітна плата в сільськогосподарському підприємстві. Причинами цього, частково, є висока мотивація праці, ефективніша її організація. Зміна співвідношення обсягів великого виробництва і продукції господарств населення на користь першого стане вагомим чинником подолання відставання українського сільського господарства за критеріями ефективності. Головний аргумент на користь сільськогосподарських підприємств це їх розміри, які дозволяють створити сучасне виробництво, здатне освоювати досягнення науково-технічного прогресу.

Система матеріального стимулювання являє собою досить складну сукупність економічних форм і методів, що спонукають учасників виробництва працювати з максимальною віддачею [5, с. 68-72]. Основою цієї системи є використання матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні рівня грошової оплати їх праці, одержання додаткової винагороди за виконану роботу в тій чи іншій формі. Найбільш вагомим елементом матеріального стимулювання є заробітна плата.

Але нажаль рівень заробітної праці найманих працівників на сільськогосподарських підприємствах протягом тривалого часу залишається нижчим серед інших галузей народного господарства країни.

Так, середня номінальна заробітна плата найманих працівників по Миколаївській області з 2000 р. по 2005 р. зросла з 227 до 744 грн, у тому числі в сільському господарстві – з 112 до 429 грн; у промисловості середня номінальна заробітна плата за цей період зросла на 655 грн і в 2005 р. складала 1 023 грн; у будівництві цей показник в 2005 р. становив 826 грн, що на 589 грн нижче в порівнянні з 2000 р.; на транспорті і зв'язку в 2005 р. цей показник становив 1 057 грн, у сфері фінансів – 1 147 грн, у державному управлінні – 939 грн, в освіті – 598 грн, в охороні здоров'я – 528 грн [6].

Сільське господарство залишається на найнижчому рівні щодо оплати праці найманих

працівників серед усіх галузей економіки України. Основна об'єктивна причина – складний фінансовий стан переважної більшості сільськогосподарських підприємств, який пояснюється відсутністю належної інфраструктури ринку та нееквівалентним обміном між аграрним та іншими секторами економіки. Значною мірою такий стан зумовлений і суб'єктивними причинами, насамперед недооцінкою керівниками підприємств ролі трудових ресурсів та мотиваційної функції заробітної плати у підвищенні ефективності виробництва. Заробітна плата продовжує виплачуватися за залишковим принципом а не першочергово.

Однією з головних задач для кожного підприємства є пошук ефективних способів управління праці, які забезпечують активізацію людського фактора. Вирішальним фактором результативної діяльності людей є їх мотивація.

Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором. Таму аналіз практики організації заробітної плати, що включає оцінку ефективності використовуваних форм і систем, повинен проводитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника та підприємця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Олійник Т.І., Олійник І.О. Продуктивність праці та структурні зміни в сільському господарстві // Економіка АПК. – 2006. – № 4. – С. 122-127.
2. Дієсперов В.С., Кондратенко Л.Ф. Фактори продуктивності праці // Економіка АПК. – 2003. – № 12. – С. 46-53.
3. Дієсперов В.С. Продуктивність праці в сільському господарстві // Економіка України. – 2003. – № 11. – С. 61-68.
4. Дієсперов В.С. Організація та оплата праці в сільськогосподарських підприємствах. – К.: Ін-т аграр. економіки УААН, 1999. – 263 с.
5. Шибаніна О. Економічні інтереси найманих працівників аграрного сектору. – Економіка України. – 2007. – № 12. – С. 68-72.
6. Сільське господарство Миколаївщини у 2005 р. Статистичний збірник. – Миколаїв, 2006. – 305 с.
7. І.І. Червен, В.І. Ключник, А.В. Ключник. Ефективний розвиток підприємницької діяльності в аграрному секторі регіонального АПК. – Миколаїв: Вид-во Ірини Гудими, 2007. – 180 с.