

**ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ
МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

О. П. ЦИГЕНС
*Науково-дослідний центр
"Одесагропромпродуктивність"*

*Обґрунтовано методологічні за-
сади аналізу продуктивності праці пер-
соналу аграрних підприємств.*

Постановка проблеми. У ринковій економіці підвищення продуктивності праці – основний чинник вирішення економічних проблем підприємства. Зміна співвідношення між витратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією чинників: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних. Продуктивність праці є важливим трудовим показником. Від її рівня і динаміки залежать чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці, обсяг випуску продукції тощо. Тому планування чисельності персоналу, розробка системи мотивації до праці ґрунтуються на дослідженнях продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження рівня продуктивності праці, пошук джерел її зростання, а також розроблення комплексу заходів із поліпшення використання персоналу на аграрних підприємствах висвітлюються у працях багатьох вітчизняних учених-економістів, а саме: В. Андрійчука, Д. Богині, В. Вітвіцького, О. Грішнєвої, С. Гудзинського, В. Дієспєрова, Д. Доманчука, Ю. Краснова, Г. Купалової, І. Лотоцького, С. Лучик, М. Маліка, В. Нелепа, В. Рябоконея, П. Саблука, О. Шкільова, О. Шпикуляка, К. Якуби та ін. Водночас питання удосконалення методології дослідження продуктивності праці персоналу аграрних підприємств особливо актуальні і вимагають подальшого опрацювання.

Метою аналізу продуктивності праці є оцінка рівня і динаміки планових і фактичних показників, виконання плану з виробітку на одного працюючого а також визначення норми виробітку порівняно з попереднім періодом, установлення частки приросту виробленої продукції у результаті підвищення продуктивності праці тощо. У процесі аналізу виявляються резерви підвищення продуктивності праці. Тому розроблення плану заходів, спрямованих на використання виявлених резервів, має вирішальне значення для підвищення продуктивності праці. Успіх залежить від того, наскільки забезпечено його виконання необхідними ресурсами, які намічені виконавці, строки виконання тощо [1, С. 285].

Мета статі – обґрунтування методологічних засад підвищення продуктивності праці персоналу аграрних підприємств, що інтегрується у загальний процес стратегічного управління персоналом і сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, подальшому розвитку й зростанню прибутковості підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із найважливіших аспектів вивчення використання робочої сили є аналіз результативності праці в процесі виробництва товарів і послуг: вимірювання рівня динаміки продуктивності праці, вивчення чинників її зростання.

Зростання виробництва сільськогосподарської продукції суттєво впливає на зростання продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах (табл. 1).

Динаміка вартісних показників продуктивності праці в цілому по сільськогосподарських підприємствах України [2, С. 49; 3, С. 50]

Показник	2005 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2012 р. у % до 2005 р.
Виробництво валової продукції сільського господарства на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві у постійних цінах 2010 р., грн	72621,9	131332,0	132680,4	165229,0	159679,0	219,9
У т. ч.: у рослинництві	86198,1	138741,7	133603,0	171142,8	155543,8	180,4
у тваринництві	47992,8	113976,7	130473,7	148840,3	171798,3	358,0

Дані табл. 1 свідчать, що у 2012 р. порівняно з 2005 р. спостерігається стійка тенденція до зростання продуктивності праці по сільськогосподарських підприємствах України, а саме: в цілому по сільськогосподарському виробництву зростання становить 87057,1 грн (2,2 раза); у рослинництві – 69345,7 (1,8 раза), а у тваринництві – 123805,5 грн (3,6 раза).

Таблиця 2

Групування регіонів України за рівнем продуктивності праці у 2012 р. [3, С. 50].

Показник	I група	II група	III група	IV група	V група
Виробництво сільськогосподарської продукції на одного зайнятого у с.-г. виробництві, грн	До 95000	95000,1 – 135000	135000,1 – 175000	175000,1 – 215000	Понад 215000
Регіони, які входять у групу	Закарпатська, Одеська обл., Автономна Республіка Крим	Запорізька, Херсонська, Миколаївська, Чернівецька, Донецька обл.	Дніпропетровська, Полтавська, Рівненська, Волинська, Луганська, Кіровоградська, Вінницька, Чернігівська обл.	Харківська, Київська, Житомирська обл.	Тернопільська, Сумська, Львівська, Хмельницька, Черкаська, Івано-Франківська обл.

Аналіз рівня продуктивності праці в розрізі регіонів України (табл. 2) показав, що Автономна Республіка Крим і дві області України належать до першої групи, де вироблено валової продукції на одного зайнятого у сільськогосподарському виробництві менше 95000 грн; у другій групі, куди входять п'ять областей, питоме виробництво продукції становило в межах 95000,1 – 135000 грн; у третій групі (вісім регіонів) цей показник становить в межах 135000,1 – 175000 грн; у четвертій групі (три області) – 175000,1 – 215000 грн, а в п'ятій групі (шість регіонів) понад 215000 грн. У цілому із зростанням продуктивності праці спостерігається і зростання заробітної плати, в четвертій і п'ятій групах регіонів її розмір становив відповідно 2131,3 і 2101,5 грн, що на 497 і 467,2 грн більше, ніж у першій (табл. 3).

Продуктивність праці та рівень виробництва в регіонах України (2012 р.) [3, С. 50]

Номер групи/ виробництво с.-г. продукції на одного зайнятого у с.-г. виробництві, грн	Кількість регіонів	У середньому по групі				
		Продуктивність праці, грн	середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників с.-г. та пов'язаних з ними послуг, грн	вироблено валової продукції, грн		рівень рентабельності, %
				на одну особу	на 100 га с.-г. угідь	
I/До 95000	3	79391,1	1634,3	976,7	333,7	7,1
II/95000,1 – 135000	5	129986,9	1938,0	2076,8	444,3	28,2
III/135000,1 – 175000	8	157288,1	1900,1	3460,6	562,9	18,9
IV/175000,1 – 215000	3	189407,3	2131,3	2341,7	722,9	25,4
V/Понад 215000	6	242117,0	2101,5	3811,3	893,8	20,4

Також виробництво валової продукції на одну особу і на 100 га сільськогосподарських угідь у п'ятій групі регіонів більше, ніж у першій, відповідно на 2834,6 та на 560,1 грн, або в 3,9 та 2,7 рази. Рівень рентабельності в п'ятій групі регіонів більший, ніж у першій, на 13,3 п. п.

Майже половина областей України, в основному на сході і заході, мають ще занадто малий показник виробництва сільськогосподарської продукції на одного зайнятого у сільськогосподарському виробництві за досліджуваній період, що гальмує розвиток галузі загалом по країні. Такий стан сільськогосподарського виробництва можна пояснити об'єктивними та суб'єктивними причинами. Так, на сході здебільшого розвинута промисловість, яка традиційно є більш організаційно та інвестиційно забезпеченою. Крім того, посушливі погодні-кліматичні умови, які спостерігаються в південних регіонах в останні роки, значно знизили урожайність сільськогосподарських культур. На заході несприятливі погодні умови (щорічні повені, надмірна вологість) також завдали великої шкоди сільському господарству [4, С. 150].

До об'єктивних причин також можна віднести загальне зниження економічного розвитку, і передусім у згаданих регіонах. Певною мірою вплинула і неефективність поширених форм господарювання. Значна частина фермерських та інших господарств з різних причин (диспаритет цін, великі відсотки за кредити, неврожайні посушливі роки тощо) збанкрутувала.

Основною суб'єктивною причиною можна вважати неефективну цінову політику, яка більш ніж за десятиріччя призвела до порушення напрацьованої за багато років системи розміщення виробництва основних видів продукції як рослинництва, так і тваринництва. Наприклад, у східних областях традиційно вирощували зернові культури, гібридну кукурудзу, соняшник та інші культури, притаманні степовій зоні. Однак диспаритет цін, дуже низькі закупівельні ціни на зерно, які не відшкодовують навіть прямі витрати на його виробництво, змушували сільськогосподарські підприємства йти на бартерні операції або реалізувати продукцію на не вигідних для себе умовах. Тому за останні роки, на жаль, у східних регіонах почали вирощувати навіть цукрові буряки, які дають тут низьку урожайність.

Системі землеробства шкодить виділення площ під соняшник і скорочення їх під кормовий клин. Усе це призвело до порушення вимог сівозмін та зниження урожайності майже всіх сільськогосподарських культур, погіршення кормової бази, а тому й скорочення поголів'я всіх видів тварин та зниження їх продуктивності, а в цілому до падіння виробництва сільськогосподарської продукції по галузі.

Одержані показники виробництва сільськогосподарської продукції та продуктивності праці переконують, що найважливіший процес їх підвищення не може забезпечуватися автоматично й відбувається за рахунок кількості та якості вкладеної праці, її інтенсивності, розвитку продуктивних сил, удосконалення технологій, застосування прогресивних форм і систем організації праці та матеріального заохочення тощо [5, С. 41]. Отже, аналіз даних у вищенаведених таблицях свідчить, що із зниженням продуктивності праці погіршуються економічні показники в сільському господарстві, що вказує на необхідність нагального підвищення її рівня. Інакше держава приречена на самопроїдання національного доходу та подальше посилення кризового стану. Тому на всіх рівнях економіки виникає необхідність розроблення системи мотивації, регуляторами якої є інтереси, стимули, потреби, раціональна організація праці та виробництва, й будується вона в головному напрямі – забезпечення зростання продуктивності праці, що надалі дає зростання внутрішнього валового продукту [7, С. 28].

Для дослідження тенденцій і виявлення резервів зростання продуктивності праці використовують різноманітні методи економічних досліджень, серед яких вагоме місце займає метод кореляційно-регресійного аналізу. За допомогою кореляційно-регресійного методу взаємозв'язок між явищами фіксують аналітично у вигляді математичних виразів, які відображають взаємозв'язки факторних і результативних ознак [6, С. 37]. Для інтерактивної обробки даних по СТОВ "ІВА" Роздільнянського району Одеської області використаний пакет аналізу MS Excel.

Таблиця 4

**Залежність виробітку працівника від кваліфікації і досвіду роботи
(оранка на зяб на глибину 20 – 22 см агрегатом Т-150+ПЛН-5-35) у ТОВ "ІВА"
Роздільнянського району Одеської області**

Табельний номер працівника	Фактичний змінний виробіток, га (y)	Тарифний розряд, (x ¹)	Стаж роботи, років, (x ²)	(x ¹) ²	(x ¹)(x ²)	y x x ¹	(x ²) ²	y x x ²	y ²
1	5,2	5	3	25	15	26,0	9	15,6	27,04
2	4,8	4	2	16	8	19,2	4	9,6	23,04
3	5,3	5	4	25	20	26,5	16	21,2	28,09
4	5,0	3	10	9	30	15,0	100	50,0	25,00
5	6,0	6	18	36	108	36,0	324	108,0	36,00
6	5,5	4	15	16	60	22,0	225	82,5	30,25
7	5,2	3	4	9	12	15,6	16	20,8	27,04
8	5,0	4	6	16	24	20,0	36	30,0	25,00
9	4,5	3	2	9	6	13,5	4	9,0	20,25
10	4,5	3	1	9	3	13,5	1	4,5	20,25
Σ	51,0	40	65	170	286	207,3	735	351,2	261,96

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу встановлено характер і ступінь залежності між рівнем продуктивності праці та чинниками, що впливають на її величину. За допомогою кореляційного аналізу виявлено вплив на результативну ознаку (y) – фактичний змінний виробіток – двох факторних ознак (x¹, x²) – кваліфікації і стажу роботи працівника (табл. 4).

Визначивши вид математичної залежності, яка в нашому випадку є лінійною функцією, обчислимо її параметри та статистичні характеристики. Після проведення розрахунків рівняння множинної регресії отримало вигляд:

$$y = 3,95 + 0,2119 x^1 + 0,0454 x^2 \quad (1)$$

Розглянута вище множинна регресійна модель вказує, що в досліджуваних об'єктах підвищення рівня факторних ознак (x^1 , x^2) на одиницю зумовлює збільшення результативної ознаки (y) в середньому відповідно на 0,2119 і 0,0454 одиниць. Коефіцієнт множинної кореляції характеризує ступінь тісноти зв'язку між залежною змінною та кількома незалежними змінними. По досліджуваних об'єктах коефіцієнт множинної кореляції (R) дорівнює 0,925 і свідчить про те, що ступінь тісноти зв'язку між досліджуваними ознаками є значним, тобто про тісний зв'язок між кваліфікацією робітників, стажем роботи і змінним виробітком.

За допомогою кореляційного аналізу можна визначити не лише ступінь інтенсивності зв'язку між складними економічними явищами, а й окремий вплив чинників, що зумовлюють прояв цих зв'язків, їх розвиток. Одиницею виміру одночасного впливу, зумовленого варіацією всіх досліджуваних чинників, є коефіцієнт множинної детермінації (D^2). Він являє собою квадрат коефіцієнта множинної кореляції і вимірюється у відсотках:

$$D^2 = R^2 \times 100 = 0,9252 \times 100 = 85,69 \% \quad (2)$$

Отже, варіація продуктивності праці на 14,31 % зумовлена змінами досліджуваних факторних ознак.

Оцінка достовірності значення множинного коефіцієнта кореляції і, відповідно, кореляційного рівняння в цілому здійснюється за допомогою критерію Фішера (F-критерію). Фактичне значення F-критерію дорівнює 3,1 і перевищує його табличне значення ($F_m = 2,29$). Тому можна сказати, що значення множинного коефіцієнта кореляції досить достовірне.

В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення і впровадження цільових програм управління продуктивністю праці. Успішна реалізація цільових програм управління продуктивністю праці значною мірою зумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм. Цілями програми виступають: ефективне використання робочої сили; мінімізація втрат виробництва; створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі і показників цілей цієї системи. Кожен підхід до підвищення продуктивності праці охоплює: організаційні форми підвищення продуктивності праці; сфери підвищення продуктивності праці; засоби і методи підвищення продуктивності праці [8, С. 130].

Складовими процесу стратегічного управління підвищенням продуктивності праці повинні бути такі заходи:

- оцінювання й аналіз організаційної системи, для якої розробляється цільова програма. При цьому необхідно визначити внутрішні можливості підприємства. Виявити слабкі і сильні сторони підприємства, враховуючи передбачувані стратегічні зміни ринкового середовища;
- оцінювання зовнішніх умов діяльності організаційної системи, які можуть вплинути на проектування і складання цільової програми;
- стратегічне планування, де забезпечується узгодження цілей, завдань стратегічного управління продуктивністю праці на період 5 – 10 років. Доцільно виділити першочергові завдання, важливі для подальшого розвитку підприємства;
- розроблення критеріїв результативності програми. Необхідно визначити конкретні вимірники, критерії, нормативи, за якими необхідно оцінювати заходи з управління продуктивністю;
- виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці;
- визначення всіх матеріальних, особистісних і організаційних засобів стратегічного розвитку підприємства;
- розроблення проекту, що передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання витрат, функції виконавців, питання управління проектом, аналіз витрат і фінансових результатів;
- розроблення планових заходів з подальшого підвищення продуктивності праці;

- розроблення ефективної системи мотивації і матеріального стимулювання досягнення запланованих показників продуктивності праці;
- узагальнення результатів планування в єдиний стратегічний план;
- підбір і розташування персоналу для реалізації стратегічних заходів підвищення продуктивності;
- контроль за реалізацією стратегічних заходів і регулювання їх виконання.

Висновки. Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання. Водночас підвищення продуктивності являє собою процес змін в економіці. В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й впровадження цільових програм управління продуктивністю праці. Успішна реалізація цільових програм управління продуктивністю праці значною мірою зумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм.

Отже, запропоновані заходи сприятимуть як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності аграрних підприємств в цілому. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів слугує найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю й оперування нею.

Продуктивність праці на підприємстві є основним показником його успішності. Чим вища продуктивність праці, тим більш прибуткова бізнес-діяльність. Нині Україна за рівнем розвитку продуктивності відстає від розвинутих європейських країн, тому держава та підприємці повинні прийняти заходи для вдосконалення механізму управління продуктивністю праці. Лише при правильній організації, мотивації праці та впровадженні досягнень науки і техніки можна розраховувати на процвітання українських підприємств та економіки в цілому.

Список літератури:

1. *Чикуркова А. Д.* Стратегія управління персоналом в аграрному секторі економіки: [монографія] / А. Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2010. – 428 с.
2. Сільське господарство України за 2006 р.: [стат. щорічник]. - К.: Держкомстат України, 2007. – 336 с.
3. Сільське господарство України за 2012 р.: [стат. щорічник]. - К.: Держстат України, 2013. – 384 с.
4. *Жибак М. М.* Використання трудового потенціалу села в областях західного регіону // Економіка АПК. – 2009. – № 7. – С. 147 – 152.
5. *Олійник Т.* Удосконалення вартісних показників продуктивності сільськогосподарської праці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 40 – 44.
6. *Конет І. М.* Елементи математичної статистики / І. М. Конет, А. І. Юрчик. – Кам'янець-Подільський, 1998. – 90 с.
7. Кадрове забезпечення АПК / [Царенко О. М., Мельник С. І., Михайлова Л. І., Турчина С. Г.]. – Суми: Козацький вал, 2003. – 70 с.
8. *Ахметова И. А.* Интенсивность труда в нормировании трудовых процессов // Известия Академии труда и занятости. – 2003. – № 3 – 4. – С. 127 – 131.

Продуктивность труда как основа формирования мотивации труда персонала аграрных предприятий

О. П. Цигенс

Научно-исследовательский центр "Одесагропромпродуктивност"

Обоснованы методологические принципы анализа продуктивности труда персонала аграрных предприятий.

Productivity of the labors as base of the shaping to motivations of the labors of the personnel agrarian enterprise

O. Tsigens

Scientific research center "Odesagropromproduktivnist"

Organized motivation metodologichnyh principle of the analysis to productivity of the labors of the personnel agrarian enterprise.