

– №1(59). – С.42-45.

8. Кияшко О.М. Облік дебіторської заборгованості: проблеми та шляхи їх вирішення/ О.М. Кияшко// Вісник Київського національного торговельно-економічного університету : Зб. наук. праць. – 2011. - № 26. – С. 134-140.

9. Власюк Г. В. Проблеми класифікації та оцінки дебіторської заборгованості, шляхи їх вирішення / Г.В. Власюк // Держава та регіони. – 2011. – № 6. – С. 131-135.

10. Береза С. Л. Облік і контроль грошових активів та дебіторської заборгованості: теорія і практика: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / С. Л. Береза. – Ж., 2002. – С. 91-92.

11. Скоробогатова В.В. Методика бухгалтерського обліку дебіторської заборгованості як складової змішаного активу / В.В. Скоробогатова // Сталий розвиток економіки. – 2012. – №7. – С270 – 276.

Знамеровская Т.Н. Формирование и отражение резерва сомнительных долгов в бухгалтерском учете

В статье проанализированы основные методики формирования резерва сомнительных долгов, предложены П(С)БУ 10 «Дебиторская задолженность». Обнаружены определенные положительные и отрицательные стороны каждого из методов. Предложено порядок отражения на счетах бухгалтерского учета резерва сомнительных долгов и его списание.

Ключевые слова: резерв сомнительных долгов, коэффициент сомнительности, метод абсолютной суммы сомнительной задолженности, метод с применением коэффициента сомнительности, фактически списанная дебиторская задолженность.

Znamerovskaya T.N. Forming and reflection of doubtful debts reserve in accounting

The paper analyzes the main methods of provision for doubtful debts in the proposed P(S) 10 "Accounts receivable". There are some positive and negative aspects of each method in the article. The order of reflection in accounting of doubtful debts reserve and his write-offs are offered.

Keywords: bad debt reserve, rate uncertainty, absolute amount of doubtful debts method, use factor of uncertainty method, actually written off receivables.

Дата надходження до редакції: 08.05.2014 р.

Рецензент: к.е.н., доцент Данько Ю. І.

УДК 631.158:65.24

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ОСНОВНІ ЇЇ ФУНКЦІЇ В МЕХАНІЗМІ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ

Ю. В. Загорська, к.е.н., ст.викладач, Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

В статті розглянуті теоретичні засади формування оплати праці та основні її функції в механізмі їх реалізації. Наведена схема зв'язку принципів організації і функцій заробітної плати.

Ключові слова: праця, оплата праці, функції оплати праці, мотивація праці.

Постановка проблеми. Оплата праці, завдяки специфічним мотиваційним якостям, відіграє особливу роль в економічному розвитку як усіх галузей народного господарства, так і країни в цілому. Головне її функціональне призначення – це стимулювання високопродуктивної праці, відтворення робочої сили та вирішення соціальних проблем працівників села. Як складова частина фонду споживання, оплата праці в значній мірі залежить від фондів нагромадження, які підвищуючи оснащеність сільського господарства, сприяють зростанню продуктивності праці, що, в свою чергу, є одним з головних чинників збільшення валового доходу.

Тому на сьогодні однією з актуальних задач сучасної економічної теорії є всебічне дослідження проблем оплати праці та шляхів її удосконалення в сільськогосподарських підприємствах в умовах ринкової економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема оплати праці завжди була і залишається однією з самих головних для економічної

науки, державної політики і господарської практики. Досягнутий рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес гальмування темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура. У цьому зв'язку, ринкові перетворення систем оплати праці в галузях АПК – це і мета на сьогодні, і задача на стратегічну перспективу. Її рішення передбачує не тільки і не стільки доказ необхідності підвищення рівня оплати праці, скільки вияв і аналіз тенденцій зміни її суті і змісту.

Дослідження проблеми регулювання соціально-трудових відносин, мотивації трудової діяльності та оплати праці, зокрема в умовах ринкової економіки, викладено в працях таких зарубіжних вчених як Д. Кейнс, К. Маркс, А. Маршал, В. Нордгауз, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Самуельсон та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у вирішення питання проблеми оплати праці в аграрному виробництві внесли

О.А. Аврамчук, О.Д. Балан, Д.П. Богиня, О.А.Бугуцький, Н.А. Волгін, В.К. Горкавий, О.А. Грішнова, В.С. Дієсперов, Н.І.Єсінова, Г.Т. Завіновська, А.В. Калина, А.М. Колот, Г.І. Купалова, В.Д.Лагутін, М.Г. Лобас, А.В. Македонський, М.Б. Махсма, Л.І. Михайлової, Т.І. Олійник, П.Т. Саблук, М.Ф. Соловійов, О.В. Ульянченко, Л.П. Червінська, В.Й. Шиян, О.В.Шкільов та інші.

Мета статті. Для усунення негативних соціально-економічних ситуацій, які склалися в аграрній сфері країни, доцільно здійснювати поглиблення наукових досліджень щодо питань удосконалення соціально-трудова відносин, організації та оплати праці в нових умовах господарювання. Тому дослідження шляхів удосконалення оплати сільськогосподарської праці є важливими і життєво необхідними, особливо в період організаційно-економічних змін, які відбуваються нині в аграрній сфері.

Виклад основного матеріалу. З'ясування поняття оплати праці, її сутності, принципів та функцій завжди перебувало у центрі уваги як економістів, так і працівників.

Оплата праці - це винагорода, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору. Оплата праці повинна залежати від кількості і якості праці, її результатів, які мають кількісні і якісні показники.

В правничій літературі й у законодавстві України при визначенні працівникам грошової винагороди застосовують терміни "оплата праці" і "заробітна плата". Вважається, що обидва зазначені поняття є синонімами. Про це можна пересвідчитися, проаналізувавши Закон України "Про оплату праці" [1] та відповідну главу КЗпП України [2]. І закон, і глава Кодексу мають назву "оплата праці", але обидва документа при цьому подають визначення заробітної плати.

Тож, при розгляді цієї теми виникає питання - в чому відмінності та чи є вони у визначенні оплати праці та заробітній платі?

Більшість науковців визначають оплату праці та заробітну плату як тотожні, але в уявленні деяких вчених - це різні поняття. Оскільки оплата за працю - це оплата за безпосередньо виконану роботу, а заробітна плата - це всі нарахування працівнику, включаючи надбавки та доплати, які часом ніяк не пов'язані безпосередньо з виконанням працівником його трудових обов'язків, а також оплата за невідпрацьований час.

Отже, узагальнюючи аналіз позицій багатьох науковців, сформульованих ними впродовж поточного століття, можна стверджувати, що розмежування термінів «оплата праці» та «заробітна плата», можемо зробити кілька висновків:

1) вони є синонімами, тобто тотожні за змістом;

2) вони співвідносяться як частина та ціле (зміст одного є ширшим від змісту іншого);

3) вони взаємопов'язані причинно-наслідковим зв'язком: оплата праці характеризує певний процес (як систему відносин), наслідком якого є заробітна плата як предмет (винагорода).

На наш погляд, термін «оплата праці» більш широкий ніж «заробітна плата». Так як цільове призначення терміну «оплата праці» спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів в цій сфері. Тоді, як термін «заробітна плата» спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди. Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту, їх можна використовувати як синоніми.

У науковій літературі постійно велися дискусія щодо сутності заробітної плати, робилися спроби дати найточніше її визначення, обґрунтувати принципи організації, переглянути чи уточнити складові механізми функціонування.

У сучасній ринковій економіці, яка ґрунтується на багатоманітності форм власності й господарювання, робоча сила, а точніше – послуги робочої сили, є різновидом товару. Тому трактувати сутність заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядаючи її як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати. Необхідно також урахувати, що:

1) заробітна плата формується на межі (на стику) відношень сфери безпосереднього виробництва і відношень обміну робочої сили;

2) заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на свою працю;

3) заробітна плата є водночас і макро-, і мікроекономічною категорією;

4) заробітна плата – це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва і їх формування не виходить за межі конкретного підприємства [3].

Виходячи з цих вихідних положень, спробуймо сформулювати поняття сутності заробітної плати, що відповідає сучасним економічним умовам. На нашу думку, це можна зробити, розглядаючи заробітну плату принаймні з п'яти позицій.

По-перше, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу [4]. У такий спосіб заробітна плата залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. Джерелом коштів на оплату праці є власні кошти – дохід підп-

риємства.

По-друге, в сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна, за котрою найманий працівник продає свою робочу силу. З огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили [5].

По-третє, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг), а водночас і головний чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [6].

Розглядаючи заробітну плату як ціну робочої сили та форму витрат роботодавця, маємо обов'язково зробити певні уточнення. Для роботодавця ціна робочої сили – це його сумарні витрати на робочу силу. Останні не рівнозначні витратам на заробітну плату як плату за виконану роботу. Заробітна плата – це лише частина сукупних витрат, які несе роботодавець у процесі використання робочої сили. Тому не зовсім точним є трактування заробітної плати як ціни товару «робоча сила».

Таким чином, ціна робочої сили за сучасних умов ураховує всі витрати роботодавців, пов'язані з наймом, функціонуванням і розвитком робочої сили. З огляду на це заробітну плату слід розглядати як основну частину ціни робочої сили, яка має індивідуалізований характер і прямо залежить від трудового внеску найманого працівника.

Слід відзначити, що як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати наступні функції:

– відтворювальну – як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці. Заробітна плата є основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже, її параметри мають формуватися виходячи з вартісної концепції оцінки послуг робочої сили;

– стимулюючу (або мотиваційну) – встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці. За таких умов заробітна плата має стати основною ланкою мотивації високоефективної праці через встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості і якості праці кожного працівника, його трудового внеску;

– регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури. Регулювання заробітної плати – це формування певної політики встановлення рівня заробітної плати окремим категоріям працівників за умов, коли попит і пропонування на ринку праці не збігаються, також встановлення співвідношень рівнів трудових доходів працівників, зайнятих у різних сферах діяльності;

– соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю. За становлення соціально орієнтованої ринкової економіки ця функція набуває першорядного значення;

– функція формування платоспроможного попиту населення. Її призначення – узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміють форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку та виробництва споживчих товарів – з іншого [7,8]. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропозиції між товарною продукцією та попитом в конкретний момент часу.

Також слід відмітити, що розглядаючи питання заробітної плати та її функцій в ринковій економіці, слід додати до переліку основних функцій заробітної плати оптимізаційну функцію. Сутність якої полягає в тому, що заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов'язана також із запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, удосконаленням усіх елементів оплати праці [9].

Механізм реалізації основних функцій заробітної плати зображено на рис. 1. Ці функції заробітної плати тісно взаємозв'язані, і лише за їхньої спільної дії досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них сприяє, як свідчить світовий і вітчизняний досвід, розвитку кризових явищ в економіці. Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 21 % відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності [10]. На сьогодні надзвичайно актуальним завданням є удосконалення системи оплати праці, тому нові підходи до її організації повинні спиратися на чітку систему основоположних принципів, що відіграють роль тактичних і стратегічних напрямків у реформуванні відносин розподілу.

Тому для забезпечення реалізації заробітною платою своїх функцій необхідне дотримання на-

ступних найважливіших принципів.

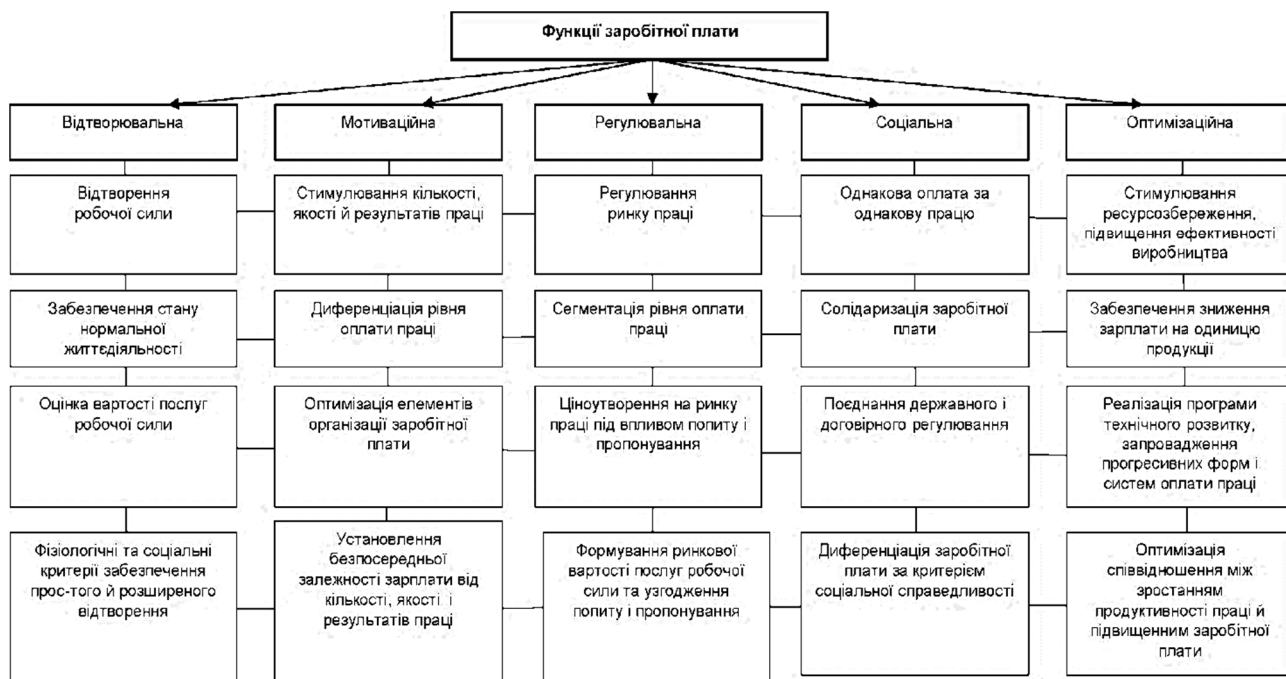


Рис.1 Функції заробітної плати та механізм їх реалізації

Перший принцип – це підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці. Порушення цього принципу може призвести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а значить до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в кінцевому рахунку веде до зниження реальної заробітної плати. З іншого боку, може виплачуватися занижена заробітна плата, що не відповідає ефективності трудового внеску працівника і призводить до неможливості задовольнити потреби людей та зменшує платоспроможний попит населення.

Другий принцип – це врахування впливу ринку праці. Ринок праці представляє собою сферу, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту й пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлений широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і у неформальному секторі, де відсутній будь-який соціальний і правовий захист та умови оплати праці цілком визначаються роботодавцем. Однак у будь-якому випадку в ринкових умовах роботодавець не зможе набрати і втримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоздатний на даному ринку праці рівень її оплати.

Формування заробітної плати як складової ціни послуг робочої сили, як і будь-якого іншого товару, здійснюється на ринку, а саме на ринку праці. Відхилення ціни послуг робочої сили від її природної вартості є, як правило, наслідком дії

чинників ринкового характеру – невідповідності попиту і пропонування робочої сили, наявності на ринку праці недосконалої конкуренції, що створюється завдяки монопольному становищу продавців або покупців послуг робочої сили в певному сегменті цього ринку.

Третім принципом організації заробітної плати є запровадження механізму диференціації індивідуальної заробітної плати. Диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результаті діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцеположення підприємства, його галузевої належності – це принцип, який заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції.

Слід відзначити, що у теорії і практиці розподільчих відносин проблема диференціації заробітної плати є однією з головних. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання переконливо свідчать, що будь-які викривлення в диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні відмінності в рівнях оплати праці, мають край негативно наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал оплати праці.

Тому забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – умова виконання оплатою праці її основних функцій і передусім відтворювальної, мотиваційної та соціальної.

Четвертий принцип – це однакова плата за однакову працю.

В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як не допущення дискримінації у оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо, і по-друге, як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату.

П'ятий принцип полягає в державному регулюванні оплати праці, що включає законодавство і угоди у сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів та інфляцією.

Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати.

Шостий принцип полягає в простоті, логічності і доступності форм і систем оплати праці, що забезпечує широку інформованість працівників про суть систем оплати праці.

Стимул стає стимулом лише в тому випадку, коли у працівників є про нього інформація, і вона зрозуміла їм як не спеціалістам у галузі економіки праці.

Виконавці повинні чітко уявляти, у яких саме випадках розмір заробітної плати, тобто рівень їх матеріального добробуту, буде підвищуватися,

що в свою чергу сприятиме підвищенню матеріальної заінтересованості робітників у поліпшенні виробничих показників.

З цієї метою на підприємстві необхідно застосувати прості системи заробітної плати, скоротити кількість показників преміювання.

Важливо також зупинитись на принципах зарплати, як на об'єктивних, науково обґрунтованих положеннях, які відбивають дію економічних законів і направлених на більш повну реалізацію функцій зарплати. Відповідно можна виділити такі принципи:

- 1) поступове зростання номінальної і реальної зарплати;
- 2) відповідність міри труда мірі його оплати;
- 3) матеріальна зацікавленість робітників в досягненні високих кінцевих результатів труда;
- 4) забезпечення стабільних темпів росту продуктивності труда по зрівнянню з темпами підвищення зарплати.

Зв'язок принципів організації і функцій зарплати покажемо схематично таким чином, рис.2. Будь-яка економічна система має власну організацію заробітної плати, яка є відображенням базисних економічних відносин і політики владних структур стосовно визначення, спрямування і ролі розподільних відносин.

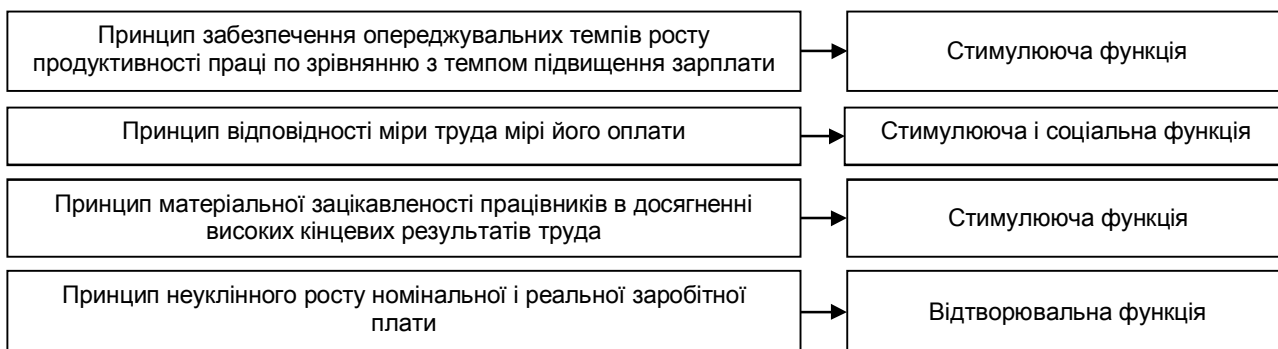


Рис.2. Схема зв'язку принципів організації і функцій заробітної плати

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства.

Згідно із законом України «Про оплату праці» організація оплати праці складається з таких елементів:

- ринкового регулювання, включаючи кон'юнктуру ринку праці;
- державного регулювання;
- договірному регулювання через укладення генеральних, галузевих, регіональних (регіонально-галузевих) угод і колективних договорів на

рівні підприємств, а також індивідуальних трудових договорів з найманими працівниками;

— механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система, нормування праці, форми й системи оплати праці (рис. 3). Отже пошук оптимального варіанта поєднання ринкових і державних важелів є свого роду мистецтвом управління ринковою економікою. Це стосується й організації оплати праці, де вкрай важливо виконати аналогічне завдання, а саме віднайти оптимальне відношення між державним і договірним регулюванням заробітної плати.

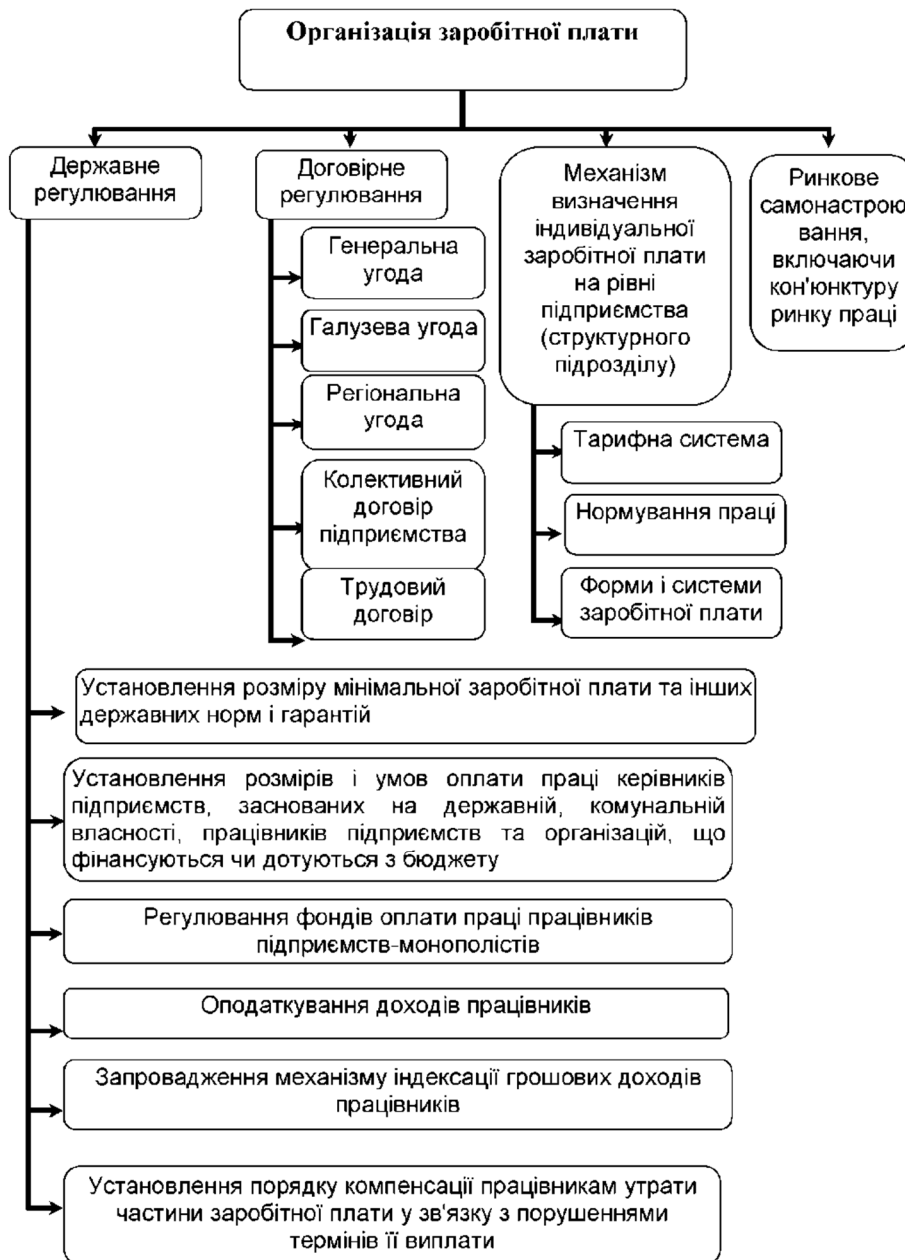


Рис. 3 Організація оплати праці в умовах ринкової економіки

Висновки. Нині в Україні багатоманітність форм власності й господарювання стала реальністю. Також значним є прошарок недержавних підприємств, на нових принципах будується функціонування підприємств, заснованих на державній власності. За таких умов так само реальністю має стати й нова організація заробітної плати, що будується на поєднанні елементів, властивих економіці змішаного типу.

У відповідності з вимогами ринкової економіки перебудова організації заробітної плати на підприємстві передбачає вирішення наступних головних завдань. По-перше, підвищення заціка-

вленості кожного працівника у виявленні та використанні резервів зростання ефективності своєї праці. По-друге, усунення випадків зрівнялівки оплати праці та досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці. І по-третє, оптимізація співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп із врахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоздатність продукції.

Список використаної літератури:

1. Про оплату праці: Закон України від 24.04.1995 р. №108/95-ВР.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 р. N 322-VIII (322а-08). ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375.
3. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-економічні відносини: навч. посібник. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К.: Центр навч. літ-ри, 2004. – 440с.
4. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посібник для студ. екон. спец. – 3 вид., стер. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
5. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник/ М. Б. Махсма. – К.: Атіка, 2005. – 303 с.
6. Колот А. М. Мотивація праці: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
7. Лагутин В. Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: монографія / В. Д. Лагутин. – Луцьк: Вежа, 2000. – 241 с
8. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
9. Шкільов О.В. Економіка праці й соціально-трудова відносини: підручник / за ред. д-ра екон. наук, проф. О.В. Шкільова – К.: Четверта хвиля, 2008. – 472 с.
10. Македонський А.В. Аналіз сучасного рівня оплати праці та його взаємозв'язок з рівнем продуктивності / А.В. Македонський, Ю.В. Загорська // Вісник ХНАУ (Серія «Економічні науки»). – 2010. – № 10. – С. 173-182.

Загорская Ю. В. Теоретические основы формирования оплаты труда и основные ее функции в механизме их реализации

В статье рассмотрены теоретические основы формирования оплаты труда и основные ее функции в механизме их реализации. Приведена схема связи принципов организации и функций заработной платы.

Ключевые слова: труд, оплата труда, функции оплаты труда, мотивация труда.

Zagorska Ya. V. Theoretical foundations of wage formation and its main function in the mechanism of implementation

The article considers the theoretical bases of formation of remuneration and its main functions in the mechanism of their implementation. The scheme of connection of the principles of organization and functions of wages.

Keywords: labor, wages, remuneration, labor motivation.

Дата надходження до редакції: 08.05.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Олійник О. В.

УДК 631.158:65.24

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ТВАРИННИЦТВА

М. С. Пономарьова, к.е.н. доцент, Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

В статті розглянуті основні практичні заходи удосконалення мотивації та оплати праці в галузі тваринництва. Наведений розрахунок акордно-преміальної системи оплати праці.

Ключові слова: оплати праці, мотивація праці, стимулювання праці.

Постановка проблеми. З розвитком економічних відносин в загальній системі мотивації домінування однієї складової в наслідок об'єктивних причин змінювалось домінуванням другої. Першою була концепція «політика батога і пряника», вона існувала багато століть. Це був один з перших поширених методів, за допомогою якого можна було навмисно впливати на людей для успішного виконання поставлених завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

При застосуванні колективної розцінки розподіл оплати праці між професійними групами здійснюється пропорційно до акордного фонду оплати праці, а всередині професійної групи - за відпрацьований час. За умов визначення розцінок оплати кожній професійній групі всередині групи для доярів встановлюється оплата за надоєне молоко кожним, тваринникам за молоко. Оплата і стимулювання праці мають організуватися в масштабах усього колективу (бригади), груп працівників із спільним закріпленням поголів'я та інших засобів виробництва (ланок) і окремих тваринни-

ків, за якими закріплено групи худоби чи птиці. Стосовно кожного з цих суб'єктів організації зарплати потрібно спланувати результати діяльності, визначити показники, за якими здійснюватимуться оплата і преміювання. У такому ж розрізі має вестися облік продукції та витрат [1].

Мета статті. Відповідно до форм організації праці здійснюється колективна чи індивідуальна оплата праці. При першій зарплата за колективними розцінками нараховується ланці чи всій бригаді, а потім розподіляється за визначеними тваринниками правилами. При цьому враховуються відмінності в тарифних ставках, особистому вкладі та відпрацьованому кожним з працівників часі.

Виклад основного матеріалу. На думку Манжури О.В., та Булах Л.А., при нарахування заробітної плати працівникам тваринництва доцільним буде нарахування доплат за якісні показники отриманої сільськогосподарської продукції. Вважають, що застосування наших пропозицій в практичній діяльності сільськогосподарських під-