

УДК 331

**Челебджанова Э. Б.**

**СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА  
В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ**

*У статті розглянуті сучасні проблеми стимулювання праці в аграрному секторі економіки та визначено шляхи їх вирішення.*

**Ключові слова:** *стимулювання праці, мотивація, заробітна плата, аграрний сектор економіки.*

*В статье рассмотрены современные проблемы стимулирования труда в аграрном секторе эко-*

номики и определены пути их решения.

**Ключевые слова:** стимулирование труда, мотивация, заработная плата, аграрный сектор экономики.

*In this article the contemporary problems of labor stimulation in the agricultural sector of economy are dealt and the ways of their solution are determined.*

**Key words:** stimulation of labor, motivation, wages, agricultural sector of economy.

**Постановка проблемы.** В условиях усиления глобализационных процессов проблема стимулирования труда является весьма актуальной. В Украине стимулирование сельскохозяйственного труда неудовлетворительное, необходимо пересмотреть систему стимулирования труда, что приведет к повышению трудовой активности работников, и как следствие, к повышению производительности труда.

О крайне низком уровне использования трудового потенциала в сельскохозяйственном производстве Украины свидетельствует тот факт, что наша страна по производительности труда в сельском хозяйстве отстает от развитых стран мира приблизительно в 7–8 раз [1, с. 184].

На фоне низкой цены рабочей силы в целом в аграрном секторе экономики проблема обесценения рабочей силы приобрела особую остроту. Несмотря на все повышения номинального уровня заработной платы, она остается самой низкой. И хотя в течение последнего десятилетия, и особенно последних пяти лет, доля аграрного сектора в национальном объеме производства стремительно сокращается, он имеет важное значение, поскольку от его развития во многом зависят укрепление продовольственной безопасности страны, занятость и уровень жизни сельских жителей, защита от чрезмерной урбанизации и др. Следовательно, сельское хозяйство остается одной из важнейших отраслей сферы материального производства национальной экономики. Поэтому особое значение приобретает необходимость его развития, важным фактором которого является материальное стимулирование наемных работников, занятых в сельскохозяйственных предприятиях.

**Анализ литературы.** Вопросам мотивации и материального стимулирования труда в сельскохозяйственном производстве, посвящены научные труды отечественных ученых О. А. Бугуцкого [2], Д. П. Богини [3], В. В. Витвицкого, А. Д. Гудзинского, М. П. Полищука, В. В. Юрчишина [4], К. И. Якубы, И. О. Завадского, Н. И. Карлина [5], В. Д. Лагутина, Н. И. Малика [6] и др.

В трудах вышеуказанных ученых рассматривается проблема мотивации труда в сельскохозяйственном производстве. Основной акцент украинскими учеными сделан на материальное

стимулирование труда в сельскохозяйственных предприятиях, особенно на заработную плату, которая в недостаточной степени стимулирует работников сельскохозяйственного производства. Поэтому в современных условиях возникает необходимость разработки и внедрения нового механизма мотивации и стимулирования труда в аграрном секторе экономики с учетом развития интеграционных и глобализационных процессов.

**Целью статьи** является изучение современных проблем стимулирования труда в аграрном секторе экономики.

**Изложение основного материала.** В условиях построения рыночно развитого общества как в рамках страны в целом, так и в аграрном секторе экономики, в частности, важно изучить опыт государств с устоявшейся социально-экономической системой, а следовательно, и развитой рыночной средой, доминирующим признаком, которого является совершенные конкурентные отношения в любой сфере производственной деятельности.

Как показывает практика передовых стран мира, именно конкуренция является стимулом эффективного роста стран с развитой экономикой. Практический опыт подтверждает, что существует определенная взаимозависимость конкурентоспособности рабочей силы и мотивации: с одной стороны, чем конкурентоспособнее рабочая сила, тем лучше она стимулируется, а с другой, – лучшее стимулирование работников влияет на их конкурентоспособность.

Сельское хозяйство следует рассматривать как часть общей экономической системы и его проблемы должны решаться в контексте существующих проблем в экономике страны. Прежде всего, речь должна идти о создании необходимых условий для стимулирования высокопроизводительного труда в аграрном секторе.

Сельское хозяйство Украины должно стать высокопроизводительным и конкурентным, обеспечивая значительные поступления в государственный бюджет, за счет которых и должна развиваться сельская инфраструктура.

По мнению М. В. Яглова, высокопроизводительное, конкурентное сельское хозяйство обеспечит Украине надлежащее место в мировом аграрном разделении труда, станет важным

аргументом при ее вхождении в мировые интеграционные структуры [7, с. 963].

Н. И. Карлин отмечает, что стимулирование труда выступает как совокупность форм внешнего воздействия на работника, с помощью которых субъекты стимулирования труда решают противоречия в процессе привлечения различных (по образованию, квалификации, ментальности и т. п.) работников к неодинаковым по содержанию видам труда. Поэтому объектом стимулирования труда является не столько сами люди, как их экономические интересы, зависящие от потребностей отдельного человека [5].

Система материального стимулирования постоянно развивается по мере развития производительных сил и производственных отношений. При всем многообразии системы материального стимулирования обобщающим показателем, определяющим степень заинтересованности, является уровень оплаты труда.

Как известно, личная заинтересованность работника зависит, прежде всего, от материальных и культурно-бытовых благ и услуг, а также от условий труда и отдыха, организации рабочего места, условий и возможностей эффективного использования своего рабочего времени, возможности проявить свои творческие способности, от уровня реализации физических и духовных сил, интеллектуального роста каждой конкретной личности.

Как отмечает И. Р. Сиротинская, на мотивацию труда в целом и сельскохозяйственную, в частности, влияют многие факторы. Это зависит от сферы производственной деятельности и условий, в которых трудится человек. К таким факторам можно отнести уровень материального вознаграждения, престиж выполняемой работы, условия производственной сферы, уровень оснащения оборудованием и другими техническими средствами, физическое и моральное состояние работника, санитарно-гигиеническую атмосферу на рабочем месте (вредность выполняемой работы), уровень организации труда и производства и технологических процессов в целом, уровень удовлетворенности социально-

бытовых нужд работника и многие другие факторы. Перечисленные факторы можно объединить в технологические, экономические и социальные группы, включая психологические [8].

По мнению Л. В. Шелудько, наиболее эффективным стимулирующим фактором является удовлетворенность работников материальными условиями (заработной платой, премиями, доплатами, продажей продукции своим работникам со скидкой и др.). Другие важные формы мотивации – моральное поощрение работника, продвижение его по службе, повышение квалификации, создание благоприятной атмосферы, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива и др.

Исходя из вышеизложенного, можно считать, что основными составляющими в системе мотивации сельскохозяйственного труда является тесная взаимосвязь материальных, социальных и психологически-нравственных факторов.

Как отмечает В. В. Травин, стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Она выполняет экономическую, социальную, нравственную функции [9, с. 126].

Богатый опыт высокоразвитых стран доказывает, что одним из главнейших факторов материальной мотивации является уровень заработной платы. Именно он определяет возможности полноценного воспроизводства рабочей силы, а следовательно, и силу мотивации к труду.

Как известно, заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника.

Анализ динамики среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности за 2000–2010 годы свидетельствует, что она имеет тенденцию к росту (табл. 1) [10].

Таблица 1.

Динамика среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности в 2000–2010 годах (в расчете на одного штатного работника, грн.).

Вид деятельности	Годы										
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего	230	311	376	462	590	806	1041	1351	1806	1906	2239
Сельское хозяйство, охота и связанные с ним услуги	111	151	178	210	295	415	553	733	1076	1206	1430
Промышленность	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117	2580

Вместе с тем, как видно из анализа, этот показатель в сельском хозяйстве значительно ни-

же показателя по отраслям экономики в целом. В 2010 году среднемесячная заработная плата в

промышленности составляла 2580 грн., а в сельском хозяйстве – 1430 грн., что свидетельствует о том, что сельскохозяйственный труд низкооплачиваемый.

Анализируя причины низкой цены сельской рабочей силы, следует подчеркнуть следующее. Прежде всего, мизерность оплаты труда аграриев обусловлена неэффективностью сельскохозяйственного производства, более низкой его прибыльностью по сравнению с другими отраслями, диспаритетом цен на сельскохозяйственную продукцию.

Важным следствием являются также низкие темпы роста объемов производства в отрасли. Так, за период с 2001 до 2008 г. общий выпуск валового продукта в стране возрос более чем в 2,5 раза, а по сельскому хозяйству – лишь на 46%. Серьезным препятствием роста заработной платы в аграрных предприятиях являются их финансовые трудности, нехватка оборотного капитала. Кроме того, повышение заработной платы сдерживается искусственно из-за того, что это приведет к росту себестоимости сельскохозяйственной продукции, которая и без того не отличается высокой прибыльностью.

Вопрос эффективного материального стимулирования, и особенно соответствующей заработной платы, стоит в аграрном секторе весьма остро, поскольку, хотя несколько и ослабились, но все же не исчезли такие неотложные проблемы, как чрезвычайно низкий ее уровень, нерегулярность и задержки с ее выплатами, существенная доля натуральной оплаты и расчета с работниками продукцией, низкая оплата аграрного труда в частном секторе, мизерная арендная плата работникам от сданных в аренду земельных и имущественных паев.

Как известно, низкая цена сельского труда приводит к значительным отрицательным последствиям социально-экономического характера. Основными из них являются, прежде всего, интенсивное сокращение численности работников аграрных предприятий, падение уровня жизни сельского населения, отрицательные миграционные и демографические процессы.

Государственная политика должна быть направлена на регулирование цен для эффективного влияния на объем производства и качество сельскохозяйственной продукции. Необходимо также отметить, что регулирование цен на сельскохозяйственную продукцию смягчает остроту социального положения жителей села. В экономически развитых странах правительственная поддержка аграрного сектора экономики замедлила процесс миграции сельского работника в города, сократила уровень доходов между сельскими и городскими жителями и в значительной

мере смягчила социальную и политическую напряженность в обществе.

По мнению Л. В. Шелудько, сельское хозяйство – специфическая разновидность производственных отношений, особенностью которой является ее сезонный характер. Система и уровень оплаты труда отображают взаимосвязь всех участников воспроизводственного процесса [11].

Как известно, труд работника сельского хозяйства, в силу своей специфики и условий среды, очень тяжелый, и требует большого напряжения всех духовных и физических сил. Поэтому для полного раскрытия возможности эффективного приложения этих сил требуется весомая, устойчивая и постоянная мотивация труда – рациональное сочетание мотивов и стимулов материального, нравственного и психологического характера. Работник в процессе своего труда, особенно при завершении определенного цикла работ и получении конечных результатов, должен чувствовать моральное творческое удовлетворение, испытывать глубокое удовлетворение от сознания значимости для себя и для общества полученных результатов. Безусловно, затраченный труд должен приносить материальный достаток, который был бы соизмерим с массой затраченных физических и духовных сил.

Как отмечает М. В. Яглов, технический прогресс приводит к значительному повышению производительности в сельском хозяйстве и, как следствие, росту производства сельхозпродукции, что вызывает превышение предложения над спросом и приводит к снижению цен. Чтобы смягчить действие данного фактора, во многих странах применяется квотирование производства сельскохозяйственной продукции [7, с. 964]. Однако для Украины эта проблема в ближайшей перспективе не угрожает.

**Выводы.** Решение проблем стимулирования работников аграрного сектора экономики требует комплексного подхода и принятия мер как на национальном уровне, так и на региональном уровне. Это необходимость повышения закупочной цены и цены реализации сельскохозяйственной продукции, постепенное уменьшение и дальнейшее устранение диспаритета цен на сельскохозяйственную и промышленную продукцию; государственная поддержка средних и крупных предприятий путем предоставления льготного кредитования тем из них, которые заботятся об обновлении своей материально-технической базы, снижение налогового бремени на них. Кроме того, это – повышение заработной платы, оптимизация межотраслевой дифференциации заработной платы, усиление государственного воздействия на порядок фор-

мирования валовых затрат, себестоимость продукции, что требует проведения более глубоких научных исследований по стимулированию труда в современных условиях развития аграрного сектора экономики.

Формирование новой стратегии развития мотивационного механизма в аграрном секторе экономики следует проводить в направлении реализации частнособственнических интересов с целью создания эффективной конкурентной среды. Данный подход позволит выдвигать в качестве ведущих мотиваторов к плодотворному труду не только материальные, но и морально-административные и духовные ценности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Карамушка А. В. Методологические принципы институциональной теории в исследовании механизма мотивации труда работников сельского хозяйства / А. В. Карамушка // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2006. – Вип. 103(4). – С. 184–189.
2. Бугуцький О. А. Проблеми сільськогосподарської праці в Україні / О. А. Бугуцький, В. С. Дієсперов // Економіка АПК. – 1998. – № 1. – С. 60–65.
3. Богиня Д. Актуальні проблеми регулювання доходів і організації оплати праці на етапі трансформації економіки України / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 3–11.
4. Юрчишин В. В. Деякі соціальні та психологічні проблеми сільського господарства / В. В. Юрчишин // Економіка АПК. – 1996. – № 3. – С. 13–20.
5. Карлін М. І. Теоретичні аспекти стимулювання праці в умовах фінансової нестабільності / М. І. Карлін // Фінанси України. – 2000. – № 2. – С. 3–9.
6. Малік М. Й. Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки / М. Й. Малік. – К. : ІАЕ УААН, 1995. – 177 с.
7. Яглов М. В. Сельское хозяйство Украины в условиях членства в ВТО / М. В. Яглов // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – 2008. – Т. 2. – С. 962–965.
8. Сиротинская И. Р. Факторы формирования мотивационного механизма в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / И. Р. Сиротинская. – Режим доступа : <http://science.ncstu.ru/articles/econom/1/15.pdf>.
9. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – [изд. 5-е]. – М. : Дело, 2003. – 272 с.
10. Официальный сайт Государственного Комитета Статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
11. Шелудько Л. В. Формування механізму мотивації праці в сільськогосподарських підприємствах / Л. В. Шелудько // Економічні науки : Вісник ХНТУСГ. – 2006. – № 34. – С. 241–245.