

Ю.С. Коваленко,
д. е. н., професор,

І.В. Охріменко,
к. е. н., с. н. с., доцент,

О.В. Демченко,
н. с.,

О.Ю. Грищенко,
н. с.,

Л.М. Малік,
н. с.,

ННЦ «Інститут аграрної економіки»

ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ РОСЛИННИЦТВА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ГАРМОНІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ТА ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

Одним з елементів конституційних основ правопорядку у сфері господарювання й одночасно одним із принципів господарювання Господарський кодекс України визначає економічну багатоманітність [1, с. 5], яка проявляє себе на всіх економічних рівнях. На національному (державному) — через різноманітність форм власності, на рівні підприємств — через їхні організаційні форми (унітарна, корпоративна) та організаційно-правові форми господарювання, на рівні окремої людини — через її економіко-правовий статус і відповідну економічну поведінку. Економісти-соціологи вважають економічну поведінку «фундаментальним елементом господарської життя» і виділяють носіїв чотирьох її різновидів: власники, виробники, посередники та споживачі [2, с. 9; 86]. В іншій публікації підкреслюється, що універсальним ядром (архетипом) мотивації виступає формула — «максимум винагороди шляхом мінімуму витрат», або просто принцип максимізації чи елемент економічного інтересу в теорії раціонального вибору [3, с. 327—329]. Наведені загальнотеоретичні положення дозволяють поглиблено вивчати особливості мотивації в аграрних підприємствах, оскільки суб'єкти економічної поведінки тут дуже різноманітні, а саме: власники, засновники, учасники, акціонери, орендарі та орендодавці, керівники, менеджери, наймані працівники. Якщо врахувати, що економічні інтереси суб'єктів економічної поведінки задовольняються з одного джерела — новоствореної вартості, яку донедавна називали валовим доходом, то стане зрозумілою невідповідність економічних інтересів окремих груп суб'єктів економічної пове-

дінки. Не буде помилкою в аграрних підприємствах звести їх (укрупнити) у дві великі групи — підприємців і найманих працівників. Мотиватором першої групи є прибуток, другої — оплата праці. Економічні інтереси цих двох груп персоналу підприємства не тільки не збігаються, а й стають протилежними. Підприємець має на меті максимізувати свій прибуток, у тому числі й за рахунок мінімізації зарплати, а найманий працівник — навпаки. Цим і породжується проблема гармонізації підприємницької та трудової мотивації.

В останніх вітчизняних і зарубіжних публікаціях автори вбачають її вирішення у розширенні економічної самостійності виробничих підрозділів сільськогосподарського підприємства та наділенні їх правом самостійно розпоряджатися прибутком [4, с. 42], наданні первинним колективам статусу власника і товаровиробника [5, с. 33], використанні прибутку для збільшення вартості майнових паїв [6, с. 100]. Проте подібні пропозиції або залишаються декларативними побажаннями, або лише частково вирішують проблему. Крім того, як відомо, економічна ефективність аграрних підприємств характеризується істотними негативними тенденціями, зокрема, стабілізацією рентабельності на низькому рівні та високою часткою збиткових підприємств.

Метою статті є висвітлення концептуально-методологічних засад побудови гармонізованих, несуперечливих механізмів підприємницької та трудової мотивації підвищення прибутковості аграрних підприємств. Концептуальні положення відображають загальний авторський задум, методологічні —

оцінку придатності та повноти наукового апарату, сучасних наукових поглядів для розв'язання окресленої проблеми.

Вихідне концептуальне положення авторів зводиться до того, що підвищення прибутковості сільськогосподарського підприємства має бути спільною метою обох груп суб'єктів економічної поведінки — підприємців і найманих працівників, які також стимулюватимуться підвищенням оплати праці. Для цього слід виявити резерви підвищення прибутковості. Найпростіше це завдання виконується порівнянням досягнутого на підприємстві рівня урожайності сільськогосподарських культур із генетичним потенціалом продуктивності сортів і гібридів. Потім варто всебічно оцінити виявлені резерви з позицій витрат, необхідних для їх реалізації, та результатів, які можна отримати.

Відповіді на останні питання можна одержати за допомогою економічного апарату класифікації витрат на постійні, змінні й маржинальні. Далі слід диверсифікувати (деталізувати) мету підвищення прибутковості для двох згаданих груп суб'єктів економічної поведінки. На підприємців доцільно покласти обов'язок ресурсного забезпечення використання виявлених резервів, на найманих працівників — обов'язок технологічної реалізації використання резервів підвищення прибутковості. Значимість і масштабність відповідних резервів у рослинницьких аграрних підприємств за рахунок підвищення урожайності та продуктивності охарактеризуємо даними про її динаміку за період з 1990 року та варіацію у 2006 р. (табл. 1 і 2).

Значна варіація урожайності характерна для всіх природно-економічних зон, що дозволяє розглядати її підвищення не як локальний, а як загальний, повсюдний резерв підвищення прибутковості рослинницьких аграрних підприємств.

Такий самий висновок можна зробити за даними щодо потенційних можливостей районованих сортів аналізованих культур (табл. 3). Для пшениці та цукрових буряків вони характеризуються урожайністю, виявленою при сортовипробуванні, а для соняшнику ще й генетичним потенціалом урожайності.

Порівняння даних таблиць 2 і 3 свідчить, що в

окремих зонах (Південний Степ, Крим, Карпати) навіть максимальна урожайність пшениці та соняшнику нижче потенційно можливої, як і цукрових буряків у степовій зоні.

Отже, підвищення урожайності можна вважати вагомим резервом збільшення прибутковості аграрних підприємств не тільки з точки зору її підтягання до рівня кращих господарств, а й з точки зору повнішого використання біологічних можливостей наявних сортів і гібридів.

З іншого боку, не можна вважати нормальною і певну невідповідність рівня оплати праці економічним можливостям прибуткових підприємств. Це підтверджується групуванням, результати якого наведено у таблиці 4.

Як свідчать дані таблиці 4, мотиваційний потенціал використовується в основному на користь підприємця. У 978 господарствах із коефіцієнтом дохідності 1,0—1,10 для оплати праці використано 61,5 % валового доходу і забезпечено оплату праці в сумі 6,03 тис. грн на 1 працівника на рік. У 42 господарствах із коефіцієнтом дохідності понад 1,9 частка оплати у валовому доході становить 12,3 %, а річна сума заробітку — 5,82 тис. грн. Панівною є тенденція стабілізації рівня оплати безвідносно до наявності джерела її підвищення, що й зумовлює необхідність аналізу впливу зростання оплати праці на прибутки підприємця.

Можливі розміри додаткової оплати праці як стимулу найманих працівників та додаткового прибутку як стимулу для підприємця можна визначити за допомогою названого апарату постійних, змінних і маржинальних витрат.

Використання резервів і розміри відповідних винагород двом групам суб'єктів економічної поведінки закріплюються у договорі між ними (адміністрацією та підрозділом). Такі у стислому викладі концептуальні засади гармонізації підприємницької та трудової мотивації.

Методологічну складову цих засад не можна вважати повною і завершеною. Такі ключові поняття як «мотивація» і «резерви» мають чітке загально-визнане тлумачення. Зокрема, мотивація розглядається як «комплекс причин, які спонукають пра-

Таблиця 1

Темпи динаміки урожайності сільськогосподарських культур у підприємствах України *

Культура	Період, роки	Природно-економічна зона			Україна
		Степ	Лісостеп	Полісся	
Озима пшениця	1990—2000	0,9220	0,9314	0,9461	0,9292
	2000—2006	1,0645	1,0299	1,0167	1,0455
Соняшник	1990—2000	0,9750	0,9624	0,9832	0,9724
	2000—2006	1,0258	1,0243	1,0795	1,0252
Цукрові буряки	1990—2000	0,9502	0,9545	0,9528	0,9533
	2000—2006	1,1149	1,0943	1,0870	1,0965

* За даними форми № 29-сг «Звіт про збір урожаю сільськогосподарських культур»

Варіація урожайності сільськогосподарських культур у підприємствах України, 2006 р. *

Культура	Показник варіації	Природно-економічна зона						Україна
		Полісся	Лісостеп	Північний і Центральний степ	Південний степ	Передгірні та гірські райони Криму	Передгірні та гірські райони Карпат	
Пшениця	Середня	14,7	27,6	25,6	25,8	27,7	15,8	23,1
	Мінімальна	0,9	1,1	2,9	4,4	8,1	1,0	0,9
	Максимальна	54,0	76,4	74,0	57,2	57,8	58,4	76,4
	Розмах варіації, %	360,2	272,6	277,7	204,6	179,5	363,1	326,7
	Коефіцієнт варіації	56,7	41,8	36,7	35,1	36,4	57,0	45,2
Соняшник	Середня	11,15	14,28	15,04	11,90	10,87	7,31	14,2
	Мінімальна	0,1	0,5	0,6	0,8	3,2	4,2	0,1
	Максимальна	31,0	45,0	46,8	34,6	20,5	12,2	46,8
	Розмах варіації, %	277,1	311,6	307,2	284,0	159,2	109,4	329,6
	Коефіцієнт варіації	64,7	50,8	40,8	47,7	45,4	43,0	47,2
Цукрові буряки	Середня	228,4	258,0	224,9	209,0	—	193,5	248,7
	Мінімальна	21,10	20,80	10,30	5,00	—	88,70	5,00
	Максимальна	731,5	815,8	688,9	521,7	—	262,1	815,8
	Розмах варіації, %	311,0	308,1	301,7	247,2	—	89,6	326,1
	Коефіцієнт варіації	57,5	51,3	44,4	56,5	—	40,9	51,54

* За даними форми 50-ст «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств»

Потенційні можливості районуваних сортів *

Культура	Сорт	Середня урожайність при сортовипробуванні по зонах, ц/га			Генетичний потенціал, ц/га
		Степ	Лісостеп	Полісся	
Пшениця м'яка озима (сильна)	Астет	63,5	68,4		х
	Богдана	68,7	73,4	60,6	х
	Батько	59,5			х
Пшениця м'яка яра	Ажурна (сильна)		35,0	34,9	х
	Етюд (цінна)		42,6	42,4	х
	Срібнянка		47,5		х
Пшениця тверда яра	Спадщина	33,8	35,9		х
Пшениця тверда озима	Гардемарин	59,9	65,6		х
Соняшник	Альфа		22,1		38,2
	Імператор	26,0			44,1
	Славутич	20,3			37,0
Цукрові буряки	Аспікард	561	436	435	х
	Галілео	564	556	574	х
	Мілан	600	524	485	х

* За даними [14]

цівників до цілеспрямованих дій». Мотивація має розгалужену типологію, яка детально висвітлена у спеціальній літературі [9, с. 166-167]. Резерви виробництва — це невикористані можливості зростання обсягу, підвищення ефективності та якості продукції [10, с. 238]. Проте й дотепер дискусійним можна вважати питання про те, на основі яких відносин

активізувати стимули до високопродуктивної праці: розподільчих чи відносин власності? На думку В.С. Дієсперова, «поєднання в одній особі працівника і власника ... закономірне, об'єктивне. Життя засвідчує поступову еволюцію приватної власності з формуванням на її основі економічних відносин прямого поєднання робочої сили із засобами виробництва»

Залежність оплати праці в аграрних підприємствах від коефіцієнта дохідності реалізації сільськогосподарської продукції, 2006 р.

Група господарств за коефіцієнтом дохідності	Кількість господарств у групі	Припадає на одного працівника за рік, тис. грн		Частка оплати у валовому доході, %
		валовий дохід	оплата праці	
1,01—1,10	978	9,37	5,76	61,5
1,11—1,20	537	12,87	6,03	46,8
1,21—1,30	310	17,14	6,29	36,7
1,31—1,40	169	23,87	6,45	27,0
1,41—1,50	73	36,69	9,68	26,4
1,51—1,60	50	30,98	5,63	18,2
1,61—1,70	32	41,55	6,29	16,6
1,71—1,80	21	37,34	4,62	12,4
1,81—1,90	16	35,40	6,64	18,8
>1,90	42	47,26	5,82	12,3

[7, с. 145]. Проте знаходимо неоднозначне тлумачення навіть терміна «трудова діяльність». М.Й. Малік і О.Г. Шпикуляк ототожнюють її з підприємництвом: «Під трудовою діяльністю,» — читаємо в їхній монографії, — ми розуміємо всі види діяльності, у тому числі й підприємництво» [8, с. 247]. Ще однією ознакою неповноти та незавершеності наукового апарату можна вважати спроби окремих авторів крім існуючих ввести ще й поняття «приватно-трудової», «приватно-підприємницької» форм власності [12, с. 72].

На нашу думку, для аграрних підприємств, які засновані на колективній праці, поліпшення мотивації на сучасному етапі доцільніше будувати на розподільчих відносинах. Об'єктом розподілу буде валовий дохід (різниця між грошовими доходами від реалізації та матеріальними витратами), а узгодження інтересів підприємця та найманого працівника досягатиметься, якщо зі зростанням оплати праці зростатиме і прибуток підприємця.

Можливість такого однонаправленого руху двох конкурентних мотиваторів — оплати праці й прибутку — розглянемо на умовному прикладі по культурі цукрових буряків. Фактичний рівень урожайності в господарстві — 250 ц/га. Він набагато менший порівняно з можливим, який має досягати і 600 ц/га (табл. 3). Отже, резерви підвищення урожайності та прибутковості значні. Необхідні для цього витрати та результати визначимо для трьох рівнів урожайності — 350, 450 і 550 ц/га. Одночасно поставимо завдання підвищення оплати праці для цих трьох рівнів урожайності відповідно на 25, 50 та 150 % порівняно з базовим її рівнем — 250 ц/га. Відповідні розрахунки наведено в таблиці 5.

За даними таблиці 5 оплата праці у складі як постійних витрат на 1 га, так і змінних витрат на 1 т зростає у третьому варіанті (550 ц/га) порівняно з базовим (250 ц/га) у 2,5 раза, що дає змогу суттєво посилити мотивацію найманих працівників. Проте,

Таблиця 5

Розрахунок зростання прибутковості та оплати праці по цукрових буряках за рахунок підвищення урожайності коренів

Показник	Одиниця виміру	Варіанти				3-й варіант у % до базового
		базовий	за рівнями урожайності			
			1	2	3	
Урожайність коренів	ц/га	250	350	450	550	220,0
Постійні витрати на 1 га	грн	3193,0	3446,0	3699,0	4711,0	147,5
у т.ч. оплата праці	грн	1012,0	1265,0	1518,0	2530,0	250,0
Змінні витрати на 1 т коренів	грн	49	50,5	52,0	58,0	118,4
у т.ч. оплата праці	грн	6,0	7,5	9,0	15,0	250,0
Всього витрат на 1 га	грн	4418,0	5213,5	6039,0	7901,0	178,8
у т.ч. оплата праці	грн	1162,0	1527,5	1923,0	3355,0	288,7
Маржинальні витрати на 1 га	грн	—	795,5	1621,0	3483,0	—
Собівартість 1 т коренів	грн	176,72	148,95	134,20	143,65	81,3
Ринкова ціна 1 т коренів	грн	200,0	200,0	200,0	200,0	100,0
Прибуток на 1 т коренів	грн	23,28	51,05	65,8	56,35	242,1
Прибуток на 1 га	грн	582,0	1786,75	2961,0	3099,25	532,6

як свідчать розрахунки, підприємці мотивуються ще більше, оскільки прибуток з 1 га збільшується від 582 грн у базовому варіанті до 3099,25 грн у третьому, або більш як у 5 разів.

Висновок. На підставі вищенаведеного можна припустити, що підвищення урожайності дійсно може стати спільним завданням і підприємців, і найманих працівників, оскільки при цьому економічні інтереси ні перших, ні других не порушуються, а навіть задовольняються повніше, гармонізуються. Проте до одержаних у таблиці 5 даних порівняльного зростання оплати у 2,5 раза та прибутку у 5 разів необхідно зробити деякі застереження. У таблиці 5 залежність суми змінних витрат від урожайності розглядається як лінійна, прямо пропорційна. Насправді вона криволінійна, оскільки основна частка змінних витрат припадає на вартість добрив, які впливають на урожайність за законом спадної родючості ґрунту, тобто окупність урожаєм кожної додаткової кількості добрив знижується [13, с. 9]. Отже, кожна додаткова частка урожайності вимагає зростаючої кількості добрив. Проте ця обставина змінює лише пропорції зростання оплати та прибутку і не ставить під сумнів можливість гармонізації цих двох мотиваторів підвищення прибутковості рослинницьких галузей аграрних підприємств.

Список літератури

1. Господарський кодекс України. Офіційний текст. — К.: Право, 2004. — 196 с.
2. Экономическая социология / Под ред. В.Е. Пилипенко. — К.: МАУП, 2002. — 296 с.
3. Экономическая социология. — М.: Изд-во МГУ, 2006. — 718 с.
4. Внутрішньогосподарські організаційно-економічні механізми забезпечення прибутковості сільськогосподарських підприємств. — К.: ІАЕ УААН, 2003. — 204 с.
5. Амбросов В.Я., Маренич Т.Г. Економічний механізм внутрішньогосподарських відносин на основі комерційного розрахунку: Методичні рекомендації. — К.: ННЦ «ІАЕ», 2005 — 146 с.
6. Методические положения рыночной модели мотивации труда в аграрной сфере. — М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006. — 200 с.
7. Діесперов В.С. Організація та оплата праці в сільськогосподарських підприємствах. — К.: ІАЕ УААН, 1999. — 264 с.
8. Малік М.Й., Шпикуляк О.С. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. — К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. — 373 с.
9. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства. — К.: Центр навч. літ-ри, 2006. — 468 с.
10. Большой коммерческий словарь. — М.: Редакция «Война и мир», 1996. — 400 с.
11. Основні показники виробництва продукції сільськогосподарства в сільськогосподарських підприємствах за 2006 рік. — К.: Держкомстат України, 2007. — 76 с.
12. Основи економічної теорії: політекономічний аспект. Відп. ред. Г.Н. Клишко. — 4-те вид., перероб. і доп. — К.: Знання Пресс. 2002. — 615 с.
13. Калінчик М.В., Лычук М.М., Калінчик М.Б. Економічне обґрунтування норм внесення мінеральних добрив залежно від цін на ресурси та продукцію. — К.: Нічлава, 2006. — 44 с.
14. Характеристики сортів рослин, занесених до Державного реєстру сортів рослин, придатних до поширення в Україні. Український інститут експертизи сортів рослин. Електронний ресурс. Доступ: www.sops.gov.ua.

УДК 631.173:338.432

Г.М. Підлісецький,

д. е. н., професор, член-кор. УААН,

В.Л. Товстомят,

к. е. н., с. н. с.,

ННЦ «Інститут аграрної економіки»

А.В. Бурилко,

начальник відділу,

Департамент інженерно-технічного забезпечення,

Міністерство аграрної політики

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНА БАЗА АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА: СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ

Ефективність та конкурентоспроможність аграрного виробництва визначає його матеріально-технічна база, найважливішою складовою якої є основні виробничі засоби, їх активна частина — машини та обладнання.

Упродовж 1996—2006 рр. основний капітал сільськогосподарства характеризується стійкою тенденцією до зменшення. Його річні втрати у 2000—2002 рр. становили щорічно 21,4 млрд грн. Катастрофічно складається ситуація в аграрному сек-