

УДК [631.158: 658. 32]: 636

О. В. Олійник,  
д. е. н., професор, завідувач кафедри фінансів,  
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва, м. Харків  
В. С. Міщенко,  
асистент кафедри фінансів,  
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва, м. Харків

## УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СКОТАРСТВА ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ДОХОДНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

O. Oliynyk,  
Grand PhD in Economic sciences, Professor,  
Head of the Finance Department, Kharkiv National Agrarian University named after V.V. Dokuchayev, Kharkiv  
V. Mishchenko,  
Assistant of the Finance Department, Kharkiv National Agrarian University named after V.V. Dokuchayev, Kharkiv

### IMPROVEMENT MATERIAL INCENTIVES FOR WORKERS IN CATTLE BREEDING AS THE DIRECTION OF INCREASING OF AGRICULTURAL ENTERPRISES PROFITABILITY

У статті проаналізовано вплив оплати праці найманих працівників скотарства на дохідність сільськогосподарських підприємств. З'ясовано специфічні особливості організації оплати праці в скотарстві, відповідно до яких сільськогосподарські підприємства Харківської області через одержання продукції протягом року застосовують відрядну оплату праці в цій галузі. Розглянуто вплив розміру витрат на оплату праці в розрахунку на 1 корову на показники ефективності галузі. Встановлено, що форми і системи оплати праці, які використовуються на більшості ферм орієнтовані лише на збільшення обсягів виробленої продукції і ніяк не пов'язані з формуванням фінансових результатів від її реалізації, зокрема прибутків. Запропоновано в якості одного з напрямів удосконалення оплати праці найманих працівників скотарства здійснювати відрахування 20—30 відсотків отримуваних прибутків за підсумками роботи за рік на преміювання працівників з використанням існуючих форм авансування протягом року.

In the article the impact of compensation of employees in yield cattle farms has been analyzed. It was shown specific characteristics of wages in cattle under which agricultural enterprises of Kharkov region by receiving products during the year used piecework wage in this area. The effect size of the labor costs per 1 cow for performance art. It was established that the forms and pay system used on most farms focused only on increasing output and does not relate to the financial results of its implementation, including profits. Proposed as one of the areas of improving the compensation of employees cattle to charge 20-30 percent of profits received by results of the year for bonuses of employees using existing forms of advances during the year.

*Ключові слова: матеріальне стимулювання, скотарство, витрати, сільськогосподарські підприємства, прибуток, преміювання.*

*Key words: material incentives, cattle breeding, expenses, agricultural enterprises, profits, bonuses.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Однією з найбільш важливих проблем керівника підприємства є контроль за формуванням та раціональним використанням витрат на виробництво продукції з метою отримання максимального прибутку. Для сільськогосподарських підприємств, що виробляють продукцію скотарства, витрати на оплату праці є однією з

найбільш вагомих статей витрат. У той же час витрати на оплату праці мають специфічний характер в порівнянні з усіма іншими елементами виробничих витрат сільськогосподарських підприємств. З одного боку, їх збільшення, при інших рівних умовах, як і всіх інші витрати, супроводжується збільшенням собівартості виробленої продукції і, як наслідок, зменшен-

**Таблиця 1. Вплив середньомісячної оплати праці у тваринництві на показники ефективності скотарства в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2014 р.**

| Групи підприємств за розміром середньомісячної оплати праці у тваринництві, грн. | Кількість господарств в групі | Середньомісячна заробітна плата, грн. | Продуктивність корів, кг | Середньодобовий приріст ВРХ, гр. | Виробнича собівартість 1 ц молока, грн. | Виробнича собівартість 1 ц приросту живої маси ВРХ, грн. | Прибуток від реалізації молока в розрахунку на одного працівника, грн. | Збиток від реалізації приросту ВРХ в розрахунку на одного працівника, грн. | Прибуток (збиток) від реалізації молока та приросту ВРХ в розрахунку на одного працівника, грн. |
|--|-------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|----------------------------------|---|--|--|--|---|
| До 1200  | 18                            | 928                                   | 6299                     | 581                              | 265,56                                  | 2797,12  | 28822  | 36242  | -7420   |
| 1201-1700  | 25                            | 1466                                  | 5159                     | 414                              | 244,66                                  | 2382,44  | 19818  | 12798  | 7020  |
| 1701-2200  | 34                            | 1923                                  | 5594                     | 538                              | 279,20                                  | 2269,27  | 18506  | 14347  | 4159  |
| 2201-27000   | 19                            | 2404                                  | 7328                     | 517                              | 267,98                                  | 2027,10  | 53542  | 19201  | 34341   |
| Понад 2700   | 22                            | 3286                                  | 6656                     | 547                              | 309,53                                  | 2344,11  | 10965  | 16809  | 5844  |
| В середньому   | 118                           | 2126                                  | 6224                     | 522                              | 278,95                                  | 2305,38  | 24256  | 17683  | 6573  |

Джерело: розраховано автором за даними статистичної звітності за формою 50 с.-г.

ням можливого прибутку від її реалізації. З іншого — специфіка даного виду витрат полягає у тому, що саме через ці витрати реалізується стимулююча функція, яка впливає на поведінку найманих працівників. Тому проблема удосконалення оплати праці у скотарстві має неабияку актуальність та потребує нагального вирішення.

### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання оплати праці розглядалися в дослідженнях таких науковців: Бугуцький Ю.О. [2], Дієсперов В.С. [3], Кіндерманн Г. [4], Стаднік Т.К. [5], Самолюк Н.М. [6], Бодарчук К. [7] та багатьох інших науковців. Незважаючи на значну кількість публікацій, питання удосконалення оплати праці персоналу з боку впливу на формування показників ефективності виробництва досліджувалось мало.

### ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Головною метою цієї роботи є визначення впливу рівня матеріального стимулювання у скотарстві на показники доходності галузі.

### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Матеріальна зацікавленість працівників у результатах своєї праці спонукає їх до більш сумлінного ставлення до виконання своїх обов'язків. У підсумку при одних і тих же витратах на оплату праці або при незначному їх збільшенні результати праці можуть зростати більш швидкими темпами, що позитивно позначиться і на формуванні фінансових результатів від продажу продукції, яка виробляється.

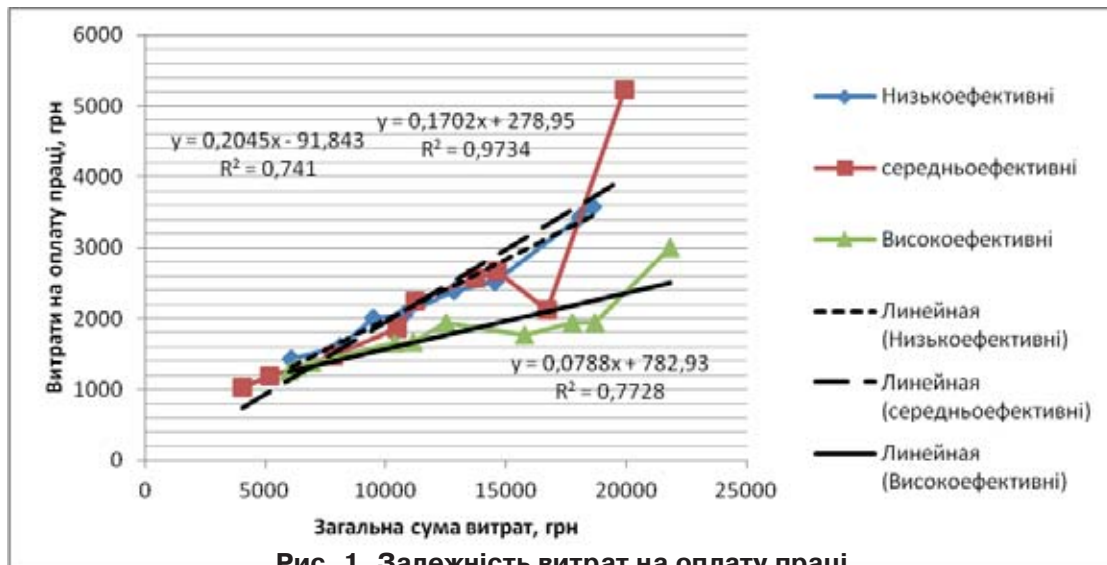
Однією з аксіом економічної науки та еко-

номічної логіки є теза про те, що підвищення заробітної плати на будь-якому виробництві не повинне випереджати темпів зростання її продуктивності. Нажаль, в бухгалтерській та статистичній звітності сільськогосподарських підприємств останнім часом вилучено інформацію щодо прямих витрат праці на виробництві окремих видів сільськогосподарської продукції, що унеможливує аналіз цих процесів на основі масових даних.

Специфіка організації оплати праці в скотарстві полягає у тому, що тут продукцію отримують не в кінці виробничого циклу, як у рослинництві, а протягом року. У зв'язку з цим більшість сільськогосподарських підприємств Харківської області мають відрядну оплату праці в цій галузі. Розглянемо, як впливає розмір витрат на оплату праці в розрахунку на 1 корову на показники ефективності галузі (табл. 1).

З даних таблиці 1 видно, що розміри витрат на оплату праці в розрахунку на одну корову дуже істотно варіюють. Навіть усереднені дані по групі господарств з найвищими витратами в розрахунку на одну корову більш ніж у шість разів перевищують аналогічний показник по групі з найменшими витратами на оплату праці.

По мірі підвищення витрат на оплату праці в розрахунку на одну корову хоча і не так швидко, але зростає середньомісячна оплата праці у тваринництві, та питома вага оплати праці в структурі виробничих витрат молочного скотарства. Разом зі зростанням цих показників від групи до групи підвищується виробнича та повна собівартість 1 ц молока. Так, якщо в господарствах з розміром витрат на оплату праці в розрахунку на 1 корову до 1000



**Рис. 1. Залежність витрат на оплату праці від загальної суми витрат у молочному скотарстві в господарствах з різним рівнем ефективності виробництва у Харківській області в 2014 р.**

грн. середньомісячна оплата праці працівників тваринництва у 2014 р. складала 1511 грн., питома вага оплати праці в структурі виробничих витрат — 5,5 %, то в господарствах з найвищим розміром витрат на оплату праці (понад 4000 грн.) ці показники склали відповідно 2558 грн. та 19,5 %. Найменша виробнича собівартість 1 ц молока мала місце в сільськогосподарських підприємствах першої групи (з розміром витрат до 1000 грн.) і складала 251,01 грн./ц, а найвищою була в підприємствах з найбільшими витратами на оплату праці (понад 4000 грн.) — 338,24 грн./ц.

Менш чітка закономірність взаємозв'язку між розміром витрат на оплату праці і продуктивністю тварин. Найнижча продуктивність корів мала місце в групі з витратами на оплату праці від 1001 до 2000 грн. і складала 5139 кг, а найвища — в п'ятій групі (7567 кг). Щодо закономірностей зміни прибутку залежно від розміру витрат на оплату праці встановлено нечітку обернену залежність. Найбільші прибутки у 2014 р. отримували підприємства з найнижчими витратами на оплату праці (6175 грн./гол.), а найменші — підприємства з витратами на оплату праці в розрахунку на 1 корову від 3001 до 4000 грн.

Не виявлено чіткої закономірності у змінах виробничої та повної собівартості 1 ц молока залежно від питомої ваги оплати праці в структурі виробничих витрат. У той же час виявляється досить чітка закономірність до зниження розміру прибутку в розрахунку на одну корову по мірі зростання питомої ваги витрат на оплату праці у виробничих витратах молочного скотарства. На фоні відсутності законо-

мірних змін повної собівартості молока це може бути пояснено цінним фактором та зниженням рівня інтенсивності виробництва в групах з більш високою питомою вагою оплати праці в структурі виробничих витрат. Отже, проведені дослідження показують, що рівень витрат на оплату праці більш тісно і пропорційно пов'язаний з показниками продуктивності тварин і в меншій мірі пов'язаний з фінансовими результатами від реалізації продукції скотарства.

Цей висновок підтверджують і закономірності зміни витрат на оплату праці в процесі інтенсифікації виробництва молока в сільськогосподарських підприємствах Харківської області з різним рівнем ефективності використання виробничих витрат (рис. 1).

З рисунка 1 видно, що вискооефективні підприємства значно повільніше нарощують витрати на оплату праці по мірі збільшення виробничих витрат в розрахунку на одну корову. З однієї гривні приросту виробничих витрат на одну корову вони спрямовують на збільшення заробітної плати лише 7,88 копійки, в той час як низькоефективні підприємства з кожної гривні приросту витрат спрямовують на підвищення оплати праці більше 20 копійок.

Для кількісної оцінки взаємозв'язку між розміром витрат на оплату праці і показниками ефективності молочного та м'ясного скотарства скористаємося методом кореляційно-регресійного аналізу.

Рівняння залежності прибутку від реалізації молока в розрахунку на 1 корову (Y) від розміру витрат на оплату праці (X):

$$Y = 2116,50 - 0,24X \quad (1),$$

де  $Y$  — прибуток від реалізації молока в розрахунку на 1 корову, грн.,

$X$  — витрати на оплату праці в розрахунку на 1 корову, грн.

Коефіцієнт кореляції для цієї функції склав 0,070, а детермінації — 0,005. Наведене рівняння свідчить про дуже слабкий зв'язок між досліджуваними показниками. Особливої уваги заслуговує від'ємне значення коефіцієнта регресії при  $X$ , що свідчить про зменшення розмірів прибутків від реалізації молока на 0,24 грн. на кожен гривню збільшення витрат на оплату праці працівників молочного скотарства.

Рівняння залежності фінансового результату від реалізації ВРХ на м'ясо від розміру витрат на оплату праці в розрахунку на 1 голову тварин:

$$Y = -58,450 - 4,80X \quad (2).$$

Отримане рівняння абсолютно чітко свідчить про те, що підвищення оплати праці при вирощуванні та відгодівлі великої рогатої худоби на 1 грн. супроводжується збільшенням збитків сільськогосподарських підприємств на 4,80 грн.

Таким чином, як у молочному, так і в м'ясному скотарстві встановлено пряму залежність показників продуктивності тварин та зворотну залежність показників прибутковості від розміру витрат на оплату праці в розрахунку на голову худоби. Такий характер взаємозв'язку досліджуваних показників є певною мірою закономірним.

Це твердження базується на тому, що в переважній більшості сільськогосподарських підприємств розмір річного фонду оплати праці працівників молочнотоварних ферм включає оплату праці по тарифу, доплату за продукцію, надбавку за класність і звання, оплату за роботу у святкові дні, додаткову оплату за якість продукції і збереження молодняка, оплату за неявки на роботу у зв'язку з виконанням суспільних обов'язків, надбавки за безперервний стаж роботи по спеціальності у даному господарстві, оплату відпусток.

Отже, форми і системи оплати праці, які використовуються на більшості ферм орієнтовані лише на збільшення обсягів виробленої продукції і ніяк не пов'язані з формуванням фінансових результатів від її реалізації, зокрема прибутків. Між тим в розвинених країнах світу давно практикується участь найманих працівників у формуванні прибутків, коли певний відсоток прибутків за підсумками роботи фірми перераховується найманим працівникам. Це, з одного боку, підвищує рівень доходів найманих працівників, а з іншого —

ставить їх у певну залежність від кінцевих фінансових результатів, що спонукає їх до активної участі у пошуку шляхів підвищення прибутковості бізнесу.

Участь у прибутках або стимулювання персоналу через прибутки полягає в розподілі їх частини між працівниками підприємства. Наприклад, участь найманих працівників у прибутках підприємств Японії та багатьох розвинених країнах світу (Швейцарія, Великобританія ін.) забезпечує високий рівень трудової мотивації, конкурентоспроможності виробленої продукції. Однак, починаючи з 1997 р., майже 19% великих підприємств, фірм, компаній Японії замінили віковий чинник регулювання зарплати системою матеріального стимулювання виробничих результатів праці на премії та бонуси. Бонуси нараховуються за кінцевими піврічними, річними результатами діяльності підприємства, тобто кінцевими колективними результатами праці, які становлять від 10 до 35% річної зарплати працівників [7, с. 40].

Відповідно до розглянутої теорії участі працівників у прибутках сільськогосподарських підприємств здійснено розрахунок, відповідно до якого 5 % прибутків від реалізації молока в прибуткових підприємствах було приєднано до фактично виплаченої заробітної плати працівникам молочного скотарства.

У результаті математичної обробки даних отримали таку залежність:

$$Y = 957,03 + 0,23X \quad (3),$$

де  $Y$  — розмір прибутків від реалізації молока в розрахунку на 1 корову, грн.,

$X$  — розмір витрат на оплату праці з урахуванням 5 % прибутку, спрямованого на преміювання працівників молочного скотарства, в розрахунку на 1 корову, грн.

Коефіцієнт кореляції для даної моделі склав 0,070, а детермінації — 0,005. Як видно, в порівнянні з моделлю 1 тіснота зв'язку між досліджуваними факторами не змінилася. Але що є принциповим, знак при коефіцієнті регресії став позитивним, що повинно свідчити про те, що започаткування таких виплат буде сприяти встановленню прямого зв'язку між розміром матеріального стимулювання працівників і величиною отриманого прибутку.

При використанні для даного дослідження параболічної функції отримали таку залежність:

$$Y = 62,98 + 1,128X - 0,00017X^2 \quad (4).$$

Оптимальний рівень витрат на оплату праці за критерієм максимум прибутку дорівнював:

$$1,128 - 0,00034X = 0; \\ X = 3318; Y = 1934 \text{ грн.} \quad (5).$$



Розрахунок оптимального рівня витрат на оплату праці і максимально можливого розміру прибутку в розрахунку на 1 голову показав, що ці показники зростають. Оптимальні витрати на оплату праці на 1 корову складають 3318 грн., а максимально можливий розрахунковий прибуток — 1934 грн.

Аналогічні розрахунки здійснені при спрямуванні 10, 20 та 30 відсотків прибутків від реалізації молока на преміювання найманих працівників показали, що по мірі збільшення частки прибутку, яка спрямовується на премії працівникам, зростає тіснота зв'язку між розміром оплати праці (з урахуванням премій) та розміром прибутків. Наприклад, при спрямуванні 30 % прибутків на преміювання найманих працівників молочного скотарства досліджувана залежність набуде наступного вигляду:

$$Y = -2232,79 + 1,025X \quad (6).$$

Коефіцієнт кореляції для даної функції склав 0,505, а детермінації — 0,255, що свідчить про середню тісноту зв'язку між досліджуваними показниками.

Тому в якості одного з напрямів удосконалення оплати праці найманих працівників скотарства можна пропонувати відрахування 20—30 відсотків отримуваних прибутків за підсумками роботи за рік на преміювання працівників з використанням існуючих форм авансування протягом року.

### ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Для підвищення зацікавленості працівників ферми у формуванні фінансових результатів галузі обґрунтовано доцільність збереження погодинного і відрядного авансування працівників протягом року і виплату премій за підсумками роботи за рік від 20 до 30 % одержаного прибутку в галузі скотарства. Це, з одного боку, дозволить підвищити рівень доходів працівників сільськогосподарських підприємств, а з іншого — підвищить їх зацікавленість у формуванні високих фінансових результатів. Проведені розрахунки показали, що недивлячись на використання частини прибутку на стимулювання працівників галузі молочного скотарства, загальна його величина може зрости ще більш істотно.

Література:

1. Соловьев Н.Ф. Организация производства в сельскохозяйственных предприятиях: учебное пособие / Н.Ф. Соловьев, Г.А. Андру-

сенко, В.Д. Савченко. — Х.: ХНАУ. — 1993. — 344 с.

2. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / За ред. П.Т. Саблука, О.А. Бугуцького. — К.: Урожай, 1993. — 416 с.

3. Дієсперов В.С. Оплата сільськогосподарської праці / В.С. Дієсперов // Економіка АПК. — 2012. — № 9. — С. 76—83.

4. Кіндерманн Г. Система участі працівників підприємства в розподілі прибутків [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9060/1/09.pdf>

5. Стаднік Т.К. Участь працівника у прибутках підприємства як альтернативна форма оплати праці [Текст] / Т.К. Стаднік // Управління розвитком. — 2010. — № 21 (97). — С. 58—60.

6. Самойлюк Н.М. Аналіз зарубіжного досвіду оплати праці й участі найманих працівників у результатах діяльності підприємств / Н.М. Самойлюк // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. — 2009. — № 3. — С. 86—92.

7. Бодарчук К. Участь найманих працівників у прибутках підприємств (зарубіжний досвід) / К. Бодарчук // Україна: Аспекти праці. — 2013. № 4. — С. 38—44.

#### References:

1. Solov'ev, N.F. Andrusenko, H.A. and Savchenko, V.D. (1993), *Orhanyzatsiia proyzvodstva v sel'skokhoziazstvennykh predpriyatiakh* [Organization of production in the agricultural enterprises], KhNAU, Kharkov, Ukraine.

2. Sabluk, P.T. and Buhuts'kyj, O.A. (1993), *Motyvatytsiia pratsi ta formuvannia rynku robochoi syly* [Labor motivation and formation of the labor market], Urozhaj, Kyiv, Ukraine.

3. Diyesperov, V.S. (2012), "Payment agricultural labor", *Economica APK*, vol. 9, pp. 76—83.

4. Kindermann, H. (2001), "The system of participation of employees in the distribution of profits", available at: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/9060/1/09.pdf> (Accessed 20 June 2016).

5. Stadnik, T.K. (2010), "Employee participation in the profits of the enterprise as an alternative form of remuneration", *Upravlinnia rozvytkom*, vol. 21 (97), pp. 58—60.

6. Samojliuk, N. M. (2009), "Analysis of foreign experience of pay and participation of employees in the performance of enterprises", *Visnyk natsional'noho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannia*, vol. 3, pp. 86—92.

7. Bodarchuk, K. (2013), "The participation of employees in profit enterprises (foreign experience)", *Aspekty pratsi*, vol. 4, pp. 38—44. *Стаття надійшла до редакції 14.07.2016 р.*