

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ТА АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

MATERIAL STIMULATION AND ANALYSIS OF FUND OF REMUNERATION OF LABOUR ARE IN FARMS

У статті проаналізовано динаміку фонду оплати праці ФГ «Урожай». Визначено питому вагу витрат на оплату праці в матеріальних та операційних витратах. Досліджено та проведено факторний аналіз впливу оплати праці на її продуктивність. Розглянута структурно-функціональна модель процесу управління системами матеріальних стимулів праці у фермерському господарстві. Визначено шляхи удосконалення системи матеріального стимулювання праці персоналу ФГ «Урожай».

Ключові слова: персонал підприємства, система стимулювання праці, матеріальне стимулювання праці, матеріальне стимулювання праці, заробітна плата.

В статье проанализирована динамика фонда оплаты труда ФХ «Урожай». Определен удельный вес расходов на оплату труда в материальных и операционных расходах. Исследовано и проведен факторный анализ влияния оплаты труда на ее производительность. Рассмотрена структурно-функциональная модель процесса управления системами матери-

альных стимулов труда в фермерском хозяйстве. Определены пути совершенствования системы материального стимулирования труда персонала ФХ «Урожай».

Ключевые слова: персонал предприятия, система стимулирования труда, материальное стимулирование труда, материальное стимулирование труда, заработная плата.

The dynamics of fund of payment of labour of farm «Urozhai» is analysed in the article. The specific weight of charges is determined on payment of labour in material and operating charges. Investigational and the factor analysis of influence of payment of labour is conducted on her productivity. Структурно is considered -функціональна model of process of management of wage incentives of labour the systems in a farm. The ways of improvement of the system of material stimulation of labour of personnel of farm «Urozhai» are certain.

Key words: personnel of enterprise, system of stimulation of labour, material stimulation of labour, material stimulation of labour, salary.

УДК 331.108.53

Киш Л.М.

к.е.н., доцент кафедри моделювання та інформаційних технологій в економіці Вінницький національний аграрний університет

Курило Н.Ф.

студент
Вінницький національний аграрний університет

Постановка проблеми. На нинішньому етапі реформування суспільства в Україні проблема мотивації, стимулювання поведінки й діяльності особистості набула важливого значення. Вирішення завдань, які постають перед суспільством, як показує світовий досвід господарювання, залежить від людини, спонукальним важелем до дії якої є її мотивація. Проблема спонукання людей до продуктивної праці не нова, проте має різну природу. Протягом багатьох століть вона хвилювала кращі уми людства. Працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій, а стимулювання праці – це засіб забезпечення матеріальних потреб працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом [3].

Таким чином, практичний аспект проблеми розвитку мотивації, у тому числі матеріальної, у сучасних реаліях функціонування вітчизняних підприємств не потребує доказів – він є очевидним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питання мотивації трудової діяльності широко висвітлювалися у науковій літературі вітчизняних і зарубіжних вчених. Серед них: Афонін А. С., Вітевська Т. Ф., Здравомислов А. Г., Колот А. М., А. Маслоу, Подмарков В. Г., Сакада М. А., Тарасенко В. І., Червінська Л. П., Ядов В. А. та ін.

Соціологічна спрямованість проблем мотивації підприємницької діяльності викладена в наукових працях Агєєва А. І., Друкера П., Пилипенка В. Є., Соболя С. Н., Чередниченка В. А., Шапіро В. Д. та ін.

Проте, дослідження вчених і науковців стосовно вирішальної ролі мотивації персоналу в інтенсивному розвитку вітчизняних підприємств носить більш науковий характер, ніж прикладний, про що свідчать практичні проблеми мотивації праці на підприємствах.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження питання стимулювання праці персоналу та аналіз фонду оплати праці працівників фермерських господарств, зокрема ФГ «Урожай».

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з найпотужніших та найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є мотивація. За сучасних умов дослідження особливостей мотивації є актуальною проблемою, оскільки кардинальні зміни, які відбуваються в суспільстві, вимагають створення нової системи мотивації персоналу.

На сучасному етапі розвитку фермерських господарств в Україні відбувається парадоксальна ситуація: керівники здебільшого прагнуть досягти мети господарської діяльності, отримати прибутки, розширити виробництво за рахунок екстенсивного шляху, а не інтенсивного.

Інтенсивність передусім забезпечується впровадженням інновацій, раціональним викорис-

танням ресурсів, підвищенням ефективності та продуктивності, що залежить, у першу чергу, від уміння, кваліфікації та, головне, – від умотивованості персоналу забезпечити інтенсивний розвиток господарства, і лише на цій основі задовольнити власні потреби та потреби господарства одночасно в отриманні бажаного рівня доходу [1, с. 339].

Найбільша і вагома роль у зацікавленості працівників брати участь у виробництві належить групі матеріальних мотивів. Вони визначають умови та розміри частки працівника у створеному продукті, за допомогою якої можна придбати певну кількість матеріальних благ, необхідних для задоволення його потреб і благополуччя сім'ї. Заощаджуючи на підвищенні заробітної плати, економлячи на витратах на оплату праці з метою зниження собівартості продукції (послуг) і встановлення ціни, що задовольнить споживача на ринку збуту, керівники не стимулюють працівників своїх підприємств до підвищення кваліфікації, продуктивності та ефективності, ощадливого використання ресурсів, а головне – не вмотивовують персонал до впровадження інновацій.

Основний акцент у системі стимулювання персоналу ФГ «Урожай» Шаргородського району Вінницької області зроблено на матеріальні методи стимулювання, що є обґрунтованим у ринкових умовах господарювання.

Структурно-функціональна модель процесу мотивації трудової діяльності працівників, що застосовується на ФГ «Урожай», наведено на рис. 1.

Матеріальне стимулювання персоналу включає різні форми і системи заробітної плати, організацію преміювання працівників. В умовах посилення глобальної конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу, необхідності більш ефективного впровадження на виробництві нової техніки і прогресивних технологій матеріальне стимулювання персоналу має все більше спрямовуватися на поєднання інтересів трудового колективу організації, структурного підрозділу і особистих інтересів працівника з метою формування стимулів до високопродуктивної праці, виховання і розвитку творчих здібностей особистості, стимулювання гармонійного розвитку кожного працівника. Матеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації спрямоване на задоволення потреб працівників в одержанні більш високої заробітної плати шляхом підвищення рівня індивідуальної професійної майстерності, зайняття внаслідок професійно-кваліфікаційного просування більш відповідальної і високооплачуваної посади [2, с. 85].

Відповідно до Кодексу законів про працю в Україні ФГ «Урожай» самостійно встановлює вид, системи оплати праці, розміри тарифних ставок і посадових окладів, а також форми матеріального заохочення.



Рис. 1. Структурно-функціональна модель процесу управління системами матеріальних стимулів праці у ФГ «Урожай» [3]

Основні правила оплати праці і преміювання закріплені Положенням про оплату праці працівників, затверджене наказом директора господарства.

Підприємство гарантує стабільність системи оплати праці: забезпечує гарантований законом мінімальний розмір оплати праці, про введення нових і зміну встановлених умов праці працівники сповіщаються не пізніше, ніж за 2 місяці.

Господарство використовує оплату праці в якості найважливішого засобу стимулювання сум-

лінної праці. Індивідуальні заробітки працівників ФГ «Урожай» визначаються їх особистим трудовим внеском, якістю праці, результатами виробничо-господарської діяльності господарства і максимальним розміром не обмежуються. Підприємство використовує оплату праці в якості найважливішого засобу стимулювання сумлінної праці. Індивідуальні заробітки працівників ФГ «Урожай» визначаються їх особистим трудовим внеском, якістю праці, результатами виробничо-господар-

Таблиця 1

Динаміка фонду оплати праці на ФГ «Урожай»

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	Відхилення 2015 р. від 2013 р., +/-
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн.	1257	334,8	478,8	-778,2
в т. ч. рослинництво	1257	166	242	-1015
тваринництво	0	168,8	236,8	236,8
Відрахування на соціальні заходи, тис. грн.	467	124,4	178,1	-288,9
Питома вага відрахувань на соціальні заходи в загальному фонді оплати праці на підприємстві, %	37,15	37,17	37,2	0,05
Середньорічна заробітна плата, тис. грн.	23,3	13,4	13,3	-10
в т. ч. рослинництво	23,3	16,6	14,2	-9,1
тваринництво	0	11,3	12,5	12,5
Середньомісячна заробітна плата на 1 працівника, грн	1939,8	1116,0	1108,3	-831,5
в т. ч. рослинництво	1939,8	1383,3	1186,3	-753,5
тваринництво	0	937,8	1038,6	1038,6

Джерело: власні розрахунки за даними ФГ «Урожай»

Таблиця 2

Структура фонду оплати праці персоналу ФГ «Урожай»

Показники	Роки						Відхилення 2015 р. від 2013 р.,	
	2013	%	2014	%	2015	%	+/-	%
Оплата праці всього, тис. грн.	1257	100	334,8	100	478,8	100	-778,2	38,1
у тому числі								
Основна заробітна плата, тис. грн.	1005,6	80,0	267,8	80,0	383,0	80,0	-622,6	38,1
Додаткова заробітна плата, тис. грн.	139,4	11,1	49,8	14,9	50,4	10,5	-89,0	36,2
Винагорода за результати, тис. грн.	84,5	6,7	10,8	3,2	29,7	6,2	-54,8	35,1
Премії із прибутку, грн.	27,5	2,2	6,4	1,9	15,7	3,3	-27,5	57,1
в розрахунку на одного працівника								
Середньомісячна заробітна плата, грн	1939,8	100	1116,0	100	1108,3	100	-831,5	57,1
у тому числі								
Основна заробітна плата, тис. грн.	1551,9	80,0	892,7	80,0	886,6	80,0	-665,3	57,1
Додаткова заробітна плата, тис. грн.	215,1	11,1	166,0	14,9	116,7	10,5	-98,5	54,2
Винагорода за результати, тис. грн.	130,4	6,7	36,0	3,2	68,8	6,2	-61,7	52,7
Премії із прибутку, грн.	42,4	2,2	21,3	1,9	36,2	3,3	-42,4	85,4

Джерело: власні розрахунки за даними ФГ «Урожай»

ської діяльності господарства і максимальним розміром не обмежуються.

Проаналізуємо динаміку фонду оплати праці на ФГ «Урожай» (табл. 1).

Потрібно відзначити, що загальний фонд оплати праці у ФГ «Урожай» за досліджуваний період зменшився на 778,2 тис. грн, або на 61,9 % і за 2015 р. становить 478,8 тис. грн, що спричинено зменшенням чисельності персоналу досліджуваного підприємства на 18 осіб. У 2015 р. середньомісячна заробітна плата в розрахунку на 1 працівника рівна 1108,3 грн, що менше на 834,5 грн відносно 2013 р. Негативною також є тенденція зменшення відрахувань на соціальні заходи з 467 тис. грн до 178,1 тис. грн. Якщо розглянути питому вагу відрахувань на соціальні заходи в у загальному фонді оплати праці на підприємстві майже не змінились. У 2013 році у ФГ «Урожай» був відсутній такий напрям виробництва, як тваринництво, а відповідно і не було здійснено виплат по заробітній платі у даній галузі. Проте, за 2014 та 2015 рр. відбулося певне вирівнювання середньорічної та середньо-

місячної заробітної плати між рослинництвом та тваринництвом.

Структуру фонду оплати праці персоналу ФГ «Урожай» наведено у таблиці 2.

Перш за все необхідно відзначити тенденцію як до зменшення обсягів загальної оплати праці, що уже відзначалося, так і зменшення обсягів усіх її структурних елементів: основної, додаткової заробітної плати, винагород та премій з прибутку. У структурі оплати праці персоналу переважає основна заробітна плата (80%), що є типовим. Додаткова заробітна плата у 2015 році становить 10,5 % фонду оплати праці та зменшилась протягом аналізованого періоду на 89 тис. грн. Винагорода за результати коливалась від 3,2% у 2014 році до 6,7 у 2013 році. Що стосується виплат премії з прибутку, то їх обсяг та питома вага зменшуються, а у 2015 році вони зростають до 3,3%.

Питома вага заробітної плати в операційних витратах у ФГ «Урожай» знаходиться у межах європейських норм, оскільки складає – 7,1% (табл. 3).

Таблиця 3

Питома вага витрат на оплату праці в матеріальних та операційних витратах ФГ «Урожай»

Показники	Роки			Відхилення 2015 р. від 2013 р., +/-
	2013	2014	2015	
Фонд заробітної плати, тис. грн.	1257,0	334,8	478,8	-778,2
в т. ч. рослинництво	1257	166	242	-1015
тваринництво	0	168,8	236,8	236,8
Питома вага заробітної плати:				
- в матеріальних витратах	16,2	7,3	10,8	-5,4
- в операційних витратах	71,5	5,1	7,1	-64,4
- в доході від реалізації продукції	55,4	6,0	9,7	-45,7
- в витратах на основне виробництво	63,7	6,8	11,2	-52,5

Джерело: власні розрахунки за даними ФГ «Урожай»

Таблиця 4

Вплив оплати праці на її продуктивність на ФГ «Урожай»

Показник	Роки			Відхилення 2015 р. від 2013 р., +/-
	2013	2014	2015	
Вартість валової продукції в співставних цінах 2010 року, тис. грн.	7743	3604	2932,2	-4810,8
Фонд оплати праці, тис. грн.	1257	332,8	478,8	-778,2
Дохід, тис. грн.	2269	5542	4950	2681
Середньорічна чисельність працівників, осіб.	54	25	36	-18
Оплата праці середньорічного працівника, тис. грн.	1939,8	1109,3	1108,3	-831,5
Ланцюговий індекс зміни показника	-	-830,5	1,0	-
Вироблено валової продукції на 1 середньорічного працівника, тис. грн.	202,6	214,9	146,3	-56,3
Ланцюговий індекс зміни показника	-	12,3	-68,6	-
Одержаного доходу на 1 середньорічного працівника, тис. грн.	42,0	221,7	137,5	95,5
Ланцюговий індекс зміни показника	-	179,7	-84,2	-

Джерело: власні розрахунки за даними ФГ «Урожай»

Неможливо визначити певну динаміку зміни цього показника, оскільки у порівнянні із 2013 р., у 2015р. він зменшився, проте, відносно попереднього року спостерігаємо збільшення питомої ваги заробітної плати в операційних витратах. Щорічно на формування фонду оплати праці спрямовується 55,4 – 9,7% отриманого доходу від реалізації продукції. У цьому випадку можна відзначити негативну динаміку зменшення питомої ваги заробітної плати в доході за реалізовану продукцію, спостерігається зменшення даного показника на 45,7 %.

Зміни у формуванні фонду оплати праці повинні здійснюватися у рамках досліджуваного господарства з урахуванням його особливостей. Формування фонду оплати праці має пов'язуватись не тільки з кількісними показниками, а й із якісними показниками, які відображають ефективність діяльності господарства та є наслідком ефективної праці.

Стимулом підвищення продуктивності праці також є удосконалення форм систем оплати праці, відтворення робочої сили та розв'язання соціальних проблем суспільства. Підвищення продуктивності праці створює умови для зростання заробітної плати, і навпаки, збільшення заробітної плати стимулює її продуктивність. Проаналізуємо вплив оплати праці на її продуктивність у ФГ «Урожай» (табл. 4).

Слід відзначити, що середньомісячна заробітна плата зменшилась на 831,5 грн і становить у звітному періоді 1108,3 грн, що є негативним явищем для досліджуваного господарства, оскільки при зменшенні заробітної плати зростає незадоволеність працівників рівнем оплати праці, що може відобразитись на продуктивності їхньої праці. Наявність у господарстві сезонних працівників зумовила те, що середньомісячна заробітна плата нижча рівня мінімальної заробітної плати. Потрібно відзначити, що, не зважаючи на зменшення заробітної плати, на підприємстві спостерігається збільшення одержаного доходу на одного працівника. У 2015 році в розрахунку на одного працівника було отримано 137,5 тис. грн доходу, за 2013-2015 рр. даний показник збільшився на 95,5 тис. грн. Хоча обсяг виробленої валової продукції на 1 середньорічного працівника зменшився з 202,6 тис. грн до 146,3 тис. грн за рахунок зменшення обсягів валової продукції.

Якщо порівняти динаміку оплати праці середньорічного працівника та виробленої валової продукції на 1 середньорічного працівника і одержаного доходу на 1 середньорічного працівника (рис. 2), то можна відзначити, що темпи спадання оплати праці середньорічного працівника швидші, ніж у виробленої валової продукції на 1 середньорічного працівника, а одержаний дохід на 1 середньорічного працівника взагалі зріс.

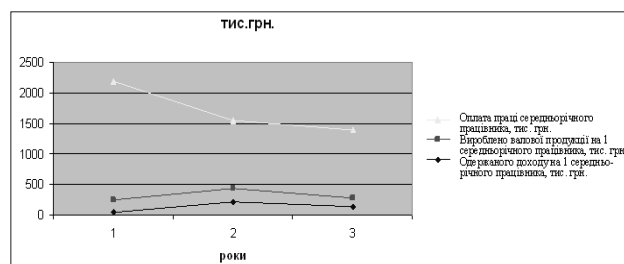


Рис. 2. Динаміка оплати праці середньорічного працівника та виробленої валової продукції на 1 середньорічного працівника і одержаного доходу на 1 середньорічного працівника ФГ «Урожай»

Джерело: власні розрахунки за даними ФГ «Урожай»

Висновки з проведеного дослідження. Проведений аналіз умов оплати праці та преміювання показує, що розмір доходів співробітників ФГ «Урожай» поставлено у залежність від результатів їх трудової діяльності у господарстві. За кожне порушення трудової дисципліни і технології виробництва до працівника застосовується санкція у вигляді позбавлення премії або її частини.

На підприємстві спостерігається зниження загального фонду оплати праці, що спричинено зменшенням чисельності персоналу досліджуваного підприємства на 18 осіб. Також знизилась і середньомісячна заробітна плата одного працівника рівна на 834,5 грн, що є негативним явищем для досліджуваного господарства, оскільки при зменшенні заробітної плати зростає незадоволеність працівників рівнем оплати праці, що може відобразитись на продуктивності їхньої праці.

Основними шляхами підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи її мотивації на ФГ «Урожай» є: підвищення розміру заробітної плати всім співробітникам господарства; забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою; поліпшення соціально-побутових умов та умов праці; посилення зв'язку заробітної плати з результатами праці; залучення персоналу у розробку та вдосконалення програм стимулювання; надання підлеглим роботи, що вимагає від них повної віддачі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Виноградова О. В., Пілігрим К. І. Сутність мотивації персоналу як основи розвитку підприємства / О. В. Виноградова, К. І. Пілігрим // Менеджмент та маркетинг. – 2013. – № 12. – С. 339-347.
2. Поліщук П. В. Матеріальне стимулювання, як основа ефективного управління підприємством / П. В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. – С. 85-87.
3. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: підручник / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Вид-во «Академвидав», 2003. – 416 с.
4. Киш Л. М., Коняга Р. М. Аналіз трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств // Зб. матеріа-

лів VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин», 24-25 квітня 2014 р. – Умань: ВПЦ «Візаві» (Видавець «Сочінський»), 2014. – Ч. 1. – 84-87 с.

5. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.

6. Цигенс О. П. Продуктивність праці як основа формування мотивації праці персоналу аграрних підприємств / О. П. Цигенс // Електронний ресурс. – [Режим доступу]: <http://www.nbuu.gov.ua/node/2116>

7. Червінська Л.П. Економіка праці: Навчальний посібник. –К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

A COMPARATIVE ANALYSIS IS THE LABOUR OF ADMINISTRATIVE ПЕРСОНАЛУ PRODUCTIVITY

Стаття присвячена питанням підвищення продуктивності та ефективності праці персоналу у підприємствах на прикладі СТОВ «Відродження-2008». У роботі проаналізовано поняття продуктивності праці та визначено організаційні заходи, що підвищують рівень продуктивності праці персоналу в сучасних умовах. Здійснено порівняння продуктивності праці в загальному по підприємству та управлінського персоналу. Також проведено кореляційно-регресивний аналіз впливу матеріальних мотивацій на продуктивність праці робітників і управлінського персоналу з метою визначення подальших матеріальних важелів впливу на її підвищення.

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність праці, персонал, управління персоналом, управлінський персонал.

Стаття посвящена вопросам повышения производительности и эффективности труда персонала в предприятиях на примере сельскохозяйственное товарищество с ограниченной ответственностью "Возрождение-2008". В работе проанализировано понятие производительности труда и определены организационные мероприятия, которые повышают уровень производительности труда персонала в современных условиях. Осуществлено сравнение производительности труда в общем по

предприятию и управленческого персонала. Также проведен корреляционно-регрессивный анализ влияния материальных мотиваций на производительность труда рабочих и управленческого персонала с целью определения дальнейших материальных рычагов влияния на ее повышение.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность труда, персонал, управление персоналом, управленческий персонал.

The article is sacred to the questions of increase of the productivity and efficiency of labour of personnel in enterprises on the example of the agricultural company limited liability "Vidrodzhenia-2008". The concept of the labour productivity is in-process analysed and organizational measures which promote the level of the labour of personnel productivity in modern terms are certain. Comparison of the labour productivity is carried out generally speaking on an enterprise and managerial staff. The cross-correlation-regressive analysis of influence of material motivations is also conducted on the labour of workers and managerial staff productivity with the purpose of determination of further material levers of influence on her increase.

Key words: the labour productivity, efficiency of labour, personnel, management, managerial staff, a personnel.

УДК 331.108.53

Киш Л.М.

к.е.н., доцент кафедри моделювання та інформаційних технологій в економіці
Вінницький національний аграрний
університет

Поліхун В. М.

студент
Вінницький національний аграрний
університет

Постановка проблеми. У сучасних умовах одним з головних та найважливіших завдань є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях. Проте, його практичне впровадження є ускладненим через низку факторів, які стають перешкодою на шляху до підвищення продуктивності праці. З-поміж різноманітних чинників, котрі становлять основу активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці. Мотиви варто розглядати у вигляді особливого елемента регулювання поведінки та діяльності суб'єкта, виникнення якого зумовлене зовнішнім і внутрішнім спонуканням. Поведінка суб'єкта усвідомлюється ним, як усвідомлюються

й ті спонукальні складові, заради котрих він здійснює свою діяльність.

Результати господарської діяльності будь-якого підприємства залежать передовсім від ефективності використання живої праці – найбільш активного і власне вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку. Забезпечення високої продуктивності праці, ефективне використання професійного та інтелектуального потенціалу працівника неможливі без