

*К. М. Дідур,
асистент, Дніпропетровський державний аграрний університет*

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ГОЛОВНИЙ СТИМУЛЮЮЧИЙ ФАКТОР В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

*К. Didur,
assistant, Dnepropetrovsk state agrarian university*

A SALARY AS MAIN STIMULANT FACTOR IS IN AGRICULTURE

Проаналізовано термін "Заробітна плата". Виявлено зв'язок між продуктивністю праці та її оплатою. Запропоновано модель нарахування заробітної плати працівникам у сільському господарстві.

A term "salary" is analysed. Connection is educed between the labour productivity and her payment. The model of extra charge of salary is offered to the workers in agriculture.

*Ключові слова: сільське господарство, заробітна плата, продуктивність праці, нарахування заробітної плати.
Key words: agriculture, salary, labour productivity, extra charge of salary.*

ВСТУП

На сьогоднішній день, сільське господарство є однією з найперспективніших галузей народного господарства, адже Україна багата чорноземами та має сприятливі кліматичні умови для вирощування широкого спектра сільськогосподарських культур, а отже має великі можливості для забезпечення співвітчизників продуктами харчування та імпортування продукції за кордон, що в свою чергу несе розширення зв'язків між країнами та отримання високих прибутків. Проте, на ділі не все так гладко та чудово. Оскільки щорічно скорочується кількість персоналу, бажачого працювати в сільському господарстві, і це не лише через демографічні фактори або через новітні технології, за якими підприємство потребує менше працівників, бо техніка замінює їх. Головною причиною такого скорочення є низька заробітна плата, якої не вистачає для того, щоб вести здоровий та гідний спосіб життя. Питання реформування організації оплати праці персоналу сільгоспдприємств та підвищення її рівня досліджуються такими видатними вченими, як О.А. Бугуцький, В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, А.М. Колот, В.В. Сопко, М.Б. Махсма.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Основними завданнями статті є:
— проаналізувати термін "Заробітна плата";
— виявити зв'язок між продуктивністю праці та її оплатою;
— запропонувати модель нарахування заробітної плати працівникам в сільському господарстві.

РЕЗУЛЬТАТИ

Персонал аграрного підприємства — це сукупність постійних, тимчасових та сезонних працівників, що мають необхідний фізичний розвиток, володіють певними знаннями, досвідом та навиками, необхідними та достатніми для роботи в аграрному секторі економіки, а також формуються та змінюються під впливом чинників зовнішнього і внутрішнього середовища по відношен-

ню до галузі. Персонал — найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т. п. Люди, їх майстерність, освіта є найбільш важливим складовим елементом продуктивних сил, що визначально впливає на стан економічного розвитку підприємств та конкурентоспроможність їх продукції.

Праця персоналу сільськогосподарських підприємств має свої особливості, зумовлені умовами й складністю сільського господарства як галузі виробництва. Особливості сучасного формування кадрового потенціалу підприємств в аграрному секторі зумовлені: формуванням багатоукладності в АПК; розвитком різних організаційно-правових структур на основі приватної форми власності на землю та майно; непривабливістю сільськогосподарської праці; обмеженістю видів діяльності на селі; необхідністю постійного пристосування до динамічних змін ринкового середовища; відтоком кваліфікованих спеціалістів та небажанням молоді повертатися в село; системною кризою в галузі; відсутністю дієвих стимулів та гарантій стабільної зайнятості; ментальністю вітчизняного селянства; диференціацією населення країни та селянства за рівнем грошових доходів; недостатньою увагою держави в забезпеченні нормальних соціальних умов життя і праці сільських жителів; специфікою сільськогосподарського виробництва та його продукції як товару, який значною мірою визначає ринкові цілі, дистрибуцію, цінову політику і т. д. Та головною особливістю формування персоналу аграрних підприємств є те, що працівниками сільськогосподарських підприємств, в основному, є жителі відповідних сільських населених пунктів, і саме сільське населення є основою формування персоналу аграрних підприємств. Його зміни безпосередньо відбиваються на чисельності та структурі учасників виробничо-господарської діяльності. При цьому сучасний стан демогра-

Таблиця 1. Забезпеченість сільськогосподарських підприємств персоналом

Показник	2007	2008	2009	2010	2011	2011 у % до 2007
Нааявність сільськогосподарських угідь, тис. га	2234,0	2211,6	2208,3	2198,7	2323,5	104,0
в т. ч. рілля	2090,3	2084,8	2084,6	2079,8	2184,1	104,5
Кількість найманих працівників, осіб	53500,0	51500,0	45900,0	44300,0	41500,0	77,6
Середньооблікова чисельність працівників, всього осіб	41118,0	38835,0	36083,0	33757,0	35256,0	85,7
Облікова чисельність працівників, всього осіб	36661,0	33537,0	34051,0	29728,0	32352,0	88,2
Середньорічна чисельність працівників, зайнятих у с/г виробництві, осіб	40039,0	37990,0	34568,0	32946,0	34643,0	86,5
Припадає на 100 га с.-г. угідь: найманих працівників, осіб	4175,7	4294,4	4811,1	4963,2	5598,8	134,1
Припадає на 100 га с.-г. угідь: середньорічних працівників, осіб	5579,6	5821,5	6388,3	6673,6	6707,0	120,2

фічних процесів на селі, з одного боку, відзеркалює результативність минулої соціально-економічної політики держави щодо сільського господарства, а з другого — показує соціальне середовище, яке створює майбутній кадровий потенціал сільськогосподарських підприємств [11].

Для аналізу персоналу аграрних підприємств розглянемо забезпеченість сільського господарства найманими робітниками (табл. 1). Згідно закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", найманий працівник — фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання або у фізичної особи. В історичному аспекті наймані працівники (наймити) — суспільна верства, яка, не маючи інших засобів до існування, крім власної праці, працює на власника, що володіє основними засобами виробництва.

Як свідчать дані таблиці 1, середньооблікова чисельність працівників аграрних підприємств протягом досліджуваних років скоротилась на 14,3%. Основна причина скорочення кількості працівників полягає у зниженні життєвого рівня селян та погіршенні їх медичного обслуговування внаслідок "залишкового" принципу розподілу ресурсів на потреби охорони здоров'я, соціокультурної невідповідності населення до раціональної поведінки самозбереження, низькою заробітною платою [1]. Реформування аграрного сектора, відсутність підтримки з боку держави спричинили спад виробництва сільськогосподарської продукції, що також вплинуло на скорочення робочих місць на селі. Розвиток науково-технічного прогресу став підґрунтям заміни ручної праці механізованою і причиною вивільнення значної кількості персоналу підприємств.

Ефективність праці в сільському господарстві певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Грузінова Л.П. аналізуючи термін "заробітна плата" зазначає, що заробітна плата — це винагорода за працю, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2]. О.І. Іляш та М.В. Дошак, вважають, що "соціально-економічна категорія заробітна плата є певною частиною прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни" [5]. Трактуючи заробітну плату як вартість послуг праці, Ж.Ш. Шило та О.Ю. Поліщук стверджують, що реальна вартість послуг праці складається з поточних витрат на її підтримання та капітальних витрат на відтворення. До поточних витрат відносять витрати на харчування, придбання непродовольчих товарів та платних послуг. До капітальних — придбання або будівництво житла, отриманого необхідного для даного ринку праці рівня освіти, медичне та пенсійне забезпечення, виховання дітей" [12]. О.М. Пи-

щуліна зазначає: "Заробітна плата ... є концентрованим виявленням ефективності економіки і соціальної політики держави та спроможності суспільства загалом захищати право людини на гідне життя" [9]. Отже, заробітна плата — це дохід працівника, який він отримує в результаті виконання певного кола завдань та обов'язків; заробітна плата відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві.

Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни. Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві. Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства. Як елемент ціни виробництва заробітна плата має визначитися часткою у створеній підприємством вартості. Під час формування частки заробітної плати необхідно не допускати відшкодування надлишкових затрат праці [3]. Забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці обумовлює необхідність здійснення регулювання фонду оплати праці, оскільки існує певна можливість втрати стимулюючого ефекту заробітної плати. Посилення стимулюючої ролі заробітної плати повинне ґрунтуватися на стратегії забезпечення одночасного зростання продуктивності, обсягу виробництва і оплати праці. Поєднання цих показників є економічною основою регулювання фондів оплати праці і рівня заробітної плати [13]. Проаналізуємо взаємозв'язок між продуктивністю праці та її оплатою в досліджуваних аграрних підприємствах Ново-московського району Дніпропетровської області (табл. 2).

Дані таблиці 2 свідчать, що на підприємствах Ново-московського району простежується обернений зв'язок між продуктивністю праці та її оплатою, оскільки підприємства III групи, які мають найбільшу продуктивність праці (більше 140 тис. грн. на 1 працівника) найменше платять своїм робітникам (7,8 грн. за 1 людину-годину). Це свідчить про те, що робітники працюють лише

Таблиця 2. Взаємозв'язок між продуктивністю праці та її оплатою в аграрних підприємствах Новомосковського району, 2007–2011 р.

Показники	Групи за розміром виробництва валової продукції на 1 працівника, тис. грн.		
	I до 70	II 70–140	III більше 140
Кількість аграрних підприємств у групі	2,0	13,0	4,0
Вироблено валової продукції на: на 1 середньорічного працівника, тис. грн.	65,1	89,5	149,8
на 1 людину-годину, грн.	33,4	46,2	77,1
Середньорічний фонд оплати праці 1 працівника, тис. грн.	16,7	16,5	15,2
Оплата 1 людину-години, грн.	8,6	8,5	7,8

Джерело: власні дослідження.

завдяки моральним стимулам, проте надовго такого "ентузіазму" не вистачить та керівникам підприємств доведеться застосовувати і матеріальні стимули.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється [3]. В сільському господарстві заробітна плата виконує відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальні функції. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх сім'ї необхідними засобами для життя, без яких не може існувати жодна людина. Стимулююча функція заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності, ефективності та якості праці, тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці. Регулююча функція заробітної плати полягає в розміщенні робочої сили в регіонах, галузях господарства, підприємствах відповідно до ринкової кон'юнктури, тобто відбувається перерозподіл персоналу з одних галузей в інші відповідно до потреб. Соціальна функція заробітної плати полягає, по-перше, в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однаковою працю. По-друге, соціальна функція заробітної плати полягає в здійсненні соціального страхування працівника. Від заробітної плати щомісяця здійснюються відрахування до різних соціаль-

них фондів з метою здійснення страхових виплат при настанні страхових випадків: безробіття, тимчасова непрацездатність тощо, а також досягнення пенсійного віку [8]. Аналіз заробітної плати працівників сільського господарства наведений в таблиці 3.

Поглиблення диспаритету між галузями економіки призвело до того, що заробітна плата працівників сільського господарства є найнижчою серед підприємств усіх видів діяльності. В 2007 р. оплата праці робітників сільського господарства була на 39,6% менша, ніж працівників інших видів економічної діяльності, в 2011 р. ця різниця склала 32,9%. Заробітна плата працівників аграрних підприємств Новомосковського району є меншою, ніж заробітна плата в цілому по галузі, що є негативно, оскільки не виконуються відтворювальна та стимулююча функції заробітної плати. [6]. Аналізуючи причини низької ціни сільської робочої сили, слід визначити ряд факторів. По-перше, це мізерність оплати праці, зумовлена неефективністю сільськогосподарського виробництва, нижчою його прибутковістю порівняно з іншими галузями. Серйозною проблемою підвищення заробітної плати є фінансові труднощі, що проявляються у нестачі оборотного капіталу. Крім того, підвищення заробітної плати стримується і через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю [4].

Вплив високої заробітної плати на мотивацію трудової діяльності та підвищення ефективності виробництва багатоплановий і проявляється у наступному. По-

Таблиця 3. Порівняльний аналіз рівня заробітної плати в сільському господарстві Дніпропетровської області

Показник	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2011 р. у % до 2007 р.
Аналіз заробітної плати на рівні галузі						
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві й мисливстві, грн.	879,4	1279,3	1347,0	1577,0	1872,0	212,9
Середньомісячна заробітна плата за всіма видами економічної діяльності, грн.	1455,3	1876,0	1962,9	2368,6	2790,5	191,7
Середня мінімальна заробітна плата, грн.	460,0	605,0	744,0	922,0	963,0	209,3
Прожитковий мінімум, грн.	568,0	669,0	744,0	922,0	963,0	169,5
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві й мисливстві до, %:						
заробітної плати за всіма видами економічної діяльності	60,4	68,2	68,6	66,6	67,1	111,0
мінімальної заробітної плати	191,2	211,5	181,0	171,0	194,4	101,7
прожиткового мінімуму	154,8	191,2	181,0	171,0	194,4	125,6
Аналіз заробітної плати на рівні підприємств						
Оплата праці, грн. в розрахунку на середньорічного працівника	614,8	898,2	853,8	1074,7	1247,3	202,9
1 грн. валової продукції в порівняннях цінах 2005 р.	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	78,1
1 грн. виручки від реалізації	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,9
1 людину-годину	0,5	0,6	0,5	0,6	0,7	132,3
Питома вага оплати праці у витратах виробництва, %	13,7	11,5	12,9	11,7	10,6	77,3

Джерело: власні дослідження.

перше, більш високий рівень заробітної плати (у порівнянні з середньоринковим її значенням) сприяє зниженню плінності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу, що дає змогу роботодавцю скоротити витрати на найм і навчання персоналу, спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. По-третє, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці [10]. Проте, оплата праці та її продуктивність є взаємозумовленими економічними категоріями. Їх взаємозв'язок характеризує рівень відповідності темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці: чим вищі темпи підвищення продуктивності праці, тим ширші можливості на підприємстві для зростання оплати трудового внеску працівників, зайнятих у виробництві, й навпаки. За таких умов підприємства мають змогу вести розширене відтворення, виробляти достатню кількість продукції з найменшими витратами, водночас підвищуючи розміри матеріального стимулювання [7]. Аналіз співвідношення темпів росту продуктивності та оплати праці в досліджуваних господарствах наведено в таблиці 4.

Деяке підвищення заробітної плати сільськогосподарськими підприємствами здійснюється, незважаючи на відставання темпів зростання продуктивності праці. Разом з тим, це виправдано відставанням заробітної плати в сільському господарстві від середньої по економіці і низькою платоспроможністю селян, хоча розвиток економіки, як відомо, багато в чому забезпечується завдяки зростанню сукупного попиту, який залежить також і від рівня доходів населення. Перевитрати на оплату праці були лише в 2008 р. і склали 258,6 тис. грн. Решта років характеризуються приблизно однаковими темпами зростання продуктивності праці та її оплати [4]. Звісно темпи росту продуктивності праці повинні випереджати темпи росту заробітної плати, проте це можливо до певного моменту. Оскільки заробітна плата, яка не задовольняє потреби працівників та не враховує їх внеску в створений продукт, не може бути ефективною як для конкретного сільськогосподарського підприємства, галузі в цілому, так і для економіки країни. Тому, ми вважаємо, що необхідно переглянути систему нарахування заробітних плат персоналу, головний акцент зробивши на взаємозв'язку результатів праці та заробітної плати, яка виплачується за отриманий результат. Нарахування системи заробітної плати повинно бути окремим для кожної категорії працівників, в залежності від складності виконуваних ними функцій та містити в своєму складі різні за своєю економічною суттю компоненти. Найбільшою за своїм розміром повинна бути заробітна плата управлінського персоналу, адже робота управлінців дуже складна та відповідальна, від результатів їх знань, умінь, навиків та доброспорядної праці залежить успішність підприємства. Саме тому, оплата праці управлінців має враховувати кінцеві результати діяльності підприємства і пропорційно відбиватись на розмірі доходу. Лише тоді, вони будуть зацікавлені в результатах ефективної і прибуткової діяльності підприємства. Тому, ми пропонуємо нараховувати заробітну плату за такою методикою:

$$ЗП = ПО + ДЗСВЗ + ДЗД + ДЗК + ДЗПР + ДЗРП + ДЗПН + ООП + ДЗС + ДННП + ВП + Д + О,$$

де ПО — посадовий оклад. Визначається власником підприємства та регулюється трудовим договором (контрактом);

Таблиця 4. Співвідношення темпів росту продуктивності та оплати праці в аграрних підприємствах Новомосковського району

Показник	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Приходиться на середньорічного працівника, грн.:					
Валової продукції в порівняних цінах	51516,9	74694,7	75481,7	101358,3	133781,8
Оплати праці	614,8	898,2	853,8	1074,7	1247,3
Індекс продуктивності праці		1,4	1,0	1,3	1,3
Індекс оплати праці на 1 працівника		1,5	1,0	1,3	1,2
Коефіцієнт співвідношення продуктивності та оплати праці		1,0	0,9	0,9	0,9
Відносна економія (-), перевитрати (+), тис. грн.		258,6	-2173,2	-3129,4	-7186,2

Джерело: власні дослідження.

ДЗСВЗ — доплати за своєчасне виконання завдань, які ставить перед управліннями вище керівництво або засновники підприємства, розраховуються як % від посадового окладу. В разі незадовільного виконання своїх посадових обов'язків ця сума може бути вирахувана з посадового окладу;

ДЗД — доплати за дисципліну. Оскільки управління несуть повну відповідальність за все, що відбувається на підприємстві, включаючи дисципліну та підтримку морально-психологічного клімату колективу, вони мають бути заохочені у дотриманні порядку. ДЗД розраховуються як % від посадового окладу, проте в разі порушення морально-психологічного клімату або порядку, ця сума може бути вирахувана з посадового окладу;

ДЗК — доплати за компетенції, які включають в себе доплату за навик та доплату за стаж. Доплати за навикі полягають у наявності другої вищої освіти, звання кандидата або доктора наук, володіння комп'ютерними програмами, знання іноземних мов, наявність водійського посвідчення та інші кваліфікаційні навикі. Виплачуються як % від посадового окладу, в тому коли ці навикі збігаються з профілем роботи підприємства. Доплати за стаж включають у себе як загальний стаж роботи, так і стаж роботи на даному підприємстві. Розраховуються як % від посадового окладу, та росте пропорційно досвіду роботи;

ДЗПР — доплати за понаднормову роботу, або роботу в вихідні чи святкові дні. Розраховуються множенням вартості 1 години роботи директора (посадовий оклад поділити на кількість робочих днів в місяці та поділити на тривалість робочого дня) на кількість перепрацьованих годин. Виплачуються лише в тому випадку, коли понаднормова робота викликана збільшенням обсягів виробництва продукції, сезонністю чи іншими факторами, не пов'язаними з недбалістю керівника;

ДЗРП — доплата за раціоналізаторські пропозиції. Цей вид доплат пов'язаний з пропозиціями по покращенню або зміні певного виду діяльності в результаті чого відбувається економія ресурсів або збільшення обсягів виробництва. Виплати здійснюються у вигляді разової заохочувальної премії, якщо економічний ефект від пропозиції не значний або відсутній та у вигляді % від розміру зекономлених коштів, якщо економічний ефект значний;

ДЗПН — доплати за перевищення встановлених нормативів, тобто доплати за збільшення обсягів випуску та реалізації продукції, збільшення рівня рентабельності, зменшення собівартості продукції, розширення клієнтської бази, зменшення показників плінності персоналу тощо. Нараховується як конкретна сума, яка залежить від того, наскільки перевиконані нормативи;

ООП — оплата основних потреб, пов'язаних з роботою. Полягає в оплаті харчування в їдальнях організації, проїзд до роботи в суспільному транспорті, витрати на автомобіль (пальне), витрати на відрядження, лікарняні витрати, відпускні витрати, витрати на оздоровлення, витрати на одержання другої вищої освіти або проходження певних курсів, мобільний зв'язок та інші соціальні виплати. Виражається в конкретній грошовій

сумі, яка змінюється одночасно зі зміною рівня цін в економіці або зі збільшенням обсягів роботи;

ДЗС — доплати за старання — це додаткові виплати до заробітної плати у вигляді грошової винагороди за відмову від паління; заняття спортом; за появу на робочому місці раніше від колег; за організацію дозвілля працівників; відсутність запізнь або пропусків робочих днів через хворобу або інше;

ДННП — доплати на випадок надзвичайної події. Це є одноразові виплати, які виплачуються в вигляді конкретної суми у випадку особистих урочистостей, смертю родичів, екстремними випадками — крадіжками, пожежами, потопами та ін.;

ВП — виплати з прибутку. Виплачуються за підсумками року як % від одержаного прибутку в разі виконання плану з обсягу реалізації продукції та послуг; у випадку збільшення продуктивності праці та ін.;

Д — дивіденди. Виплачуються за підсумками року з одержаного від господарської діяльності прибутку після виплати всіх обов'язкових платежів. На нашу думку, управлінський персонал має володіти певною часткою компанії щоб бути зацікавленим в результатах своєї праці;

О — опціони. Даний метод винагороди встановлює залежність між майбутнім доходом співробітника і курсом акцій корпорації — найважливішим показником успіху компанії. Беручи участь в плані придбання акцій, співробітники стають безпосередньо зацікавленими у підвищенні їх курсу, а отже, збільшенні ринкової цінності підприємства, і пов'язують своє благополуччя в довготривалій перспективі з її процвітанням. Опціони є практично безкоштовною для організації формою винагороди, оскільки вони надають співробітнику можливість придбати акції за фіксованою ціною, а не нагороджують його безкоштовним пакетом акцій.

Отже, річний дохід управлінців аграрного підприємства можна обчислити за формулою:

$$РД = (ПО \pm \Sigma \text{Доплат}) * 12 + ВП + Д + О,$$

де РД — річний дохід керівника відповідної служби.

Заробітну плату решті працівників пропонуємо нараховувати так:

$$ЗП = ПО \pm \text{ДЗС} \pm \text{ДЗД} + \text{ДЗК} + \text{ДЗПР} + \text{ДЗРП} + \text{ДЗПН} + \text{ООП} + \text{ДЗС} + \text{ДННП}.$$

Різниця в системі нарахування заробітної плати управлінців та решти працівників пов'язана зі значною відповідальністю, яка лежить на керівниках, адже саме від їх управлінських рішень залежать результати роботи підприємства. Помилки управлінців несуть в собі значно більші загрози, ніж прорахунки виконавців.

ВИСНОВКИ

Ми вважаємо, що запропонована нами система оплати праці персоналу в сільському господарстві є актуальною та прогресивною, оскільки: по-перше, розмір винагороди безпосередньо залежить від результатів праці конкретного працівника та всього аграрного підприємства в цілому; по-друге, система нарахування заробітної плати є достатньо простою і зрозумілою різним категоріям працівників; по-третє, показники ефективності праці враховують особистий внесок кожного працівника в загальний результат діяльності підприємства; по-четверте, винагорода забезпечує стимулювання підвищення не лише кількісних, а й якісних характеристик результатів праці та сприяє реалізації стратегії підприємства; по-п'яте, механізм нарахування заробітної плати поєднує особисті інтереси працівників та власників підприємства; по-шосте, диференційованість оплати праці, яка залежить від посади, стажу, особистих компетенцій та головне трудового внеску в загальні результати діяльності підприємства; по-сьоме, запропонована система нарахування заробітної плати забезпечить перевищення темпів зростання продуктивності праці

над темпами заробітної плати праці; по-восьме, за допомогою запропонованої нами заробітної плати знизиться плінність кадрів, що підвищить ефективність діяльності підприємства та знизить витрати на прийом, навчання та перекваліфікацію нового персоналу; по-дев'яте, така методика нарахування заробітної плати забезпечить робітникам необхідний для життя рівень достатку, оскільки враховується як постійна, так і змінна частина винагородження.

Література:

1. Баценко А.М. Кількісний та якісний склад людських ресурсів як фактор впливу на ефективність сільськогосподарського виробництва [Електронний ресурс] / А.М. Баценко // Збірник наукових праць Полтавської державної академії. Серія: економічні науки — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/prpdaa/econ/2011_3_1/038.pdf
2. Грузінова Л.П. Трудове право України: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткій. — К.: МАУП, 2003. — 128 с.
3. Гусаріна Н.В. Взаємозв'язок зростання продуктивності праці і заробітної плати у промисловості [Електронний ресурс] / Н.В. Гусаріна // Режим доступу до журн. - http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Economics/17972.doc.htm
4. Дідіченко Н.Г. Проблеми оплати праці в сільському господарстві в сучасних [Електронний ресурс] / Н.Г. Дідіченко, Т.О. Салип // Режим доступу: http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/62216.doc.htm
5. Іляш О.І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами / О.І. Іляш та М.В. Дошак // Науковий вісник НАТУ України: зб. наук.-техн. праць. — Львів: РВВНАТУ України. — 2007. — Вип. 17.4. — С. 165—168.
6. Макаренко П. М. До питання сутності поняття "сукупний працівник" та його специфічних рис в умовах розвитку ринкової економіки / П. М. Макаренко, Т. Г. Мисник // АгроСвіт. — 2008. — № 23. — С. 27—32.
7. Макаренко П.М. Проблеми продуктивності праці в сучасних умовах розвитку сільського господарства / П.М. Макаренко, О.П. Зоря, О.В. Данько // Збірник наукових праць Полтавської державної академії. Серія: економічні науки. — 2011. — № 2 — С. 3—8.
8. Малицька І.Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні / І.Д. Малицька // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 51. — К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. — С. 409—414.
9. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. — 2007. — № 1. — С. 133—140.
10. Плотник О.Д. Основні тенденції використання трудових ресурсів аграрних підприємств Полтавської області // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — Т. 2. — 2010. — С. 76—80.
11. Прижигалінська Н.В. Формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону: автореферат дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Н.В. Прижигалінська; МДАУ. — Миколаїв, 2008. — 20 с.
12. Чутка О. Тенденції заробітної плати працівників України / О. Чутка [Електронний ресурс]. — Доступний з http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsu.pdf.
13. Яворська Т.В. Регулювання співвідношення продуктивності праці і заробітної плати на металургійних підприємствах / Т.В. Яворська, І.Б. Швець // Збірка наукових робіт переможців Всеукраїнського конкурсу студентських НДР за напрямком "Маркетинг, управління персоналом та економіка праці" у 2010—2011 р. / Ред. кол. Беспалова С.В. (голова) та ін. — Донецьк: ДонНУ, 2011. — С. 97—99.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2013 р.