

УДК 658.310.853:65.011.4

С.Г. Мороз

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ У СИСТЕМІ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

У статті досліджено вплив матеріального стимулювання праці на підвищення конкурентоспроможності виробництва продукції тваринництва. Розглянуто вплив продуктивності праці, яка визначена за вартістю товарної продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника галузі, на окупність витрат тваринництва та інші показники, що визначають конкурентоспроможність виробництва. З'ясовано зв'язок між рівнем заробітної плати та окупністю витрат, економією матеріальних витрат та питомою вагою витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва.

This paper investigates the impact of financial incentives work to enhance the competitiveness of livestock production. The influence of labor productivity, which is defined by the value of marketable livestock products per 1 employee sector, cost recovery for livestock and other indicators that determine the competitiveness of production. It is shown the link between wages and cost recovery, saving material costs and the proportion of labor costs in the structure of production costs of livestock.

Ключові слова: мотивація, матеріальне стимулювання, заробітна плата, конкурентоспроможність, продуктивність праці, зарплатомісткість.

Підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції, насамперед, пов'язане з більш ефективним використанням факторів виробництва — засобів

і предметів праці. Водночас вирішальне значення у цьому процесі належить трудовій діяльності людини. Однією з головних проблем, що існують нині у цій сфері — це стимулювання працівників у сільськогосподарському виробництві, зокрема в галузі тваринництва, без ефективного вирішення якої, неможливий вихід галузі із кризового стану.

Питання стимулювання працівників до продуктивної праці є одним із найважливіших завдань в умовах, коли підприємство прагне отримати якомога більше конкурентних переваг. Стимулювання та матеріальна мотивація праці на сучасному етапі розвитку країни представляє собою центральну ланку системи управління підприємством [1].

Дослідженню проблем мотивації та матеріального стимулювання працівників у підприємствах присвячено праці багатьох вітчизняних учених-економістів: Андрійчука В., Богині Д., Дієсперова В., Олійник Т., Ульянченка О., Назарової Г., Семикіної М., Пономарьової М. Незважаючи на досить значну кількість досліджень, залишається актуальним подальше вивчення значення матеріального стимулювання у формуванні конкурентоспроможності виробництва сільськогосподарської продукції.

Метою статті є аналіз впливу матеріального стимулювання працівників на підвищення конкурентоспроможності виробництва продукції.

Коли здійснюється оцінка конкурентоспроможності та ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства, особливу увагу варто приділяти зростанню прибутковості не тільки за рахунок збільшення обсягів продукції та підвищення цін на неї, але й досягнення її приросту за рахунок кращої мотивації праці [2]. Мотивація праці — це стимулювання працівника до діяльності для досягнення цілей підприємства через задоволення своїх власних потреб. До того ж, як зауважує М.С. Рябуха, про формування мотивації праці можна говорити тільки в тому випадку, якщо актуальні для працівника потреби (інтереси) і здатні їх задовольнити блага зв'язує трудова діяльність [3]. Найбільш дієвим засобом посилення мотивації праці та підвищення на цій основі конкурентоспроможності виробництва є матеріальне стимулювання — сукупності економічних форм та методів спонукання людей, заснованих на використанні матеріальної зацікавленості людини в підвищенні рівня грошової оплати праці, в отриманні додаткових грошових винагород [4].

Матеріальна зацікавленість сільськогосподарських працівників не залежить від форми господарювання та галузі, а визначається рівнем оплати праці, що задовольняє працівника. Основою матеріальної мотивації праці є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Дана система стимулювання повинна заохочувати працівника до зростання продуктивності праці [1].

Світовий досвід переконує, що штучне збільшення заробітної плати виступає ефективним важелем підвищення продуктивності праці, зростання вигідності функціонування підприємства, забезпечення його розвитку. Проблемаю багатьох роботодавців є те, що вони розглядають підвищення розміру заробітної плати не як засіб мотивації персоналу, а як джерело збільшення своїх витрат, що веде до зменшення прибутку.

Крім цього, неспроможність заробітної плати задовольнити первинні потреби позбавляє її ознак мотиватора [5].

Матеріальна мотивація повинна бути орієнтована на скорочення витрат матеріально-грошових ресурсів та зростання продуктивності праці працівників. Сьогодні існує твердження, що даний показник втратив своє значення. Такої думки дотриму-

ється О.Ю. Шалевська [6], яку ми категорично не поділяємо, бо системі показників ефективності продуктивності праці належить одне із провідних місць. На жаль, починаючи з 2007 р., у формі статистичної звітності № 50 с. г. «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств» відсутній показник затрат праці на виробництво продукції.

Водночас продуктивність праці працівників залежить від їхнього бажання працювати, що, зокрема, визначається рівнем задоволеності умовами праці. Проте низький рівень оплати праці та погані соціально-побутові умови є причинами недостатньої мотивації у сільському господарстві. Це, відповідно, позначається на рівні продуктивності праці, ставленні працівників до засобів виробництва підприємства, які використовуються, виконанні покладених на них обов'язків. У сукупності ці чинники призводять до зростання собівартості виробленої продукції та зниження її конкурентоспроможності [7].

Матеріальна мотивація пропорційна економічним інтересам – системою економічних потреб суб'єктів господарської діяльності, що виступають як стимул їх діяльності, визначаючи господарську поведінку. Зацікавленість працівника в результатах своєї праці значно пов'язана з діяльністю підприємства, оскільки вона формує відчуття приналежності до спільної справи та відповідної значущості робітника на підприємстві. Сучасні умови підводять до того, щоб мотивація праці безпосередньо залежала від результатів виробничої діяльності підприємства, тобто залежала б від того, наскільки успішно працює підприємство та наскільки конкурентоспроможною є вироблена продукція [8].

Ретроспективний аналіз динаміки заробітної плати показує, що її рівень в аграрних підприємствах Харківської області був і залишається одним із найнижчих, порівняно з іншими галузями економіки.

Як вже зазначалося, підвищення матеріального стимулювання працівників є тим фактором, який тісно пов'язаний із зростанням продуктивності праці. Остання, своєю чергою, є передумовою зниження собівартості продукції, та на цій основі – підвищення окупності витрат на її виробництво. У зв'язку з цим для визначення дієвості цього механізму у галузі тваринництва у сучасних умовах було проведено групування сільськогосподарських підприємств Харківської області за даним показником (табл. 1).

Оскільки показника трудових затрат на виробництво продукції у статистичній звітності немає, в якості величини продуктивності праці було взято вартісний показник товарної продукції тваринництва у розрахунку на 1 працівника.

Групування показало, що існує досить чітко позначена закономірність зростання середньої заробітної плати 1 працівника тваринництва у міру підвищення факторного показника. Її рівень у 7-й групі перевищує значення 1-ї групи більше, ніж у 2 рази. Водночас диференціація показника продуктивності праці між групами значно більша. До цього необхідно вказати, що групувальні інтервали є нерівними: у перших трьох групах він дорівнює 20 тис. грн, а в наступних – 40 тис. грн. У зв'язку з цим величина вартості товарної продукції на 1 працівника тваринництва у 7-й групі перевищує значення 1-ї у 30 разів. Тобто зростання продуктивності праці не супроводжувалося відповідним підвищенням заробітної плати. Крім того, високі податки, які утримуються із заробітної плати, змушують багатьох підприємців видавати частину заробітку в «кон-

вертах», що, звичайно, ускладнює аналіз мотиваційного впливу заробітної плати на працівників підприємства. Це призводить до втрати взаємозв'язку між оплатою праці та результативними показниками діяльності підприємства. Також у даному випадку необхідно враховувати й ціновий фактор, адже продуктивність праці розраховувалася за вартістю товарної продукції на 1 працівника.

Таблиця 1

Групування підприємств Харківської області за вартістю товарної продукції тваринництва в розрахунку на 1 працівника галузі, 2012 р.

(авторська розробка на основі даних форми статистичної звітності

№ 50 с.-г. «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Харківської області за 2012 р.»)

Показники	Групи підприємств за вартістю товарної продукції тваринництва на 1 працівника галузі, тис. грн							У середньому по групах
	1	2	3	4	5	6	7	
	До 20	20-40	40-60	60-100	100-140	140-180	Понад 180	
Кількість підприємств у групі	26	24	31	39	33	18	27	198
Вартість товарної продукції тваринництва на 1 підприємство, тис. грн	97,6	622,7	1839,6	3877,0	5630,6	10235,2	29417,7	7020,4
Вартість товарної продукції тваринництва на 1 працівника, тис. грн	11,2	28,6	49,3	78,0	119,2	164,0	497,7	130,7
Витрати на оплату праці працівників тваринництва, тис. грн	131,9	272,2	576,6	973,8	1123,5	2078,3	1495,1	912,5
Зарплатомісткість, грн	2,52	0,57	0,34	0,27	0,19	0,17	0,07	0,56
Середня заробітна плата 1 працівника тваринництва, грн	1054	1288	1392	1724	1858	1859	2275	1622
Питома вага витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва, %	21,1	23,6	16,5	18,5	15,7	14,8	7,7	16,9
Сума матеріальних витрат на 100 грн товарної продукції тваринництва, грн	885,2	188,3	169,4	121,3	101,0	96,5	85,1	227,1
Окупність витрат тваринництва	0,70	0,70	0,74	0,83	0,90	1,02	1,10	0,85

Матеріальну вмотивованість персоналу оцінюють також за показником «зарплатомісткість». Вона відображає задоволення матеріальних інтересів персоналу, а зниження цього показника у динаміці розглядається як фактор підвищення ефективності

функціонування підприємства, але за умови, що воно супроводжується відповідним або випереджаючим зростанням продуктивності праці. У даній ситуації є чітка закономірність зниження зарплатомісткості у міру підвищення продуктивності праці. Рівні цього показника у крайніх групах різняться у 36 разів, що майже дорівнює темпам зростання продуктивності праці.

Під впливом факторного показника проявляється чітка тенденція до зниження питомої ваги витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва. Тобто завдяки зростанню продуктивності праці на фоні підвищення абсолютного розміру заробітної плати зменшуються витрати на оплату праці на одиницю продукції, що й підтверджує показник зарплатомісткості. Одночасно у міру зростання факторного показника проявляється закономірність зниження величини матеріальних витрат на 100 грн товарної продукції тваринництва, а це означає, що має місце економія матеріальних ресурсів, та на цій основі – зниження собівартості.

Завдяки підвищенню продуктивності праці у тваринництві та зміні вищезазначених показників окупність витрат як результативна величина та показник конкурентоспроможності виробництва продукції галузі має чітку тенденцію до зростання, й у 7-й групі становить 1,1.

Як вже зазначалося, одним із основних засобів матеріального стимулювання, та на цій основі підвищення продуктивності праці, є збільшення рівня оплати праці працівників. У зв'язку з цим було проведено групування за величиною заробітної плати 1 працівника тваринництва (табл. 2).

Розрахунки вказують на прямий зв'язок продуктивності праці та її матеріального стимулювання, хоча мають місце певні відхилення. Вища продуктивність праці була у тих підприємствах, де працівники отримували більшу заробітну плату. Рівень цього показника у 7-й групі перевищує 1-шу групу у 5,5 раза. Тобто належна матеріальна винагорода забезпечує високі результати роботи персоналу й ефективність його використання.

Шоста та сьома групи є найбільш показовими з погляду дієвості механізму матеріального стимулювання: на фоні не найвищої чисельності працівників підвищується продуктивність праці, рівень оплати праці у цій групі є найвищим. Очевидно, це слід пов'язувати із більш ефективним використанням на таких підприємствах техніки та обладнання, у зв'язку з чим ручна праця використовується менше та вивільняється робоча сила.

З метою виявлення економії матеріальних ресурсів у міру підвищення заробітної плати було розраховано показник матеріальних витрат на 100 грн товарної продукції тваринництва (табл. 2).

Чіткої закономірності його зміни немає, проте, як і передбачалося, найнижчим він є у 7-й групі (92,3 грн), де найвища заробітна плата та продуктивність праці працівників тваринництва. Отже, рівень оплати визначає моральне, економічне ставлення працівників до процесу виробництва, зокрема, раціонального і економного використання матеріальних ресурсів.

Таблиця 2

Групування підприємств Харківської області за рівнем середньої заробітної плати 1 працівника тваринництва, 2012 р.

(авторська розробка на основі даних форми статистичної звітності № 50 с.-г. «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Харківської області за 2012 р.»)

Показники	Групи підприємств за рівнем оплати праці 1 працівника тваринництва, грн							У середньому по групах
	1	2	3	4	5	6	7	
	До 800	801-1200	1201-1600	1601-2000	2001-2400	2401-2800	Понад 2800	
Кількість підприємств у групі	20	42	50	41	17	13	15	198
Середня заробітна плата 1 працівника тваринництва, грн	472,1	1026,4	1403,3	1765,5	2181,9	2614,3	3724,4	1622
Середня чисельність працівників тваринництва на 1 підприємство, чол.	7,5	43,3	34,8	39,6	93,4	48,2	41,5	41,3
Вартість товарної продукції тваринництва на 1 підприємство, тис. грн	220,2	3194,1	4344,4	5051,9	23382,3	23269,3	8400,5	7020,4
Вартість товарної продукції тваринництва на 1 працівника, тис. грн	36,3	100,3	106,8	97,0	155,2	228,7	200,0	130,7
Витрати на оплату праці працівників тваринництва, тис. грн	46,4	554,7	592,2	850,8	2408,1	1507,4	2236,1	912,5
Зарплатомісткість, грн	1,17	0,31	0,35	0,37	0,33	0,74	0,30	0,56
Питома вага витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва, %	15,9	13,3	16,0	18,6	18,8	21,6	21,5	16,9
Сума матеріальних витрат на 100 грн товарної продукції тваринництва, тис. грн	480,6	181,2	144,1	205,2	131,6	166,6	92,3	227,1
Окупність витрат тваринництва	0,77	0,84	0,84	0,84	0,95	0,92	0,92	0,88

Нарешті під впливом зростання рівня оплати праці підвищується головний результативний показник конкурентоспроможності виробництва продукції – окупність витрат у тваринництві. Закономірність не є чітко вираженою, проте коефіцієнт кореляції між ними дорівнює 0,92, що вказує на прямий щільний зв'язок.

Ще однією передумовою та одночасно чинником підвищення розміру оплати праці є рівень концентрації та спеціалізації виробництва. Це обумовлюється, насамперед, зростанням продуктивності праці, яка є наслідком більш ефективного використання основних та оборотних засобів, що характерне для зазначених процесів. Представлене у табл. 3 групування підприємств за вартістю товарної продукції тваринництва дає підстави для таких висновків.

Таблиця 3

Вплив розміру підприємств за вартістю товарної продукції тваринництва на рівень оплати праці у галузі, 2012 р.

(авторська розробка на основі даних форми статистичної звітності

№ 50 с.-г. «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств Харківської області за 2012 р.»

Групи підприємств за вартістю товарної продукції тваринництва, тис. грн	Кількість підприємств у групі	Вартість товарної продукції на 1 підприємство, тис. грн	Середня чисельність працівників у тваринництві, грн	Вартість товарної продукції на 1 працівника тваринництва, тис. грн	Середня заробітна плата 1 працівника тваринництва, грн	Окупність витрат у тваринництві	Питома вага витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва, %
1. До 100	26	40,7	3,3	21,9	1293,0	0,71	20,3
2. 100–400	35	232,8	7,3	49,3	1214,4	0,67	17,4
3. 400–1000	24	730,8	13,8	79,1	1469,7	0,90	17,7
4. 1000–2200	33	1517,2	20,6	120,6	1634,1	0,83	17,3
5. 2200–4600	24	3203,5	37,3	135,9	1850,2	0,85	17,3
6. 4600–9400	26	6743,7	56,8	159,0	1955,3	1,00	15,5
7. 9400–28200	24	18096,8	128,3	312,2	1983,8	1,02	13,7
8. Понад 28200	6	104446,7	227,7	468,2	2031,1	1,18	9,9
У середньому по сукупності	198	7020,4	41,3	130,7	1622,0	0,88	16,9

У міру зростання вартості товарної продукції в розрахунку на 1 підприємство, підвищується продуктивність праці та рівень оплати праці. Як наслідок зростання остан-

ніх має місце збільшення показника конкурентоспроможності виробництва продукції тваринництва — окупності витрат. Очевидно, що в даному випадку її величина зростала завдяки зниженню собівартості окремих видів продукції, оскільки підвищення продуктивності праці сприяє саме цьому процесу. Варто звернути увагу й на те, що у міру зростання розміру підприємства знижується питома вага витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва. Це пов'язано із вищим рівнем механізації та автоматизації виробничих процесів на великих підприємствах, внаслідок чого скорочуються витрати на оплату праці.

Таким чином, забезпечення конкурентоспроможного виробництва продукції тваринництва неможливе без зацікавленості працівників у результатах як своєї роботи, так і підприємства в цілому. Головну роль при цьому відіграє матеріальна їх мотивація, основною складовою якої виступає заробітна плата. За вищого її рівня забезпечується більша продуктивність праці персоналу, що прямо впливає на зростання конкурентоспроможності виробництва. Підвищення продуктивності праці до 180 тис. грн, обумовлюючи зростання окупності витрат у тваринництві, досягається при зниженні питомої ваги витрат на оплату праці до 7,7 % у структурі виробничих витрат і зменшення зарплатомісткості до 0,07 грн. За низьких рівнів продуктивності праці навіть при високій питомій вазі витрат на оплату праці (21–23 %) абсолютний рівень заробітної плати залишається набагато нижчим, а виробництво продукції виявляється збитковим. При підвищенні середньомісячної оплати праці до 2400 грн (середня зарплата в економіці у Харківській області) та вище тваринництво наближається до прибутковості, відбувається економія матеріальних витрат.

1. *Олійник Т.І.* Теоретичні основи формування мотивації та стимулювання ефективної праці у сільському господарстві / Т.І. Олійник, К.В. Малик // Вісник ХНАУ. — 2012. — № 10. — С. 19–29; 2. *Лаврук О.В.* Мотиваційний механізм управління виробничими витратами сільськогосподарських підприємств / О.В. Лаврук // Економіка АПК. — 2011. — № 2. — С. 81–86; 3. *Рябуха М.С.* Управління мотиваційним механізмом в системі стимулювання праці / М.С. Рябуха // Вісник БДАУ: Зб. наук. праць. — Біла Церква, 2009. — Вип. 63. — С. 97–100; 4. *Райзберг Б.А.* Современный экономический словарь: [Ок. 12000 терминов] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 2-е изд., испр. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 479 с.; 5. *Ульянченко О.В.* Мотивація праці як важіль підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств / О.В. Ульянченко, Л.А. Євчук // Вісник ХНАУ. — 2012. — № 5, С. 13–23; 6. *Шалевська О.Ю.* Чинники впливу на мотивацію праці в сільському господарстві / О.Ю. Шалевська // Економіка АПК. — 2010. — № 8. — С. 81–85; 7. *Семикіна М.В.* Мотивація праці: нова парадигма в умовах конкурентного середовища / М.В. Семикіна // Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління. — 2011. — № 2 (2). — С. 118–126; 8. *Горох О.В.* Вплив організації оплати праці на збереження матеріальних витрат у сільськогосподарських підприємствах Харківської області / О.В. Горох // Вісник ХНАУ. — 2011. — № 12. — С. 60–68.