

ДАНИ ПРО АВТОРІВ

Слюсар Світлана Тимофіївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і оподаткування
e-mail: devko89@ukr.net

Бурлаков Олексій Олександрович, кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і оподаткування

e-mail: alex.tsumibito@gmail.com

ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»
вул. Сухомлинського, 30, м. Переяслав-Хмельницький, Київська область, 08401, Україна

ДАнные ОБ АВТОРАХ

Слюсар Светлана Тимофеевна, к.э.н., доцент кафедры учета и налогообложения

e-mail: devko89@ukr.net

Бурлаков Олексій Олександрович, к.э.н., доцент кафедры учета и налогообложения

e-mail: alex.tsumibito@gmail.com

ГБУЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

ул. Сухомлинского, 30, г. Переяслав-Хмельницкий, Киевская область, 08401, Украина

DATA ABOUT THE AUTHORS

Sliusar Svitlana Tymofiivna, PhD (Economics), associate professor of account and taxation

e-mail: devko89@ukr.net

Burlakov Alexey Alexandrovich, PhD (Economics), associate professor of account and taxation

e-mail: alex.tsumibito@gmail.com

SHEE «Pereyaslav-Khmelnytsky state pedagogical university named Gregory Skovorody

Sukhomlinsky St., 30. Pereyaslav-Khmelnytskyi, Kiev region, 08401, Ukraine

УДК 338.45

DOI: 10.5281/zenodo.1219869

**ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ВАЖІЛЬ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ
НА ПРИКЛАДІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ**

**Череп А.В.,
Кушнір В.В.**

Метою даної статті є розкриття змісту заробітної плати та аналіз динаміки заробітної плати як важеля управління персоналом підприємства у сільськогосподарській галузі.

В умовах переходу до ринкових відносин і при економічній кризі, що різко погіршили матеріальне становище сільських трудівників, на перший план вийшли матеріальні мотиви до праці. Система матеріального стимулювання праці, що склалася в аграрній сфері, не дозволяє працівникові забезпечити задоволення своїх матеріальних потреб навіть при досягненні високої індивідуальної продуктивності праці на мінімально необхідному рівні.

Створення системи мотивації до праці в аграрному секторі економіки належить до найскладніших проблем. Це пояснюється тим, що в даному випадку потрібне врахування складної специфіки аграрних відносин, об'єктивно зумовлених, як особливостями землеробської праці, так і складністю сільського укладу життя.

У статті розглянуто заробітну плату як ключову складову ефективної роботи персоналу. Визначений зміст заробітної плати, та особливості мотивації праці у сільському господарстві. Охарактеризовано основні проблеми мотивації праці працівників сільськогосподарської галузі. Проаналізовано динаміку заробітної плати у даній галузі та її вплив на управління персоналом. Система мотивації трудової діяльності на підприємствах, що займаються сільським господарством включає різні методи мотиваційного заохочення, але найвпливовішим засобом мотиваційного впливу залишається заробітна плата, тому ми проаналізували динаміку мінімальної заробітної плати порівнюючи із середньою заробітною платою.

***Ключові слова:** заробітна плата, мотивація, матеріальна мотивація, структура заробітної плати, продуктивність праці, сільське господарство, стимули, ефективність, управління персоналом.*

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК РЫЧАГ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ

Череп А.В.,
Кушнір В.В.

Целью данной статьи является раскрытие содержания заработной платы и анализ динамики заработной платы как рычага управления персоналом предприятия в сельскохозяйственной отрасли.

В условиях перехода к рыночным отношениям и при экономическом кризисе, резко ухудшили материальное положение сельских тружеников, на первый план вышли материальные мотивы к труду. Система материального стимулирования труда, сложившаяся в аграрной сфере, не позволяет работнику обеспечить удовлетворение своих материальных потребностей даже при достижении высокой индивидуальной производительности труда на минимально необходимом уровне.

Создание системы мотивации к труду в аграрном секторе экономики относится к сложным проблемам. Это объясняется тем, что в данном случае нужно учета сложной специфики аграрных отношений, объективно обусловленных, как особенностями земледельческого труда, так и сложностью сельского уклада жизни.

В статье рассмотрены заработную плату как ключевую составляющую эффективной работы персонала. Определенный смысл заработной платы, и особенности мотивации труда в сельском хозяйстве. Охарактеризованы основные проблемы мотивации труда работников сельскохозяйственной отрасли. Проанализирована динамика заработной платы в данной отрасли и ее влияние на управление персоналом. Система мотивации трудовой деятельности на предприятиях, занимающихся сельским хозяйством включает различные методы мотивационного поощрения, но самым влиятельным средством мотивационного воздействия остается заработная плата, поэтому мы проанализировали динамику минимальной заработной платы сравнивая со средней заработной платой.

Ключевые слова: *заработная плата, мотивация, материальная мотивация, структура заработной платы, производительность труда, сельское хозяйство, стимулы, эффективность, управление персоналом.*

WAGES AS A CONTROL LEVER ON THE EXAMPLE OF THE AGRICULTURAL INDUSTRY

Cherep A.V.
Kushnir V.V.

The purpose of this article is to outline the content of wages and the analysis of the dynamics of wages as a means of personnel management in the enterprise in the agricultural sector.

In the conditions of the transition to market relations and during the economic crisis, which dramatically worsened the material situation of rural workers, the material motives for labor came to the fore.

The system of material stimulation of labor in the agrarian sector does not allow the employee to provide satisfaction of their material needs, even when achieving a high individual productivity of labor at the minimum necessary level.

Creating a system of motivation for labor in the agrarian sector of the economy is one of the most difficult problems. This is explained by the fact that in this case, account is taken of the complex nature of agrarian relations, objectively predetermined, as features of agricultural labor, and the complexity of the rural way of life.

The article deals with wages as a key component of effective work of the personnel. Determined the content of wages, and the peculiarities of the motivation of labor in agriculture. The main problems of the motivation of the workers of the agricultural industry are described. The dynamics of wages in this field and its influence on personnel management are analyzed.

The system of motivation of work in enterprises engaged in agriculture includes various methods of incentive incentives, but the salary remains the most influential means of motivational influence, therefore we analyzed the dynamics of the minimum wage compared with the average wage.

Key words: *wages, motivation, material motivation, wage structure, labor productivity, agriculture, incentives, efficiency, personnel management.*

Постановка проблеми. Заробітна плата – це один з ефективних важелів управління персоналом. При правильному користуванні даним інструментом ефективність роботи співробітників буде тільки збільшуватися. Головне – бачити баланс між розміром заробітної плати і внеском співробітника в процес роботи.

Також необхідно вибирати правильну систему розрахунку заробітної плати, так як неефективна система може привести або до низького рівня роботи співробітників, або до звільнення співробітників з підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дане питання було висвітлено у працях науковців: Гончарова В. [2], Дідонова О.В. [2], Калини А. [4], Павловської О. [6], Транченко Л.В. [10].

В працях Гончарова В.Г., Дідонова О.В. розкрито проблеми та методологію збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження на підприємствах виробничої сфери.

Теоретичні й практичні аспекти розглянуто у працях зарубіжних учених, а саме: Дж. М. Кейнса [5], А. Моріса [1].

У працях Моріса А. і Кейнса Дж. висвітлено проблемні питання зайнятості і економічного зростання економіки світу.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є розкриття змісту заробітної плати та аналіз динаміки заробітної плати як важеля управління персоналом підприємства у сільськогосподарській галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата відіграє важливу роль в стимуляції поведінки персоналу, так як, отримуючи заробітну плату, людина задовольняє свої потреби. Але розглянемо більш детально зміст та особливості заробітної плати.

У Законі України «Про оплату праці» зміст заробітної плати трактується як винагорода, розрахована, у грошовому вимірі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Традиційну заробітну плату ділять на 2 види: номінальну і реальну.

Номінальну заробітну плату організація виплачує працівникові за виконану ним трудову діяльність, а реальна заробітна плата показує, яку кількість товарів і послуг можна придбати за номінальну заробітну плату.

За формою заробітну плату ділять на відрядну і погодинну. При відрядній формі оплати винагороду визначається пропорційно обсягу виконаної роботи. При погодинній формі оплати враховується кількість витраченого часу на роботу.

Розглянемо більш детально основні функції заробітної плати.:

- мотиваційна або стимулююча – дозволяє направляти персонал на досягнення певних цілей або результатів шляхом порівняння трудового вкладу та розміру оплати праці;
- відтворювальна – обумовлює можливість працівників забезпечувати своїм окладом різні потреби не тільки свої, але і своєї сім'ї; розвивати рівень своєї культури; поліпшувати умови життя; відпочивати від трудової діяльності;
- регулююча – виступає в ролі балансу між працівником і роботодавцем, основа реалізації даного балансу в диференціації оплати праці;
- статусна – показує залежність статусу працівника на підприємстві від його рівня заробітної плати;
- виробничо-часткова – визначає участь співробітника у формуванні ціни на послуги або товари, а також його частку у витратах на виробництво [2].

Отже, основним стимулюючим компонентом заробітної плати є мотивація, розглянемо більш детально її зміст.

Мотивація персоналу – це одна з ефективних заходів збільшення продуктивності праці [4].

Мотивацію поділяють на матеріальну, соціальну та психологічну. Матеріальна мотивація – це спосіб стимуляції, який завжди буде пріоритетним для більшості співробітників в порівнянні з іншими видами стимуляції.

Види матеріальної стимуляції: заробітна плата, премії, відсоток від виручки. Заробітна плата є найефективнішим і, в той же час, найдорожчим способом матеріальної мотивації [5].

Отже, позитивним у матеріальній стимуляції є висока ефективність, перевага для співробітника. Відносно мінусів то це: велика вартість, звикання, тимчасовий ефект.

Нині сільськогосподарське виробництво в Україні продовжує залишатися малоефективним сектором економіки, що зокрема спричинено відсутністю дієвої системи мотивації продуктивної праці зайнятих у галузі осіб. Проблемами матеріального стимулювання в сільському господарстві є

нерегулярність і несвоєчасність виплати заробітної плати працівникам, що на тлі низького її рівня значно погіршує їх матеріальне становище та слугує деструктивним фактором їхньої мотивації.

Водночас, заборгованість із виплати заробітної плати в сільському господарстві має сталу позитивну тенденцію до скорочення. Однак ця проблема в аграрному секторі остаточно поки що не вирішена і продовжує негативно впливати як на мотивацію працівників, так і на їх матеріальний добробут.

Розглянемо докладніше сільськогосподарську специфіку мотивації яка проявляється в наступних особливостях.

1. Сезонність робіт. Вона передбачає розрив у часі між процесом виробництва і отриманням результатів а чим він більший тим більші зусилля потрібні для мотивації. Отже сезонність сільськогосподарського виробництва ускладнює процес стимулювання.

2. Результати сільськогосподарського виробництва безпосередньо залежать від погоднокліматичних і природно-економічних умов конкретного регіону, а це призводить до ризику неотримання запланованого рівня доходу в подальшому. Тому мотиваційна роль роботодавця знижується так як матеріальне винагорода часто є основою його впливу.

3. Особливістю аграрного виробництва є і те що більша частина виробленої продукції не входить до складу товарної продукції, а бере участь у внутрішньому обороті в якості сировини для інших товаровиробників. Це так само знижує вплив роботодавця на працівника так як в його розпорядженні виявляється менший обсяг грошових коштів ніж це було б можливо при промисловому виробництві.

4. Особливістю аграрного сектору є те що більшість робіт виконується на відкритому повітрі і під впливом різних погодних і кліматичних умов. Через це трудові ресурси (орієнтовані наприклад на розумову працю) від'їжджають у міста. Це викликає необхідність використання утримують мотиваційних інструментів (наприклад наділення житлом), а вони вимагають наявності істотних грошових коштів і для даної сфери стають проблемними.

5. У сільському господарстві у великому обсязі використовується праця жінок, підлітків і пенсіонерів. А це пов'язано в тим, що в системі трудових цінностей вони в більшій мірі орієнтовані на сприятливі соціальні умови праці, можливість спілкування, престиж і соціальні гарантії. Для їх отримання вони готові відмовитися від кар'єрного зростання або високого заробітку. В цьому випадку роботодавцю складно спрямувати їх на стрімке зростання продуктивності праці та зате їх може зацікавити широкий спектр нематеріальних інструментів мотивації. Це полегшує процес мотивації на тлі обмеження грошових коштів.

Таким чином, мотивація працівників в сільськогосподарській сфері порівнюючи з іншими відрізняються. В даній сфері роботодавець не має ряд мотиваційних важелів, а вплив інших дещо обмежено. Але є й перевага використання нематеріальної мотивації але при цьому так само існує проблема грамотного її застосування.

Серйозною проблемою на селі залишається низька заробітна плата і зростання безробіття. Спробуємо простежити динаміку середньої та мінімальної заробітної плати у сільському господарстві.

Таблиця 1. Середня заробітна плата у сільському господарстві (на грудень поточного року)

2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
2.675 грн.	3.385 грн.	4.417 грн.	6.142 грн.

Примітка. Джерело: [9].

Таким чином, можна помітити, що зростання середньої заробітної плати у даній галузі відбувалось як відносно середнього рівня оплати в народному господарстві, так і відносно мінімальної заробітної плати та мінімальної заробітної плати (табл. 2).

Таблиця 2. Мінімальна заробітна плата

2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
1.218 грн	1.378 грн.	1.600 грн.	3.200 грн.

Примітка. Джерело: [8]

Отже, беручи до уваги 2014 р. то середньомісячна заробітна плата в галузі становила 2.675 грн., що є більшою в два рази від мінімальної заробітної плати, з 2015 по 2017 роки тенденція до зростання середньої заробітної плати відносно мінімальної заробітної плати продовжувала зростати.

У січні-вересні 2017 року середня заробітна плата у сільському господарстві склала 5 585 гривень, що на 47% більше ніж за аналогічний період минулого року. Середньомісячна заробітна плата у сільському господарстві, разом із лісовим та рибним господарством, у січні-вересні 2017 року складала 5 863 грн (у січні-вересні 2016 року – 4 060 грн).

Зокрема, у вересні 2017 року середня заробітна плата у сільському господарстві склала 6 209 гривень, що на 32% більше ніж у січні поточного року.

Але тим не менш порівнюючи заробітну плату в Україні та Європейськими державами, в Україні вона є на 35% нижчою. Серед причин низької ціни сільської робочої сили слід назвати неефективність сільськогосподарського виробництва, порівняно нижчу його прибутковість та низькі темпи росту обсягів виробництва в галузі.

Таблиця 3. Індекс продуктивності праці у сільськогосподарських підприємства в Україні з 2014-2016 роки

Рік	На 1 зайнятого в сільськогосподарському виробництві	У % до попереднього року
2014	227753,4	109,1
2015	223309,9	98,0
2016	275317,8	123,3

Примітка. Джерело: [11]

Отже, рівень продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах в Україні збільшився на 14,2% у 2014 р. порівняно з 2016 р.

Таблиця 4. Відношення середньомісячної заробітної плати працівника, зайнятого в сільському господарстві до мінімальних соціальних гарантій в Україні 2014-2017 року

Рік	Мінімальна зарплата, грн.	Прожитковий мінімум для осіб працездатного віку, грн.	Середньомісячна зарплата 1 штатного працівника грн.	Середньомісячна зарплата 1 штатного працівника у с-г, грн.	Відношення зарплати працівника зайнятого в с-г, (%) до		
					Заробітної плати		Прожиткового мінімуму
					середньої	мінімальної	
2014	1218,00	1218,00	3480,00	2476,00	71,1	203,3	203,3
2015	1378,00	1218,00	4343,00	2925,00	67,3	212,3	212,3
2016	1600,00	1496,00	6475,00	4417,00	37,2%	214%	214%
2017	3200,00	1700,00	7479,00	6142,00	20,3%	201%	201%

Примітка. Джерело: [11].

Співвідношення динаміки рівня заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах із двома показниками – кількістю працівників аграрних підприємств та кількістю зайнятого сільського населення у працездатному віці.

Співвідношення перших двох показників показує, що за сталої тенденції до підвищення рівня заробітної плати кількість найманих працівників має зворотну тенденцію до скорочення. Це свідчить про те, що попри постійне підвищення заробітної плати аграріїв ще не досягнуто того рівня, коли воно починає стимулювати збільшення кількості осіб, які бажають працювати в сільському господарстві.

Однак зайняте сільське населення практично не реагує на зміни заробітної плати та кількість найманих працівників, через їх надто малу питому вагу в загальній чисельності зайнятих, а також через поширення нестандартних форм зайнятості на селі.

Отже, серед низької ціни сільської робочої сили слід відзначити:

- порівняно нижчу віддачу на капітал у сільському господарстві,
- відносно стабільний внутрішній попит на сільську сировину,
- слабку цінову еластичність попиту на сировину,
- незначну долю доданої вартості у виробленні продукції,
- нижчу, ніж у промисловості, кваліфікацію працівників.

Унаслідок цього, питома вага витрат на оплату праці у валовій доданій вартості сільського господарства хоча і поступово зростає, однак залишається нижчою, ніж у цілому по економіці України.

Висновки. Підсумовуючи аналіз статті, можна стверджувати, що серйозною перепорою зростання заробітної плати в аграрних підприємствах є їх фінансові труднощі, пов'язані із нестачею оборотних коштів, що ускладнює своєчасність виплати заробітної плати. Підвищення заробітної плати стримується й через існування хибної думки про те, що буцімто це може призвести до зростання

собівартості сільськогосподарської продукції. Однак варто зазначити, що питома вага заробітної плати в собівартості продукції сільського господарства залишається надзвичайно низькою, що також спричиняє низький рівень оплати праці в галузі й негативно впливає на мотивацію аграріїв.

Заробітна плата – це один з ефективних важелів управління персоналом. При правильному користуванні даним інструментом ефективність роботи співробітників буде тільки збільшуватися. Головне – бачити баланс між розміром заробітної плати і внеском співробітника в процес роботи.

Також необхідно вибирати правильну систему розрахунку заробітної плати, так як неефективна система може привести або до низького рівня роботи співробітників, або до звільнення співробітників з підприємства.

На рівні сільськогосподарського підприємства доцільно вжити заходів для збільшення частки оплати праці в собівартості продукції за одночасного зменшення матеріальних витрат, упровадження сучасних форм організації трудової діяльності, відновлення науково обґрунтованого нормування праці, удосконалення матеріального стимулювання працівників у напрямі більш тісного зв'язку заробітної плати із результатами праці, зменшення частки натуральної оплати в заробітній платі, осучаснення механізму колективно договірної регулювання оплати праці аграрних підприємств, посилення впливу профспілок сільських працівників тощо.

Реалізація запропонованих заходів потребує прийняття виважених, обґрунтованих рішень на всіх рівнях управління, і насамперед на державному. Сьогодні вкрай необхідно внести зміни, доповнення та уточнення до цілого ряду законодавчих актів, що регулюють заробітну плату в аграрній сфері.

Вирішення проблем сільської зайнятості або принаймні їх послаблення та підвищення рівня життя селян, можливе на основі загального економічного зростання країни та розроблення протекціоністської аграрної політики.

В іншому випадку досягатиметься лише тимчасове покращення ситуації на аграрному ринку праці. Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу щодо вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства.

Список використаних джерел

1. Морис А. Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. Эмпирическая очевидность /А. Морис; пер. с франц. – М. : Теус, 2003. – 314 с.
2. Гончаров В.М., Додонов О.В. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: [монографія]. – Донецьк: ТОВ «АЛЬМАТЕО», 2006. – 246 с.
3. Закон України «Про оплату праці» : за станом на 12 груд. 2016 р./ Верховна Рада України. – Офіц. вид. – Київ : Парлам. вид-во, 2016. – С. 189.
4. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. - 2008. - № 4 (23). - С. 81-85.
5. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс ; пер. с англ. – М. : Гелиос, 2012. – 352 с.
6. Павловська О. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення / О. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 4. – С. 3–11.
7. Праця в Україні у 2015 р. : стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2016. – 322 с.
8. Про Державний бюджет України на 2016 рік : Закон України від 25.12.2017. №28-УШ [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/publications/2016/11/3/609966/>
9. Статистичний щорічник України за 2016 р. – К. : Август Трейд, 2017. – 559 с.
10. Транченко Л.В. Формування та регулювання ринку праці на селі: теорія, методологія, практика : [монографія] / Л.В. Транченко. – Умань, 2012. – 586 с.
11. Україна у цифрах 2016 : стат. зб. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 248 с.

References

1. Alle M. (2003) «Globalization: the destruction of employment and economic growth. Empirical Evidence», Moscow, Russia.
2. Goncharov VM, Dodonov O.V. (2006) «Labor remuneration in the manufacturing sphere: problems and methodology of increasing wages in the conditions of resource conservation», Donetsk : LLC «ALMATEEO»
3. Law of Ukraine (2016) «On labor remuneration»: as of December 12. 2016 / The Verkhovna Rada of Ukraine «. - Officer kind. - Kyiv: Parlami.

4. Kalina AV, (2008) «Socio-economic essence of wages / AV Kalina // Formation of market relations in Ukraine». - vol. 4 (23). - pp. 81-85
5. Keynes J. M. (2012) «General Theory of Employment, Percentage and Money» / J.M. Keynes; per. from english. - pp. 75
6. Pavlovskaya O. (2016) «The Influence of Revenues and Wages on Employment of the Population» / O. Pavlovskaya // Ukraine: Aspects of Labor. - 2016. - vol. 4. - pp. 3-11
7. Labor in Ukraine in 2015: stat. save - K.: State Statistics Service of Ukraine, 2016. - pp. 322
8. About the State Budget of Ukraine for 2016: Law of Ukraine dated 25.12.2015. №28-US [Electronic resource]. - Access mode: <http://www.epravda.com.w/publications/2016/11/3/609966/>
9. Statistical Yearbook of Ukraine for 2016 - K.: August Trade, 2017. - pp. 559
10. Tranchenko L.V. Formation and regulation of the labor market in the countryside: theory, methodology, practice: [monograph] / L.V. Tranchenko - Uman, 2012. - pp. 586
11. Ukraine in figures 2016: page. save - K. : State Statistics Service of Ukraine, 2017. - pp. 248

ДАНИ ПРО АВТОРІВ

Череп А.В., доктор економічних наук, професор,

Кушнір В.В.

Запорізький національний університет

Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66

e-mail: znu@znu.edu.ua

ДАНИЕ ОБ АВТОРАХ

Череп А.В., доктор экономических наук, профессор,

Кушнир В.В.

Запорожский национальный университет

Украина, 69600, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66

e-mail: znu@znu.edu.ua

DATA ABOUT THE AUTHORS

Cherep A.V., doctor of Economics, professor,

Kushnir V.V.

Zaporizhzhya national university

Ukraine, 69600, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66

e-mail: znu@znu.edu.ua