

НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

БАЛАН Олександр Дмитрович

УДК 331.2:316.4.066:631.11

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2006

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Національному аграрному університеті Кабінету міністрів України

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Шкільов Олександр Васильович,
Національний аграрний університет,
професор кафедри аграрної соціології та розвитку села

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, старший науковий співробітник **Дієсперов
Володимир Сергійович**,
Національний науковий центр
„Інститут аграрної економіки” УААН,
головний науковий співробітник
відділу аграрної та соціальної політики

кандидат економічних наук, доцент
Суліма Наталія Миколаївна,
Національний аграрний університет,
доцент кафедри аграрної економіки

Провідна установа – Державна установа ”Інститут економіки та прогнозування” НАН
України, відділ економіки і політики
аграрних перетворень, м. Київ

Захист відбудеться „16” березня 2006 року о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К
26.004.01 у Національному аграрному університеті за адресою: 03041, м. Київ-41, вул. Героїв
оборони, 15, навчальний корпус 3, аудиторія 65

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного аграрного університету за адресою:
03041, м. Київ-41, вул. Героїв оборони, 13, навчальний корпус 4, к. 41

Автореферат розісланий „14” лютого 2006 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Балановська Т.І.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На сучасному етапі структурної перебудови економіки України реформування аграрного сектору є одним із найважливіших факторів прискорення ринкової трансформації економічної системи країни. У ринкових умовах господарювання змінюються пріоритети у факторах забезпечення кінцевої результативності підприємств. Особливої актуальності набуло питання матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств у ринкових умовах господарювання. Необхідні такі економічні механізми, які забезпечуватимуть раціональне функціонування господарських формувань, що ставлять за мету досягнення високих кінцевих результатів, за умови суворого дотримання технологічних вимог і строків виконання робіт, ефективного використання ресурсів виробництва, підвищення кваліфікації працівників.

У нинішніх реаліях необхідно враховувати соціально-економічні зміни в сільськогосподарському виробництві та відносини, що з них випливають. Згадані зміни вплинули на розширення діапазону використання мотиваційних факторів підвищення ефективності праці, деформацію співвідношення фондів споживання і нагромадження, рівень кваліфікації освіти працівників та інше. З огляду на вплив цих об'єктивних факторів необхідно розробити і сформулювати напрями удосконалення матеріального стимулювання в ринкових умовах: вибір оптимальних систем оплати праці та їх взаємозв'язок з результатами кінцевої діяльності; удосконалення видів і структури оплати праці протягом року та за кінцеві результати господарювання; встановлення граничних рівнів співвідношення фондів споживання й нагромадження. Цим і визначається актуальність теми дослідження.

Теоретико-методологічним питанням матеріального стимулювання присвячена низка робіт таких учених, як О.А. Аврамчук, О.А. Бугуцький, М.Х. Вдовиченко, В.В. Вітвіцький, О.К. Гастев, В.С. Дієсперов, М.П. Керженцев, І.І. Лукінов, А.В. Македонський, М.І. Нижній, М.Ф. Соловійов, С.Г. Струмилін, Н.М. Суліма, В.К. Терещенко, О.В. Шкільов, О.М. Шпичак, В.В. Юрчишин та інші. Однак, у період переходу до ринку та удосконалення ринкових відносин, багато питань щодо удосконалення системи матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах АПК залишаються недостатньо розкритими і потребують подальшого вивчення. Таким чином, практична значимість вказаних проблем і необхідність їх теоретичного дослідження та практичного вирішення визначили вибір теми, мету і завдання даної дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження проведено у відповідності до тематичного плану науково-дослідних робіт Національного аграрного університету і є складовою наукової тематики кафедри аграрної соціології та розвитку села

“Організація ефективної підприємницької діяльності в аграрних формуваннях” (номер державної реєстрації 0102U005698).

Мета та задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних засад створення ефективного економічного механізму щодо гармонізації соціально-трудових відносин в сільськогосподарських підприємствах.

Поставлена мета вимагає розв’язання таких задач:

- обґрунтувати методологічні принципи формування системи матеріального стимулювання;
- дослідити нові концептуальні підходи до організації оплати праці в умовах становлення ринкових відносин в Україні;
- вивчити передовий вітчизняний та зарубіжний досвід стосовно матеріального стимулювання в підприємствах різних форм власності і господарювання;
- обґрунтувати систему заходів щодо удосконалення розподільчих відносин у виробничих та обслуговуючих підрозділах сільськогосподарських підприємств;
- встановити граничні рівні співвідношення фондів споживання та засобів необхідних для розширеного відтворення;
- розробити шляхи поліпшення організації оплати праці на сучасному етапі розвитку ринкових відносин.

Об’єктом дослідження є економічні механізми формування ефективної системи матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах різних форм власності і господарювання.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти організації матеріального стимулювання, економічні процеси у сфері формування доходів сільськогосподарських підприємств та їх працівників, чинники розвитку сільського господарства в сучасних умовах господарювання.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційного дослідження є діалектичний метод пізнання і комплексний підхід до вивчення економічних процесів в аграрному виробництві, законодавчо-правові та нормативні акти, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань матеріального стимулювання, загальносистемні принципи проведення комплексних наукових досліджень. Із спеціальних методів дослідження в дисертації застосовувались: історико-економічний аналіз, на основі якого досліджені довгострокові тенденції розвитку матеріального стимулювання в Україні та за її межами; монографічний – при аналізі наукової літератури з досліджуваної теми та виявленні ефективних систем оплати праці; статистико-економічний – при вивченні й аналізі економічного стану підприємства із застосуванням аналітичних групувань; абстрактно-логічний – при застосуванні методологічних положень теорії для визначення економічних відносин у питаннях матеріального стимулювання

залежно від умов ринкового середовища; порівняння – при визначенні залежностей рівня оплати праці та її продуктивності; ряди динаміки, розрахунково-конструктивний, графічні методи – при оцінці сучасного стану і тенденцій розвитку оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

Інформаційною базою дисертаційної роботи є теоретичні та методичні розробки вчених, статистичні дані Державного комітету статистики України, нормативні довідники, звітність виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств України, матеріали особистих спостережень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в комплексному дослідженні теоретичних і практичних аспектів матеріального стимулювання сільськогосподарських працівників в умовах становлення ринкових відносин. Найважливіші результати досліджень, що характеризують їх новизну, розкривають зміст дисертації і виносяться на захист, полягають у наступному:

вперше:

– запропоновано методологію формування матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах як систему методів пізнання номінальних і реальних доходів працівників, виявлення інтересів, що спонукають їх до високо-продуктивної праці в умовах зміни форм власності, соціально-трудова відносин і регулювання цього процесу (С.5-6);

– визначено основні напрями взаємодії у системі соціально-трудова відносин у ринковому середовищі, які охоплюють структурні зрушення у виробництві, економічні механізми розподілу результатів діяльності підприємств, характеризують рівень продуктивності праці, зв'язок заробітку з трудовою діяльністю окремого працівника, тісному зв'язку дії об'єктивних законів ринку та державного його регулювання (С.6-7; 9-10);

дістали подальший розвиток:

– методологічні підходи щодо формування і розподілу доходів сільсько-господарських підприємств, в основу яких покладено складові фонду нагромадження – частина новоствореної вартості, яка спрямовується на розширення виробництва і накопичення резервів для застосування інноваційних технологій та споживання (С. 7);

– система організації процесу сільськогосподарської праці, що забезпечує підвищення матеріальної заінтересованості працівників шляхом поєднання мотиваційних механізмів в умовах демократизації та жорсткого дотримання технологічних вимог виробництва продукції (С. 8);

– критерії визначення співвідношень підвищення продуктивності та зростання оплати праці, які базуються на встановленні відповідного гарантованого рівня оплати праці (не нижчого за “споживчий кошик”) та граничних прибутків роботодавця за умов існування структурованих внутрішніх ринків праці і випереджаючого темпу зростання продуктивності праці та її оплати (С. 9);

удосконалено:

– методику розподілу між працівниками і роботодавцем результатів госпо-дарювання і отриманим розміром оплати праці з урахуванням індивідуальних затрат праці, її якості та доходу роботодавця (С. 12);

– методичні підходи щодо побудови внутрішньогосподарських економічних відносин, які відрізняються від попередніх госпрозрахункових тим, що нові умови зумовлюють потребу реалізації не лише трудових відносин у виробничій сфері, але й охоплюють: послуги, обслуговуючу діяльність, торгівельну сферу за ринковими принципами купівлі-продажу за внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами як єдиний ланцюг, що охоплює первинні колективи з їхньою матеріальною базою та ресурсами (С. 11);

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони створюють наукову основу для вирішення проблем удосконалення системи матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах. Обґрунтовано механізми регулювання оплати праці, основні напрями формування доходів сільськогосподарських підприємств та їх розподіл в умовах ринкових відносин. Результати дисертаційного дослідження знайшли практичне використання Головним управлінням агропромислового розвитку Вінницької обласної державної адміністрації при розробці програмного документу “Стратегія економічного і соціального розвитку Вінницької області на 2005-2015 роки” (довідка № 8-2-871 від 24 травня 2005 р.), впроваджені у практику діяльності сільськогосподарських підприємств Шаргородського району Вінницької області (акт впровадження № 15-4-185 від 5 квітня 2005 р.) та СТОВ “Мрія” (акт впровадження № 02-47 від 22 лютого 2005 р.).

Теоретичні положення та інформаційно-аналітична база дисертації викорис-товуються в навчальному процесі Національного аграрного університету при викладанні дисциплін „Організація виробництва з основами підприємницької діяльності в сільськогосподарських підприємствах” та „Підприємництво в аграрних формуваннях” (акт впровадження від 22 грудня 2005 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові положення, висновки і пропозиції, що містяться в дисертаційній роботі, є результатом особистих розробок автора.

Апробація результатів дисертації. Результати наукового дослідження доповідались і отримали позитивну оцінку на Науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу економічного факультету Національного аграрного університету (м. Київ, НАУ, 1999 р.); науково-практичній конференції “Актуальні проблеми вдосконалення підготовки фахівців аграрного сектору економіки” (м. Київ, НАУ, листопад 2002 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Розвиток аграрного ринку та продовольча безпека України” (м. Київ, НАУ, квітень 2005 р.).

Публікації. За темою дисертаційної роботи опубліковано 6 праць, у тому числі 4 одноосібні наукові праці у фахових виданнях загальним обсягом 1,1 друк. арк., 2 в інших виданнях загальним обсягом 1,75 друк. арк.

Обсяг і структура дисертації. Дисертаційна робота викладена на 184 сторінках основного тексту. Складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 160 найменувань, містить 24 таблиці, 12 рисунків, додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, сформульовано мету та задачі, об'єкт і предмет дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі *“Теоретико-методологічні основи матеріального стимулювання”* розглянуто і проаналізовано теоретичні положення матеріального стимулювання та закономірності оплати праці в сільськогосподарських під-приємствах при різних суспільно-політичних формаціях. Значну увагу приділено класичним теоріям, які є основою та науковою базою для впровадження ефективної системи організації оплати праці.

Методологія формування матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах розглядається автором як система методів пізнання внутрішньо-господарської організації і регулювання цього процесу, виявлення інтересів, що спонукають працівників до високопродуктивної праці в умовах зміни форм власності і господарювання. Питання матеріального стимулювання в аграрному секторі економіки, як відомо, не є новим. Проблема з'ясування суті оплати праці, її джерел, а також функцій, які вона виконує в умовах різних економічних систем, завжди привертала увагу економістів. Проте в ринкових умовах господарювання чітко намітилась зміна факторів забезпечення результативності підприємств, надзвичайно дискусійним є сучасне розуміння самого принципу розподілу за працею. Найбільш багата частина населення, займаючи за питомою вагою найменший прошарок, володіє більшою частиною доходів. Тому багато соціальних чинників, пов'язаних з матеріальним забезпеченням населення і, насамперед, оплата праці, в плані здійснення економічних реформ виявились недосконалими.

Загострення соціально-економічної ситуації, з переходом її у глибоку кризу, зумовило невідкладність вирішення великої низки проблем, які донедавна недооцінювалися чи вирішувалися на застарілих вихідних позиціях, або вважалися вирішеними, хоча їх науково-практична невідповідність є очевидною. Однією з них є проблема стимулювання праці в ринкових умовах господарювання, зокрема в сільськогосподарському виробництві, без

ефективного вирішення якої неможливий вихід з кризового становища. Адже серед факторів сільськогосподарського виробництва (праця - земельні угіддя - засоби і предмети праці) вирішальне значення належить трудовій діяльності людини. Однак таким визначенням її місця серед заходів щодо здійснення радикальної економічної реформи вона не протиставляється іншим проблемам, не зменшує їх місця і ролі, не знецінює і не робить другорядними, а навпаки - знаходиться у тісному зв'язку і залежності. Формування ринкової економіки, оздоровлення фінансової системи, перехід до ефективнішого цінового механізму, забезпечення рівнозначності всіх форм господарювання, внутрішньогосподарські перетворення та багато інших чинників мають надзвичайно важливе значення. Проте саме від вирішення проблеми стимулювання аграрної праці будуть залежати характер, глибина, строки та ефективність розв'язання поставлених завдань. Поки селянин не відчує особистого достатку, він не підтримуватиме жодних реформ на будь-якому рівні.

Оцінюючи економічні реформи в Україні, ми враховували насамперед систему критеріїв, що виражають динаміку виробничих сил країни. Але саме цими питаннями і перестали займатися, незважаючи на те, що це той параметр, який поєднує в собі мету і засоби реформ. Це пов'язано з внутрішніми вадами ринкового господарства, які описані багатьма економістами. "Ідеальні" властивості ринку (як саморегульованої системи) – це все ж деяка абстракція. Теоретично доведено необхідність забезпечення ряду умов для створення "досконалого ринку". Регулювання – це поняття, яке притаманне природній, суспільній, організаційній, технологічній та іншим сферам суспільного життя і природного розвитку середовища й обумовлює стабільність, підтримує постійність та певний рівень функціонування будь-якої зовнішньої або внутрішньої системи.

Важливим соціально-економічним показником ефективності сільськогосподарського виробництва є валовий доход. Він – джерело збільшення виробничих фондів, відновлення процесу виробництва на розширеній основі, створення резервів, задоволення суспільних і особистих потреб. У категорії валового доходу втілені відносини між державою і сільськогосподарським підприємством, між сільськогосподарським підприємством і його працівниками у сферах виробництва, розподілу, обміну та споживання. Виходячи з того, що валовий доход – єдине джерело формування фондів нагромадження та споживання, а його розмір визначає можливості розширеного відтворення, він є найважливішим, узагальнюючим показником економічного стану сільськогосподарських підприємств і найбільш повно відображає результативність господарської діяльності.

Удосконалено механізм розподілу валової продукції і доходів сільськогосподарських підприємств у ринкових умовах господарювання, яку зображено на рис. 1.

Під фондом нагромадження (реінвестований прибуток) – першої частини валового доходу – потрібно розуміти частину новоствореної вартості, яку спрямовують на розширення виробництва, створення резервного фонду та інвестиційні потреби. До другої частини валового доходу

відноситься фонд споживання, тобто той фонд життєвих засобів, який необхідний працівникові для підтримання та відтворення його життя, і який при всіх системах суспільного виробництва повинен постійно відновлюватися. Фонд споживання використовується на індивідуальне споживання, до якого належать виплати власникам та акціонерам, фонд оплати праці, соціального забезпечення і нагромадження в сільськогосподарських підприємствах, матеріальної допомоги працівникам, матеріального заохочення і фонди суспільного споживання. Стійке економічне зростання добробуту населення можливе лише за умов максимального використання усіх факторів, що сприяють покращанню якості робочої сили, науково-технічному прогресу, стабільності соціально-економічної системи в цілому

У другому розділі *“Порівняльна оцінка рівня матеріального стимулювання праці в аграрних формуваннях різних форм власності і господарювання”* проведено аналіз стану досліджуваного питання, узагальнено досвід щодо застосовуваних систем оплати праці та їх вплив на мотивацію до праці, проаналізовано рівень і структуру оплати праці робітників виробничих галузей та сервісних формувань, досліджено співвідношення рівня оплати і продуктивності праці.

В результаті досліджень встановлено, що подолання системної кризи в аграрному секторі економіки тісно пов'язане з поглибленням, насамперед, економічних реформ, серед яких важлива роль належить поліпшенню матеріального стимулювання селян. На будь-якому підприємстві повинна існувати система стимулів, що відповідає мотивам працівників, яка спрямовує їхню діяльність у загальне русло. Для цього треба знати, як взаємодіють мотиви та стимули. На сучасному етапі реформування власності, становлення ринкових умов господарювання змінюються й мотиваційні критерії спонукання людей до праці. Хоча матеріальні винагороди і стимулювання праці є пріоритетними, при досягненні високого рівня їх задоволення мотиви нематеріального характеру також значно впливатимуть на мотивацію до високопродуктивної праці. З огляду на перспективу, можна констатувати, що всі матеріальні блага зрештою мають певну критичну величину, при досягненні якої їх стимулююча дія майже припиняється. За цих умов на перший план мотивації до продуктивної праці висуваються соціально-психологічні фактори, до яких належать: самостійність у прийнятті рішень, значущість роботи, уважне ставлення до кожного члена колективу та партнерські стосунки, узгодження інтересів роботи підрозділів і всіх груп працівників підприємства. Важливим позитивним мотиваційним фактором є участь робітників в управлінні підприємством, розподілі прибутків, визначенні матеріальних стимулів за кінцеві результати праці та інші економічні механізми, які дозволяють робітникові відчувати свою значущість. Узагальнення досвіду щодо активізації мотиваційних факторів до праці в базових господарствах є свідченням цих тверджень.

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Зрозуміло, що варіантів такого взаємозв'язку може

бути безліч, і будь-який з них, реально існуючий на конкретному підприємстві, є системою заробітної плати. Існуючі форми та основні системи оплати праці наведено на рис. 2.

У сучасних системах заробітної плати особлива увага приділяється посиленню зацікавленості кожного працівника у підвищенні ефективності використання всіх виробничих ресурсів. Наші дослідження доводять, якщо працівники первинних трудових колективів не знаходять між собою високого рівня порозуміння і повної взаємодовіри, не забезпечують сумлінної праці кожного, то за таких умов доцільніші відрядні системи оплати праці. В тих колективах (переважно невеликих, до 10 осіб), які створені за добровільним бажанням працюючих, які повною мірою довіряють один одному та прагнуть до високопродуктивної праці, доцільніші системи погодинної (поденної) оплати праці та їх поєднання. У більших за розмірами трудових колективах (20 і більше осіб), що функціонують на підприємницькій (договірній, орендній) основі, найефективнішими виявились акордно-преміальна система оплати праці та оплата від валового доходу, а в приватних підприємствах - за залишковим принципом.

Ситуація, що склалася в 90-х роках у країні та аграрній галузі зокрема, не могла не вплинути на рівень і структуру оплати праці. Рівень оплати праці, який раніше державним регулюванням підтримувався на середньому рівні, у сільському господарстві вже протягом тривалого періоду є найнижчим серед галузей. У 2004 р. оплата години праці в сільськогосподарських підприємствах становила 1,85 грн, а в середньому по економіці України – 3,51 грн. Це пояснюється, насамперед, низькою продуктивністю сільськогосподарської праці, нераціональною структурою собівартості, нерегульованістю трудових відносин, внаслідок чого втрачено відтворювальну, мотиваційну та регулюючу функції оплати праці в сільськогосподарському виробництві.

У сільськогосподарських підприємствах Вінницької області кожному другому із 63,4 тисяч працівників, які у грудні 2004 р. відпрацювали 50% і більше встановленого на цей місяць робочого часу, нарахована заробітна плата у межах нормативно встановленої мінімальної заробітної плати у той час, як в цілому по області – кожному третьому працівникові (рис.3).

Значно зменшилися трудові затрати з розрахунку на одиницю площі угідь, використовуваних сільськогосподарськими підприємствами. Так, у 2004 р. на 1 га сільськогосподарських угідь витрачалось 150,2 люд.-год., а в 1990 р. – 240,3 люд.-год. Набагато зменшилася середньооблікова чисельність працівників підприємства – від 377 осіб у 1990 р. до 114 осіб у 2004 р., що є свідченням зміни розмірів господарств з великих і середніх до середніх і малих та негативної тенденції щодо відтоку продуктивного населення з галузі.

У 2004 р. в сільському господарстві області було зайнято 109,8 тисяч штатних працівників, що на 25% менше, ніж у 2003 році. Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника сільського господарства у 2004 р. становила 261,99 грн. Якщо темп її приросту у 2003 р. дорівнював 17,2%, то у 2004 р. він становив 42,4 відсоткових пункти. І хоча середньомісячна

заробітна плата працівників зросла, фонд оплати праці сільського господарства скоротився на 2,6 відсотки.

Негативно впливає на матеріальне стимулювання затримка з виплатою заборгованості по оплаті праці. Хоча за останній рік аналізованого періоду ситуація покращилася, кількість штатних працівників, яким заробітна плата виплачується несвоєчасно, становила 39,7 тисяч осіб, тобто майже кожному другому працівникові сільського господарства. Таке становище в провідній галузі аграрної країни нічим не оправдане і потребує кардинальних змін на краще.

У третьому розділі **“Шляхи удосконалення матеріального стимулювання праці в умовах становлення ринкових відносин”** обґрунтовано питання удосконалення розподільчих відносин у виробничих та обслуговуючих трудових колективах, вибір системи оплати праці та їх взаємозв’язок з результатами господарської діяльності, встановлено граничні рівні співвідношення фондів споживання і нагромадження.

Для регулювання внутрішньогосподарського економічного механізму нами запропоновано методику створення фонду дотування підрозділів, продукція яких є низькорентабельною з незалежних від них причин. Для цього іншим підрозділам встановлюється ставки відрахувань на понаднормативний дохід. У СТОВ “Мрія” Шаргородського району Вінницької області визначено нормативний прибуток 1,5 грн на гривню оплати праці. Всі внутрішньогосподарські формування, які одержують понаднормативні надходження, сплачують з них за прогресивно зростаючими ставками, у відсотках від суми понаднормативних надходжень, до загальногосподарського фонду. Цей захід обґрунтовано неврегульованістю цін на різні види продукції з трудомісткістю виробництва (табл. 1).

Таблиця 1

Прогресивно зростаючі ставки від суми понаднормативного прибутку

Прибуток на 1 грн оплати праці, грн	Ставка податку, %
1,51-1,75	35
1,76-2,00	55
2,01-2,25	70
2,26-2,50	80
понад 2,50	90

Кошти зазначеного фонду використовують для виплати дотацій збитковим і низькорентабельним підрозділам, які дотримуються розрахункових нормативних витрат

виробництва. Розрахунок розподілу внутрішньогосподарського розрахункового понаднормативного прибутку наведений у табл. 2.

Таблиця 2

Розрахунок розподілу понаднормативного прибутку, тис. грн

Внутрішньо-господарські формування	Нормативна виручка	Нормативні витрати		Прибуток	Відрахування	Залишок прибутку	Нормативний прибуток	Прибуток на 1 грн. оплати праці	Понаднормативний прибуток (+), нестача прибутку (-)
		Всього	в т.ч. оплата праці						
Рільнична бригада	1344,0	903,6	126,5	440,4	176,2	264,2	189,8	2,08	74,4
Молочно-товарна ферма № 2	690,9	534,8	96,3	156,1	62,4	93,7	140,6	0,95	-46,9

По рільничій бригаді на 1 грн оплати праці припадає 2,08 грн прибутку (189,8:126,5). За встановленою вище шкалою сума податку становить 70% від понад-нормативного прибутку, тобто 52,1 тис. грн (74,4 x 0,7). Підрозділ з виробництва молока повинен з цього фонду одержати 46,9 тис. грн дотацій. Таким чином можна вирівняти умови господарювання в підрозділах. Принципове значення в розподілі чистого прибутку має досягнення оптимального співвідношення між фондом нагромадження і фондом споживання. Ці фонди умовні, безпосередньо на підприємстві вони не утворюються, а їхню величину можна встановити на підставі розрахунків використання прибутку на фінансування певних витрат або заходів. За адміністративної системи управління економікою здійснювалось державне регулювання співвідношення фондів нагромадження і споживання. В ринкових умовах господарства, з огляду на стратегію свого розвитку, самостійно розпоряджаються коштами на ті чи інші потреби.

У сільськогосподарських підприємствах доцільно створювати спеціальні фонди для задоволення потреб колективів. Переконливим прикладом може бути досвід, описаний в дисертаційній роботі, який застосовується в ПОСП "Радівське", Калинівського району Вінницької області.

Узагальнюючи проведені дослідження та досвід господарств, які при однакових для всіх економічних умовах ведуть прибуткове господарювання, можна рекомендувати використання прибутку на розширене відтворення 75-80% та на споживання 20-25%, що дасть змогу здійснити інноваційне технологічне забезпечення засобами виробництва і застосувати дієву систему

матеріального стимулювання. При дотриманні принципу негайного збагачення і збільшення використання коштів на споживання унеможлиблюється створення передумов для зростання продуктивності праці.

В результаті досліджень встановлено, що чим більше вироблено валової продукції та менше витрачено при цьому матеріальних засобів, тим кращий показник валового доходу, одержаного сільськогосподарськими підприємствами, фонду споживання та оплати праці (табл. 3).

Таблиця 3

Порівняння питомих показників валового доходу, фонду споживання й рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Вінницької області, 2004 рік

Господарства	Питома вага, %		Припадає на 1 середньорічного працівника, грн		
	коштів на споживання у валовому доході	оплати праці у фонді споживання	валового доходу	коштів на споживання	оплати праці
ПОСП “Радівське”	22,6	92,0	21191	4789	4406
СТОВ “Мрія”	19,5	96,8	13511	2634	2549
Корпорація “Липівка”	24,8	92,6	15362	3810	3528

Особливість розподілу доходів сільськогосподарських підприємств полягає в тому, що частина необхідного й додаткового продукту безпосередньо споживається в них у натуральній формі. Зокрема, сюди належать зерно, овочі, корми, а також інша продукція, яка розподіляється між працівниками господарства. Крім того, хоч питома вага прибутку у валовому доході сільськогосподарських підприємств порівняно висока, надмірні податки, високі відсотки за кредити та ціни на промислові засоби виробництва поглинають практично весь чистий доход, що стримує розширене відтворення, а це в свою чергу призводить до критичного фінансового стану сільськогосподарської галузі і зубожіння сільського населення.

Таким чином, необхідність створення фонду споживання визначається тим, що він забезпечує розвиток та якісне вдосконалення вирішального фактора виробництва – робочої сили. Цей фонд життєвих засобів потрібен працівникові для підтримання та відтворення його життя. Суттєве збільшення виробництва сільськогосподарської продукції може забезпечуватися лише за умови послідовного та повного здійснення принципу матеріальної заінтересованості.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі на основі проведення комплексних наукових досліджень здійснено теоретичне узагальнення актуальних проблем матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах та шляхів його удосконалення. За напрямками, що впливають з головної мети дисертації та поставлених завдань для її досягнення, було проведено ряд наукових досліджень і сформульовано авторські підходи до методологічних принципів формування системи матеріального стимулювання та шляхи поліпшення організації оплати праці на сучасному етапі. Основні результати та висновки, що виходять з проведених досліджень, можна сформулювати наступним чином:

1. Результати дисертаційного дослідження дають підстави розглядати методологію формування матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах як систему методів пізнання внутрішньої організації і регулювання цього процесу, виявлення інтересів, що спонукають працівників до високопродуктивної праці в умовах зміни форм власності і господарювання. Дослідження питання матеріального стимулювання в аграрному секторі економіки в ринкових умовах господарювання показало, що відбулася зміна факторів забезпечення кінцевої результативності підприємств внаслідок порушення еквівалентності обміну у сферах АПК.

2. Досвід розвинених країн з ринковою економікою переконує, що регулювання економічних відносин, до яких, безумовно, належать і питання матеріального стимулювання, здійснюється не за якимись єдиними схемами, а залежно від умов, які створюються в певному ринковому середовищі, в якому виникають гальмівні процеси у розвитку сфер господарювання й отриманні надприбутків у інших. Відповідно до цих умов і здійснюється регулювання державами – доповнення або зміна існуючих законодавчих положень, встановлення обмежувальних заходів. У процесі дослідження механізму дії створеної ринкової законодавчо-правової бази в Україні та її реалізації на практиці встановлено, що основні правові положення прийнятих законів, Постанов Кабінету Міністрів та Указів Президента України створюють відповідне правове поле для ефективного господарювання за ринковими принципами. Проте їх реалізація не знаходила свого повного та всебічного втілення у практику в результаті протидії об'єктивних і суб'єктивних причин.

3. Розширене відтворення розглядається нами як процес постійного одночасного виробництва і споживання, в ході якого відновлюються усі необхідні чинники процесу виробництва – робоча сила, засоби та предмети праці. Відповідно, для забезпечення безперервності цього процесу, першочергового значення набувають: встановлення оптимального співвідношення між виробництвом і споживанням; підтримка необхідної пропорційності між основними галузями суспільного виробництва; утворення певного міжгалузевого балансу в економіці.

4. Дослідженнями доведено, що відтворення, яке відбувається на основі нагромадження, реалізується на практиці в економічному зростанні як результат зусиль господарюючих суб'єктів.

Стійке економічне зростання добробуту населення можливе лише за умов максимального використання усіх факторів, що сприяють покращанню якості робочої сили, науково-технічному прогресу, стабільності соціально-економічної системи в цілому.

5. Обґрунтовано доцільність застосування в сучасних умовах тих форм, видів і систем оплати праці, що склалися протягом тривалого періоду функціонування колективних сільськогосподарських підприємств, які поряд з великими зрушеннями в їх економіці зазнали значних змін і в розвитку методів розподілу доходів та оплати праці. За період існування колективних сільськогосподарських підприємств форми і системи оплати праці й методи розподілу доходів не тільки змінювалися, а й вдосконалювалися відповідно до тих чи інших організаційних і економічних умов.

6. Дослідженнями встановлено, що темпи приросту номінальної заробітної плати працівників у сільському господарстві в динаміці зростають. Але її рівень протягом тривалого періоду залишається найнижчим серед галузей народного господарства. Одночасно з ростом заробітної плати зменшується її фонд, що пояснюється різким зниженням кількості працівників – у 2004 р. чисельність їх скоротилася майже на 25% порівняно з 2003 роком. Середньооблікова чисельність працівників підприємства в області зменшилася від 377 осіб у 1990 р. до 114 осіб у 2004 році, що є свідченням розукрупнення господарств і негативної тенденції відтоку продуктивного населення в інші галузі.

7. Обґрунтовано, що в сучасному ринковому середовищі передумов для підвищення продуктивності праці в переважній більшості господарств не сформовано, досягнення науково-технічного прогресу, який покликаний підвищувати продуктивність праці, в господарствах через брак коштів та інші об'єктивні фактори не впроваджуються. Використовуються застарілі технології з поступовою деіндустріалізацією виробництва і переходом на ручну працю (особливо у тваринництві). Але в умовах важкого фінансового стану, високих кредитних ставок потрібно вирішувати проблему, використовуючи не фінансовомісткі шляхи підвищення продуктивності праці, а соціально-економічні важелі впливу через вдосконалення управління виробництвом і планування, матеріальне стимулювання, впровадження ринкових механізмів всередині господарства, застосування раціональних форм організації праці.

8. Доведено, що при оплаті праці залежно від валового доходу матеріальні стимули залежать не тільки від кількості та якості (якість впливає на ціну реалізації) продукції, але й, що дуже важливо, від витрат на її виробництво. Тому оплата праці колективів бригад і ланок від валового доходу – найбільш надійний протизатратний механізм. По своїй суті вона відповідає нинішнім внутрішньогосподарським економічним відносинам і націлює роботу колективів на досягнення високих кінцевих результатів.

9. В процесі розширеного відтворення виробництва забезпечується відшкодування всіх витрат і водночас формуються три фонди: *відшкодування* (кошти, що спрямовуються на заміщення спожитих засобів виробництва), *споживання* (предмети особистого споживання), *нагромадження* (засоби, що направляються на розширення виробництва). Співвідношення між цими фондами в загальному вигляді відображає їх структуру в матеріальному виробництві. Регулярне поновлення виробництва вимагає постійного відтворення і його факторів - засобів виробництва та робочої сили. Їх функціонування у відтворювальному процесі неминуче передбачає наявність відповідних матеріальних благ, які забезпечують підтримання, розвиток і вдосконалення даних факторів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях:

1. Балан О.Д. Методологічні аспекти формування системи матеріального стимулювання // Науковий вісник Національного аграрного університету. – К.: НАУ, 1999. - № 18 - С. 60-63.
2. Балан О.Д. Оплата праці в ремонтних майстернях // Вісник Харківського державного аграрного університету ім. Докучаєва. – Харків: ХДАУ, 2001. – №2. – С. 236-242.
3. Балан О.Д. Системи оплати та їх вплив на мотивацію до праці // Науковий вісник Національного аграрного університету. – К.: НАУ, 2002. - № 56. - С. 110-112.
4. Балан О.Д. Рівень та структура оплати праці в сільськогосподарських формуваннях // Науковий вісник Національного аграрного університету. – К.: НАУ, 2003. - № 62 - С. 126-129.

В інших виданнях:

5. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві / О.А. Аврамчук, О.Д. Балан, В.В. Вітвіцький, Ю.Я. Лузан, В.В. Павленко, О.В. Шкільов. – К.: Центр “Агропромпраця”, 2000. – 464 с. (особистий внесок - автору належить підрозділ 7.1 “Оплата праці в ремонтних майстернях” та підрозділ 7.2 “Оплата праці водіїв автомобілів”).
6. Шкільов О.В., Балан О.Д., Ткачук В.А. Організація виробництва і планування підприємницької діяльності в сільськогосподарських підприємствах: Практикум / За ред. проф. О.В. Шкільова. – К.: ННЦ ІАЕ, 2005. –170 с. (особистий внесок - автором розроблено завдання 2 “Планування врожайності і валових зборів продукції рослинництва” та завдання 5 “Оплата праці в рослинництві”).

Балан О.Д. Удосконалення системи матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК. – Національний аграрний університет, Київ, 2006.

Викладено результати комплексного дослідження теоретичних, методичних і методологічних напрямів удосконалення системи матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах. Обґрунтовано шляхи удосконалення розподільчих відносин у виробничих та обслуговуючих підрозділах, запропоновано протизатратні системи оплати праці та їх зв'язок з кінцевим результатом, встановлено граничні рівні співвідношень фондів споживання та нагромадження.

В результаті досліджень виявлено, що в період реформування економіки питанням матеріального стимулювання не приділялась належна увага, основні недоліки організації заробітної плати мають загальний характер і властиві більшості господарств, серед інших форм доходу заробітна плата є найбільш дієвим інструментом в заінтересованості працівників до високопродуктивної праці.

На підставі результатів проведеного аналізу в роботі розроблено рекомендації та пропозиції прикладного і практичного характеру щодо подальшого вдосконалення системи матеріального стимулювання в сільськогосподарських підприємствах.

Ключові слова: сільськогосподарське підприємство, матеріальне стимулювання, оплата праці, продуктивність, валовий дохід, розподільчі відносини, трудові ресурси, ринкові механізми.

Балан А.Д. Усовершенствование системы материального стимулирования в сельскохозяйственных предприятиях. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.07.02 - экономика сельского хозяйства и АПК. - Национальный аграрный университет, Киев, 2006.

Изложены результаты комплексного исследования теоретических, методических и методологических направлений улучшения системы материального стимулирования в сельскохозяйственных предприятиях. Обоснованы пути совершенствования распределительных отношений в производственных и обслуживающих подразделениях, предложены противозатратные системы оплаты труда и их связь с конечным результатом, установлены предельные уровни соотношений фондов потребления и накопления. С развитием рыночных отношений возникает

необходимость в новой методике формирования единого фонда материального стимулирования, которая основывается на нормативном распределении прибыли. При этом норматив отчислений определяется как отношение суммы выплаченных денежных средств по совокупности в нем элементов стимулирования к величине прибыли (чистого дохода) с вычетом платежей в бюджет и процентов за кредит.

В результате исследований установлено, что основные недостатки организации оплаты труда имеют общий характер и характерны большинству хозяйств; в период реформирования экономики вопросам материального стимулирования не уделялось должного внимания; среди других форм доходов заработная плата является наиболее действенным инструментом в заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. Показана ошибочная политика доминирования активного внедрения экономических реформ относительно проблем социально-трудовых отношений. Вопросы материального стимулирования в аграрном секторе экономики, совершенствование мотивационного механизма повышения производительности труда, обеспечение занятости и социальной защиты тружеников села необходимо решать параллельно, или же несколько опережая решение других экономических проблем АПК, не уменьшая их значимости. В условиях новых рыночных отношений издержки на заработную плату, как важный элемент себестоимости, существенно изменились. Теперь трудовые доходы работников не ограничиваются и определяются их личным вкладом с учетом конечных результатов работы хозяйства.

Реформирование материального стимулирования сельскохозяйственного труда стала одной из наиболее важных составных рыночных преобразований в экономике Украины. Поэтому задача научного осмысления его сущности, составных и основных путей реализации в производстве является весьма важной и актуальной. Согласно экономической теории вместе с такими показателями как национальный продукт и национальный доход, личный доход и доход после выплаты налогов – валовой национальный продукт рассматривается как один из наиболее важных показателей экономического благосостояния населения. Зарплата, как показатель, зависит непосредственно от эффективности производства, производительности труда, конкурентоспособности продукции, она является не только индикатором, который определяет общий жизненный уровень работников. От ее состояния и форм реализации, удельного веса в национальном продукте в большой степени зависят также возможности развития экономики в целом. В современных условиях действия рыночного механизма при формировании совокупного спроса заработная плата обеспечивает не только основы воспроизводства рабочей силы, она становится более весомой при увеличении объемов общественного производства.

Обосновано, что промежуточное потребление в процессе воспроизводства совокупного общественного продукта осуществляется за счет возмещения всех затрат и одновременно

формируются три фонда: возмещения (средства, направленные на замещение использованных средств производства), потребления (предметы личного использования), накопления (средства, направленные на расширение производства). Соотношение между этими фондами в общем виде отражает структуру общественного продукта в материальном производстве. Необходимость такого его расчленения становится очевидной, если рассматривать производство не как единичный, отдельный акт, а как непрерывный процесс, то есть как воспроизводство. Регулярное обновление производства требует постоянного воспроизводства и его основных факторов: средств производства и рабочей силы. Их функционирование предполагает наличие в воспроизводственном процессе соответствующих материальных благ, которые обеспечивают поддержку, развитие и совершенствование этих факторов. Создание фондов потребления и накопления, в свою очередь, выступает объективной основой связанных между собой частей производства – производства средств и предметов труда. Определяющая составляющая современного сельскохозяйственного производства – его существенное отставание от уровня производительности труда. Поэтому требуют государственного внимания макроэкономические критерии эффективности, у которых должное место отводится величине валового продукта и национального дохода из расчета на душу населения, то есть и на единицу труда.

Установлено, что уровень заработной платы работников сельскохозяйственных предприятий стал самым низким среди отраслей народного хозяйства. Основными причинами такого состояния являются низкий показатель производительности труда в сельском хозяйстве, низкая рентабельность производства и его убыточность. Заработная плата должна своевременно совершенствоваться, дифференцироваться, повышаться, что усилит ее мотивационную функцию.

Исходя из результатов проведенного исследования, в работе подведены итоги и внесен ряд предложений прикладного и практического характера.

Ключевые слова: сельскохозяйственное предприятие, материальное стимулирование, оплата труда, производительность, валовой доход, распределительные отношения, трудовые ресурсы, рыночные механизмы.

Balan O.D. Material stimulation system improvement in agricultural enterprises. – Manuscript.

Thesis to gain Candidate of Economic Science degree on the specialty 08.07.02 – economics of agriculture and agro-industrial complex. – National Agrarian University, Kyiv, 2006.

The results of the complex analysis of theoretical and methodological ways of material stimulation system improvement in agricultural enterprises are stated. The ways of distributive relations improvement in production and service subdivisions are substantiated. Counter-expensive labour remuneration systems,

which are tied to end production results, are suggested. The limits for the consumption – saving ratio are determined.

The research has shown that lack of attention was paid to material stimulation issues within the period of economy reformation. Main defects of labour remuneration organization are present in most enterprises. Salary is the most efficient tool to interest workers in a good labour performance.

Basing on analysis results practical recommendations for further improvement of material stimulation system in agricultural enterprises are suggested.

Key words: agricultural enterprise, material stimulation, remuneration of labour, productivity, gross revenue, distributive relations, labour force, market mechanisms.