

МІСЦЕ ОРЕНДНОЇ ПЛАТИ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто проблему, що стосується визначення місця орендної плати в системі мотиваційного механізму аграрного підприємства, вказано на особливості формування сукупного доходу сільської сім'ї і місце орендної плати в його структурі.

На сьогоденішньому етапі розвитку аграрних підприємств і сільського господарства в цілому, головною передумовою забезпечення добробуту сільського працівника є стабільне підвищення рівня продуктивності праці. Такий розвиток подій можливий лише за умови високого рівня мотивації праці.

Мотивація праці являє собою відношення працівника до виконуваної роботи, сформоване на основі потреб, інтересів, мотиваційних пріоритетів, а також під впливом певних дій з боку адміністрації підприємства, які покликані активізувати зусилля персоналу з метою якнайповнішого досягнення цілей організації.

Актуальність проблеми мотивації полягає в тому, що за будь-яких умов розвитку суспільства, економіки, конкретного підприємства, вона не може вважатися повністю вирішеною, бо являється похідною від “внутрішнього світу” особистості, який має тенденцію до постійних змін. Проблема мотивації аграрної праці взагалі є досить важливою, особливо за сучасних умов соціально-економічного розвитку та ефективності господарювання в сільському господарстві, тому потребує теоретичного і практичного вирішення. Сама по собі проблема мотивації, її особливості, в тих чи інших умовах господарювання набуває нового змісту і потребує

постійного вивчення. Це пов'язується перш за все зі змінним середовищем існування і потребами організації.

Серед дослідників проблем та особливостей мотивації праці і аграрної праці зокрема, потрібно виділити О. А. Бугуцького, В. П. Рябоконея, Л. П. Червінську, М. Й. Маліка, Т. І. Мухамбетова, Л. А. Верещагіну, І. М. Кареліну, М. І. Карліна та ін.

Не зважаючи на велику кількість і різноманітність досліджень, питання трудової мотивації українських селян залишається не вирішеним, особливо щодо застосування наукових розробок на практиці. На нашу думку, потрібні нові підходи до розуміння і застосування механізму мотивації праці в сільському господарстві, головним чином через появу нових особливостей працевлаштування, а також можливості працювати одноосібно. Необхідно чітко визначити головні складові механізму мотивації і їх причинно-наслідковий зв'язок з трудовою активністю селянина. У зв'язку з широким розповсюдженням оренди, особливої уваги потребує необхідність визначення ролі і місця орендної плати в мотиваційному механізмі, зокрема, чи може орендна плата виступати в ролі стимула до праці. Наведена низка проблемних ситуацій являється передумовою для проведення нами досліджень в даному напрямку.

На думку Л. А. Верещагіної, І. М. Кареліної, використовуються два різновиди поняття мотивації:

- мотивація являє собою систему факторів, які здатні викликати активність організму і визначити направленість поведінки людини. До цієї системи факторів відносяться такі утворення як потреби, мотиви, наміри, цілі, інтереси, намагання;
- мотивація – це характеристика процесу, який забезпечує активну поведінку на певному рівні [1, с. 61].

Власне мотивація як процес здійснюється за допомогою певних засобів і в певному порядку, що являють собою механізм мотивації або мотиваційний механізм. Він в свою чергу включає в себе набір різного роду стимулів – моральних чи матеріальних.

Ефективність господарського механізму сільського господарства взагалі і аграрного підприємства зокрема, вступає в пряму залежність від ефективності мотиваційного механізму. На думку М. Й. Маліка, рівень ефективності виробництва визначається мотиваційними механізмами і системами, розробленими, виходячи з конкретних соціально-економічних особливостей розвитку країни і потреб та психології людей [3, с. 17]. З цією думкою слід погодитись, бо мотиваційний механізм відіграє визначну роль у формуванні відношення працівника до виконуваної роботи і таким чином визначає ефективність виробництва. Він виявиться ефективним лише у випадку, коли максимально враховуватиме особливості соціально-економічного розвитку країни, а саме – відносини власності, суспільний

уклад, правовий і економічний статус персоналу, його потреби та інтереси. Головним чином мотиваційний механізм задля забезпечення його ефективності повинен відповідати вимогам часу, потребам персоналу і конкретного підприємства.

Мухамбетов Т.І. висловив думку, що мотиваційний механізм управління працею є внутрішньою характеристикою всієї системи управління на підприємстві, що відповідає його здатності спонукати трудовий колектив до високопродуктивної праці [4, с. 23]. Але на нашу думку, кожен працівник має свої власні індивідуальні інтереси, потреби та очікування, які не можуть бути такими ж як і у інших працівників підприємства. Тому в арсеналі мотиваційного механізму окрім загальних способів і засобів впливу на потреби та інтереси працівника повинні міститися індивідуальні підходи до здійснення процесу мотивації. Лише в цьому випадку можна буде результативно застосовувати мотиваційний механізм підприємства, формуючи необхідний рівень мотивації персоналу.

Завданням мотиваційного механізму підприємства є формування у персоналу стійких мотивів до підвищення ефективності праці, а це залежить, головним чином, від його складових (стимулів). “Стимул являється зовнішнім фактором впливу, який створює у свідомості людини певне загострення важливості для неї потреб і інтересів” [6., с. 50]. Функція мотиваційного механізму, направлена на формування в працівника стійких мотивів до праці виражається через стимулювання. Карлін М.І. зазначив: “Стимулювання праці – це сукупність форм матеріального, морального і соціального впливу на інтереси працівника” [2., с. 4]. На нашу думку, дане визначення є дещо не повним, адже стимулювання праці – це не лише сукупність форм впливу, воно включає також набір різноманітних чинників і засобів впливу, які і здійснюють стимулюючий вплив в тій чи іншій потрібній для підприємства формі.

Для того, щоб показати значимість оренди і орендної плати щодо механізму мотивації трудової діяльності в сільському господарстві, потрібно звернути увагу на сучасний статус селянина-працівника щодо власності (об’єкта оренди – майна і землі) та способу її використання, а також значимість орендної плати як певної статті доходу.

І. В. Прокопа, Д. О. Мотруніч, Л. О. Шепотько, наводять дані, що у 2000 р. при реорганізації КСП в ПОП, ТОВ, АТ, масовою була така ситуація: новостворені структури, охоче беручи в оренду земельні та майнові паї селян, відмовляли в одночас багатьом із них у працевлаштуванні, “незатребуваність селян зумовлена була не стільки їх професійною непридатністю, скільки структурними зрушеннями у виробництві реорганізованих господарств” [5., с. 7]. Даний вислів наводить на думку, що засновники згаданих авторами нових форм господарювання на селі не відчують гострої потреби в тому, щоб власники орендованих ними земельних і майнових паїв працювали в даних господарствах. Це

підтверджує думку про те, що орендна плата не застосовується в ролі стимула для працівника, бо не всі є власниками орендованих підприємствами майна і землі, підприємці її розуміють лише як статтю витрат. Для селянина ж орендна плата виступає лише як стаття доходу, незалежно від того чи він є працівником підприємства, що орендує його власність.

Зміна відношення селянина до власності може посилювати мотивацію лише при умові, коли він працює одноосібно (являється реальним власником), бо самостійно планує доходи і витрати, дбає про родючість землі, як одного з вирішальних факторів ефективності виробництва. При умові здачі об'єкта власності в оренду селянин отримує фіксований дохід у розмірі, який встановлений договором оренди, тобто не може протягом встановленого договором періоду на нього самостійно впливати.

Таблиця 1. Стан виплати і структура орендної плати в сільськогосподарських підприємствах України за 2001–2002 рр.

Показники	Роки		2002 в % до 2001
	2001	2002	
1. Майнові паї:			
належить до виплати по договорах оренди, тис. грн	131779	117639	89,2
відсоток виплати по договорах оренди, %	71	68	- 3 %
фактично виплачено, всього, тис. грн	93492	79769	85,3
в т.ч.			
грішми, тис. грн	13088	9421	71,9
зерном, тис. грн	37268*	28661	76,9
іншою продукцією, тис. грн	24660	21170	85,8
послугами, тис. грн	21286	20517	96,4
2. Земельні паї:			
належить до виплати по договорах оренди, тис. грн	2020881	2413956	119,4
відсоток виплати по договорах оренди, %	93	88	- 5 %
фактично виплачено, всього, тис. грн	1873268	2130182	113,7
в т.ч.			
грішми, тис. грн	181209	120082	66,3
зерном, тис. грн	1108872**	1315145	118,6
іншою продукцією, тис. грн	393945	501586	127,3
послугами, тис. грн	189242	193369	102,2

* ціна зерна при розрахунках за оренду майна склала 487 грн/т

** ціна зерна при розрахунках за оренду землі склала 497 грн/т

Джерело: Дані Міністерства аграрної політики станом на 01.01.02. і 01.02.03.

Ще одним підтвердженням того, що орендну плату не слід однозначно віднести до засобів стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств є те, що в реформованих підприємствах працює, за наближеними розрахунками [5, с. 8–9], понад 1 млн. селян (наймані

працівники), що не входять до їх засновників. Хоча навіть селянин-власник, який є орендодавцем по відношенню до підприємства, в якому працює, вважається найманим працівником (окрім виробничих кооперативів). У такому статусі селянин працюватиме не задля підвищення рентабельності орендної плати за використання підприємцем-орендарем своєї власності, а лише за заробітну плату, яку може отримати за виконання своїх безпосередніх професійних обов'язків.

Покажемо стан виплати і структуру орендної плати в сільськогосподарських підприємствах згідно договорів оренди (табл. 1).

Аналізуючи структуру орендної плати за майно, можна сказати, що вона виплачувалася в більшості своїй продукцією і послугами (зокрема, зерном – 40 % у 2001 р., 36 % у 2002 р. і наданням послуг) ці форми займають в структурі виплат за 2001 та 2002 рр. близько 50 %, “живі” гроші – до 15 %.

Щодо орендної плати за землю, то “живі” гроші займають у структурі 10 % (2001 р) і 6 % (2002 р), переважає зерно, відповідно 59 і 62 %, інша продукція і надання послуг – близько 30 %.

Таблиця 2. Кількість домогосподарств в сільській місцевості та їх основні статті грошових середньомісячних доходів за 2001 р. (в середньому за місяць, у розрахунку на одне домогосподарство)

Показники	2001 р.	% в структурі
Кількість домогосподарств у сільській місцевості, тис. од.	5467,6	-
Оплата праці, грн	119,22	34,9
Доходи від підприємницької діяльності і самозайнятості, грн	9,84	2,8
Доходи від продажу сільськогосподарської продукції, грн	80,38	23,6
Доходи від продажу особистого і домашнього майна, грн	1,26	0,3
Доходи від продажу нерухомості, грн	0,65	0,2
Доходи від власності (дивіденди від акцій та інших цінних паперів, відсотки по вкладах, доходи від здачі в найми нерухомості тощо), грн*	10,70	3,1
Інші грошові доходи і соціальні виплати, грн	119,6	35,1
Всього грошових доходів, грн/міс	340,89	100
Всього загальних доходів	515,04	-
Всього сукупних ресурсів	535,60	-

* включають в себе дивіденди від акцій та інших цінних паперів, відсотки по вкладах, доходи від здачі в найми нерухомості (житла, гаражів, дач, земельних ділянок) тощо

Джерело: Наведено і розраховано на основі даних Державного комітету статистики України [8., с. 21-233].

Можна додати, що в 2001 році відсоток виплати за оренду майна склав 1 % відносно вартості паю (законодавчо встановлений мінімум – 1 %). Плата за використання земельних часток відносно вартості (грошової

оцінки) землі складала 1,2 % (законодачо встановлений мінімум на той період – 1 %). В 2002 р. ці показники становили відповідно: майно – 1,0 %, земля – 1,3 % (за законом мінімальний розмір повинен відповідати 1,5 %).

Для більш різностороннього висновку щодо визначення місця орендної плати в мотиваційному механізмі, потрібно вказати на особливості формування сукупного доходу сільської сім'ї і те, яку частку в ньому займає орендна плата. Необхідні показники наведені в табл. 2.

Аналізуючи основні статті доходів за місяць домогосподарства в сільській місцевості (табл. 2), слід зазначити, що головними статтями грошових доходів слід вважати оплату праці і продаж сільськогосподарської продукції, які займають у загальній сумі відповідно 34,9 та 23,8 %. Серед наведених показників точно не розраховано, яку частку серед доходів займає орендна плата, лише в роз'ясненні вказано, що вона включена в статтю “доходи від власності.”

Згідно даних Держкомстату середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві України за 2001 рік становила 151 грн [7, с. 405], це один із найнижчих показників. Протягом 2001 року діяв законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати 118 грн. на місяць. Згідно Закону України “Про затвердження прожиткового мінімуму на 2001 рік” його розмір встановлювався на рівні: діти віком до 6 років – 276,48 гривні; діти віком від 6 до 18 років – 345,66 гривні; працездатні особи – 331,05 гривні; особи, які втратили працездатність – 248,77 гривні. Середній розмір грошових доходів на домогосподарство (сім'ю) складав 340,89 грн. (табл. 2). Якщо брати за основу сім'ю із трьох чоловік, то на місяць припадає 113,63 грн на одну особу, що не забезпечує прожиткового мінімуму. Звідси випливає, що в сільському господарстві прожитковий мінімум не відповідає встановленим законодавством нормам, а середньомісячна зарплата дещо перевищувала встановлений законом мінімальний розмір.

Далі на основі даних Держкомзему станом на 01.01.02. і 01.01.03., розрахуємо середній по Україні розмір орендної плати за земельний пай в 2001 і 2002 рр. за рік та за місяць у грошовому виразі. Це дасть змогу показати, який розмір доходу (в середньому по Україні) від здачі в оренду власності, в даному випадку землі, отримувало домогосподарство.

У 2001 році плата за 1 га орендованої землі складала 93,1 грн, в 2002 році – 112,3 грн. Середній розмір земельного паю, який розрахований на основі площі орендованої землі і загальної кількості укладених договорів оренди земельної частки складав у 2001 р. – 3,98 га, в 2002 р. – 3,98 га. На основі цих даних можна зробити висновок, що у середньому по Україні, якщо брати за основу середній розмір земельного паю зданого в оренду, на нього виплачувалося: 2001 р. – 370,5 грн (за рік) і 30,8 грн. на місяць; 2002 р. – 446,9 грн. і 37,2 грн відповідно. Розміри доходів сім'ї на селі не

відповідають об'єктивним потребам, задоволення яких покращило б її матеріальний добробут. Орендна плата виступає джерелом доходів сільської сім'ї, які є недостатніми і це одна з причин, що змушує селянина працювати у підприємця-орендаря.

Співставивши розміри, форми виплати і місце, яке займає орендна плата серед основних доходів сільської сім'ї, треба зауважити, що висновки відносно її місця в механізмі мотивації праці на селі мають неоднозначний характер.

На нашу думку, орендна плата формує не трудовий, а лише економічний інтерес, який базується на необхідності забезпечення контролю з боку власника за використанням об'єкта оренди; підприємця-орендар не використовує орендну плату в ролі стимула, він намагається лише виплатити встановлений її розмір; однією з причин, які спонукають селянина-орендодавця працювати на орендаря є таке явище, як монополія на робочі місця (більше немає де працювати); орендна плата вважається однією із статей витрат. Ще однією, на наш погляд, головною причиною того, що орендну плату не слід вважати стимулом до праці є те, що праця в сільськогосподарських підприємствах має характер найманої і не всі працівники є орендодавцями. Навіть при умові що власник об'єкта оренди працює у орендаря, він не може вплинути на розмір орендної плати, тому не здатен отримати певний суб'єктивно визначений її розмір, якщо він перевищує встановлений договором, і як наслідок, у даного працівника немає необхідності підвищувати ефективність праці.

Література

1. *Верещагіна Л.А., Кареліна И.М.* Психология потребностей и мотивация персонала: Научное издание. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
2. *Карлін М.І.* Стимулювання праці в перехідній економіці: Монографія. – Луцьк: Ред.- вид. відд. ВДУ ім. Лесі Українки. – 168 с.
3. *Малік М.Й.* Мотивація виробничої діяльності в аграрній сфері економіки /методологія і організація/. – К.: ІАЕ., 1995. – 177 с.
4. *Мухамбетов Т.И.* Мотивационный механизм управления трудом. – Алма-Ата: Гылым, 1991. – 128с.
5. *Прокопа І.В., Мотруніч Д.О., Шепотько Л.О.* Виробнича сфера села і сільське життєве середовище. Наук. видання / НАН України, Ін-т економіки. – Київ, 2001. – 119 с.
6. *Червінська Л.П.* Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері. – К.: Вид. ПАРАПАН, 2003. – 322 с.
7. Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К.: "Техніка", 2002. – 644 с.

8. Витрати і доходи домогосподарств України у 2001 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України). Статистичний збірник., Ч1. – К. – 2002. – 352 с.