

СТОРІНКА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

УДК 331.22

А. О. Гуменюк
аспірант кафедри менеджменту організацій

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ, ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ.

В статті проаналізована залежність між ефективністю і оплатою праці на прикладі с.-г. підприємств Житомирського району. Існує чимало як об'єктивних так і суб'єктивних причин, через які діюча система матеріального стимулювання праці потребує свого удосконалення.

Аграрна політика держави – це система заходів щодо вирішення існуючих економічних проблем, яка передбачає використання певних принципів регулювання виробництва, використання ресурсів, маркетингу продовольчих і промислових товарів, організації суспільних відносин на селі. Успішною аграрна політика буде в тому разі, коли чітко визначені проблеми, які потребують першочергового розв'язання, а також застосовані усі необхідні заходи до їх вирішення.

Однією з найбільш чітких проблем сьогодення у сільському господарстві є недосконала система матеріального стимулювання праці с.-г. працівників. Доходи працівників сільського господарства нестабільні і відносно нижчі, ніж в інших галузях народного господарства.

За даними Мінстату України середня заробітна плата у народному господарстві в 1996 році склала 135.25 грн. Водночас у промисловості ця цифра дорівнювала 153.04 грн., а у сільськогосподарському виробництві – 82.35 грн. Рівень оплати у промисловості та сільському господарстві відповідно склав 110.7% і 59.6% до середнього рівня у народному господарстві. Водночас у сфері фінансування та страхування, яка не виробляє матеріальних благ, оплата праці складала 277.05 грн., що становить 200.4% до середнього рівня у народному господарстві.

Загальновідомо, що заробітна плата безпосередньо має залежати від результатів праці і в той же час впливати на показники трудової діяльності, стимулювати розвиток суспільного виробництва, ефективність роботи, досягнення більш високих кількісних і якісних результатів праці. Однак з ряду причин заробітна плата в Україні практично не виконує ці функції, що, в свою чергу, не дозволяє ефективно впливати на процеси, пов'язані зі спадом виробництва, і досягнення певної стабілізації у економіці. Для більшої переконливості проілюструємо нашу думку даними таблиці 1.

Таблиця 1

Взаємозв'язок між продуктивністю праці та її оплатою в КСП Житомирського району, 1995-1996

Групи господарств за рівнем продуктивності праці, грн	Кількість господарств у групі		В середньому по групі							1997 р. у % до 1995 р.	
			Вироблено валової продукції в порівняльних цінах на 1 середньорічного працівника, грн			Оплата 1 люд.-год., грн				Середньорічна продуктивність праці, грн	Оплата 1 люд.-год, грн
			1995	1996	1997	1995	1996	1997			
I До 3000	7	12	17	2332	1747	1825	0.19	0.32	0.4	78.3	211
II Від 3000 До 4000	7	3	4	3431	3503	3334	0.18	0.36	0.41	97.2	228
III Від 4000 До 5000	2	7	2	4291	4393	4464	0.22	0.34	0.45	104	205
IV Від 5000 і	8	2	2	6009	7598	6195	0.18	0.26	0.45	103	250

більше											
Кількість господарств за роками	24	24	25	X	X	X	X	X	X	X	X

Нами було виділено чотири групи господарств за рівнем середньорічної продуктивності праці. Як видно з даних таблиці 1, в період з 1995 по 1997 рік різко скоротилась кількість господарств IV групи і виросла кількість I групи (відповідно на 75% і 143%), що сталося внаслідок падіння виробництва і зниження ефективності праці, є характерним для економіки України. У 1997 році основна кількість господарств (17 з 25) Житомирського району належить до I групи. За останні три роки продуктивність праці у господарствах I групи скоротилась на 21.7% і становила у 1997 році – 1825 грн. На фоні падіння продуктивності праці в I групі відбувається ріст номінальної заробітної плати у 2.1 разу. Такий процес відбувався внаслідок підвищення рівня мінімальної оплати праці, який гарантується Галузевою тарифною угодою. Так, у 1996 році він становив 2650 тис. крб., в 1996 році – 40 грн., з 1 січня 1998 року – 45 грн. Порівнявши різницю у продуктивності праці і її оплаті у I і IV досліджуваних групах господарств, видно, що у 1995 та 1997 роках вона відповідно становила 388% і 94.7% та 340% і 112.5%.

Тобто зв'язок між продуктивністю праці і її оплатою настільки низький, що про якісь серйозні наслідки для працездатного не можна говорити.

Отже, центральною проблемою організації матеріального стимулювання праці, яка потребує свого негайного вирішення, ми вважаємо саме ту, яка повинна забезпечити реалізацію права кожного працівника досягти вищого заробітку своєю ефективною працею.

На ці проблеми має бути спрямований і такий гучкий елемент матеріального стимулювання праці, як система додаткової оплати і преміювання. Для кращого вивчення системи матеріального заохочення праці у виробничих умовах нами розроблена програма анкетного опитування, розрахована на спеціалістів з питань оплати праці. Потреба в такій анкеті виникла тому, що статистична звітність з цих питань не ведеться ні на рівні району, ні на рівні області. Основне питання анкети: в якій мірі існуюча система додаткової оплати і преміювання відповідає вимогам спеціалістів. Анкетне опитування було здійснене в більш ніж у 100 КСП Житомирської області і для порівняння в господарствах Хмельницької, Волинської та Київської областей. Наводимо попередні данні опитування в таблиці 2.

Таблиця 2

Ставлення спеціалістів з питань оплати праці до діючої системи матеріального заохочення праці, %

№№	Запитання	Житомирська область			Київська, Хмельницька, Волинська		
		Так	Ні	Частково	Так	Ні	Частково
2.3	Чи застосовується у господарстві додаткова оплата праці і преміювання?	69	31	-	75	25	-
2.9	Ваше ставлення як спеціаліста до діючої системи додаткової оплати праці і преміювання у господарстві?	6	44	50	12	25	63
2.10	Як Ви вважаєте, чи існує прямий зв'язок між діючою у Вашому господарстві системою додаткової оплати праці і преміювання і продуктивністю праці ваших працівників?	37	38	25	12	50	38
2.11	Чи всі працівники Вашого господарства обізнані з положенням про діючу систему додаткової оплати праці і преміювання?	62	19	19	100	-	-
2.12	Чи всі працівники Вашого	69	19	12	100	-	-

	господарства чітко знають, яку матеріальну винагороду отримують, досягнувши певних показників?						
2.13	Чи всі працівники Вашого господарства чітко знають, що можуть матеріально втратити при невиконанні певних показників?	62	19	19	88	12	-

З відповіді на запитання анкети 2.3 видно, що у 69% господарств області застосовується система матеріального заохочення праці. Однак у цих господарствах, зважаючи на їх фінансовий стан, в останні роки додаткова оплата не нараховується. На запитання 2.9 50% респондентів відповіли, що діюча система лише частково задовольняє їх сподівання і 44% чітко висловились, що вона їх не задовольняє. Однією з важливих причин, на погляд спеціалістів з оплати праці с.-г. підприємств Житомирської області, з яких їх не задовольняє діюча система матеріального заохочення є та, що вона не забезпечує повного зв'язку між продуктивністю і оплатою праці. Так негативну відповідь дали 38% респондентів, 25% відповіли, що такий зв'язок існує лише частково. Несподіваними, на наш погляд, є відповіді на запитання анкети, які стосуються обізнаності з положеннями про діючу систему матеріального заохочення праці самих працюючих. Спеціалісти з оплати праці вважають, що 19% працюючих обізнані з положеннями системи лише частково, 19% не обізнані взагалі. Приблизно таким же чином розподілились за відсотками респонденти у відповіді на запитання 2.12 і 2.13.

Для порівняння нами було запропоновано дати відповіді на запитання анкети спеціалістам з важливих для нас питань сусідніх областей. Відповіді виявились схожими, тобто існуючі проблеми є типовими для с.-г. підприємств.

Отже з вище наведених даних можна зробити висновок, що існує чимало як об'єктивних, так і суб'єктивних причин, за яких діюча система матеріального стимулювання праці потребує свого удосконалення з огляду на нові умови господарювання.

Гуменюк Алла Олексіївна, аспірант кафедри менеджменту організацій Державної агроекологічної академії України.

Наукові інтереси:

- організація матеріального стимулювання праці сільськогосподарських працівників в умовах переходу до ринку.

М. П. Поліщук - науковий керівник – доктор економічних наук, професор