

Турчіна С.Г.
кандидат економічних наук, доцент
Сумського національного аграрного університету

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ОСНОВНИЙ МОТИВАЦІЙНИЙ ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Актуальними питаннями у розвитку аграрного сектора економіки є ефективна система мотивації працівників до праці, основу формування якої повинна становити гармонізація інтересів працівника та підприємства – з одного боку та підвищення рівня життя працівника – з іншого. Тобто така, система мотивації яка б сприяла зацікавленості працівників у високопродуктивній праці та кінцевих результатах своєї роботи. Можливості формування та реалізація такого типу взаємозв'язків у ринкових умовах визначаються рівнем усвідомлення державою об'єктивної необхідності дотримання їх у процесі формування сучасного господарського механізму.

Для більш глибокого дослідження та оцінки стану визначеної проблеми нами обрано, в якості модельного об'єкта товариство з обмеженою відповідальністю «Хлібодар» Сумської області.

Площа сільськогосподарських угідь вказаного підприємства у 2016 році становила 3095 га. Господарство має зернову спеціалізацію з розвиненим виробництвом насіння соняшника. Аналіз основних економічних показників підприємства свідчить, що воно є прибутковим та рентабельним. Так, сума чистого прибутку за 2016 рік становила 6349 тис. грн., а рівень рентабельності досягав позначки 28,14%. Середньооблікова чисельність працівників господарства налічує 90 осіб.

У рамках розгляду теми дослідження встановлено, що оплата праці працівників товариства здійснюється у відповідності до закону України «Про оплату праці», регулюються Колективним договором, який укладається терміном на 1 рік, та Положенням «Про оплату праці». У ТОВ «Хлібодар» застосовується погодинно-преміювальна і відрядно-преміальна системи оплати праці.

Дослідженнями виявлено, що ТОВ «Хлібодар», як і більшість підприємств Сумської області, практично відмовилося від преміювання працівників і надання їм заохочувальних виплат, посилаючись при цьому на погіршення фінансового становища. Однак, проаналізовані фінансові показники базового суб'єкта дослідження не є цьому підтвердженням. Склалося враження, що Колективний договір укладається, а його положення не виконуються через фінансову нестабільність підприємств, а також політику зниження витрат на оплату, яка втілюється керівництвом. Звідси можемо зробити висновок, на практиці не завжди задекларовані умови оплати праці не виконуються, що не сприяє підвищенню мотивації персоналу.

З викладеного слідує, що до першочергових завдань належить державне регулювання всієї системи організації оплати праці, основою якої повинен бути

прожитковий мінімум, який повинен забезпечити відтворення робочої сили в умовах нових механізмів ціноутворення. Отже, наголошуємо на значенні принципу установлення розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму як соціального гаранту суспільства.

Для поглибленого аналізу особливостей мотивації праці і функціонування мотиваційного механізму, охарактеризуємо дані середньомісячної заробітної плати в ТОВ «Хлібодар» та її зміни порівняно з мінімальними соціальними гарантіями в Україні (табл. 1).

Таблиця 1.

**Співвідношення заробітної плати працівників ТОВ «Хлібодар»
з мінімальними соціальними гарантіями в Україні**

Показники	Роки					Відхилення (+/-)
	2012	2013	2014	2015	2016	
Середньомісячна заробітна плата одного працівника ТОВ «Хлібодар», грн.	1802	2118	2418	2900	2935	1133
Мінімальна заробітна плата в Україні, грн.	1134	1218	1218	1378	1600	466
Прожитковий мінімум для осіб працездатного віку, грн.	1134	1218	1218	1378	1600	466
Середньомісячна заробітна плата 1 штатного працівника, зайнятого у сільському господарстві, грн./міс.	2023	2340	2556	3308	4195	2172
Співвідношення середньомісячної заробітної плати по підприємству до: прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати %	158,9	173,9	198,5	210,4	183,4	24,5
Співвідношення середньомісячної заробітної плати 1 штатного працівника, зайнятого у сільському господарстві до мінімальної заробітної плати, %	178,4	192,1	209,9	240,1	262,2	83,8
Співвідношення середньомісячної заробітної плати одного працівника ТОВ «Хлібодар» до середньомісячної заробітної плати 1 штатного працівника, зайнятого у сільському господарстві	89,1	90,5	94,6	87,7	70,0	-19,1

Джерело: розраховано автором за даними статистичних збірників «Праця України у: 2012 р., 2013р., 2014 р., 2015 р., 2016 р.»

Результати аналізу дають підстави стверджувати, що динаміка рівня середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві впродовж 2012-2016 рр. є позитивною: у цей період вона зросла у 2 рази (на 466 грн.).

Підвищення розміру заробітної плати в сільському господарстві відбулося як відносно середнього рівня оплати в національному господарстві, так і стосовно прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати. Якщо у 2012 р. середньомісячна заробітна плата в галузі становила 178,4 % від мінімальної заробітної плати в економіці країни, то у 2016 р. цей показник зріс до 262,2 % відповідно.

Середньомісячна заробітна плата працівника на підприємстві вища за мінімальну заробітну плату в країні та прожитковий мінімум для осіб працездатного віку в середньому за період дослідження на 24,5%. Стосовно середньомісячної заробітної плати одного працівника ТОВ «Хлібодар» та середньомісячної заробітної плати 1 штатного працівника, зайнятого у сільському господарстві можемо констатувати негативну тенденцію, так як фіксується щорічне зниження вказаного показника. Оцінюючи рівень зарплати працівників ТОВ «Хлібодар», необхідно наголосити, що її розмір є не достатнім для забезпечення потреб працюючих.

Таким чином, керівництву як конкретно взятого для дослідження підприємства так і більшості сільськогосподарських підприємств доцільно звернути увагу на вплив матеріального стимулювання для спонукання працівників до додаткових зусиль, прояву творчої ініціативи, самовираження з метою підвищення високопродуктивної праці, що в кінцевому рахунку відобразиться на дієвості ефективного економічного механізму управління підприємством

Література:

1. Бакуліна, О. С. Мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах реалізації євроінтеграційних пріоритетів: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / О. С. Бакуліна. – Житомир, 2015. – 280 с.

2. Філіппов, В. Ю. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу [Електронний ресурс] / В. Ю. Філіппов, А. С. Кучинський // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 99-103. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>. – Назва з екрана. – Доступно на 09.10.2016