

6. Ханов Г. Репутация, создающая стоимость [Электронный ресурс] / Г. Ханов. Режим доступа <http://www.advertology.ru/article/23996.html>
7. Орлова Е. Многоликая репутация [Электронный ресурс] / Е. Орлова, Ю. Рублевская. - Эксперт-Урал. 2005. — № 45 (215). <http://www.omgroup.ru/index.php?p=3&mi=3>

УДК 631.158:658.310.853

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Жмайлов В. М., Бондар В. В.

В статті розглянуто особливості реалізації функції матеріального стимулювання в системі мотивації сільськогосподарських підприємств. Досліджено стан оплати праці в галузі, як основного джерела особистих доходів працівників. Визначені основні напрямки удосконалення системи мотивації за рахунок покращення матеріального стимулювання працівників.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. За сучасних умов заробітна плата в сільському господарстві має відігравати відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції. Суть яких полягає в тому що вона, як одна із складових системи мотивації повинна забезпечувати кожному працівникові рівень споживання, достатній для відтворення робочої сили та зацікавити працівника в ефективній роботі. Крім того регулююча функція здійснюється щодо різних сторін економічної діяльності, а саме: структури виробництва, використання трудових ресурсів, розвитку галузей, регіонів. Нажаль, на сьогоднішній день оплата праці у більшості випадків не виконує жодної із своїх функцій. Така ситуація вимагає негайних і рішучих дій. На нашу думку, без суттєвого підвищення мотивації праці неможливо забезпечити переведення економіки на переважно інтенсивний шлях розвитку та здійснення радикальної економічної реформи, досягнути істотних результатів у збільшенні обсягів виробництва продукції, зниженні собівартості, зростанні прибутків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Особливості управління матеріальним стимулюванням персоналу підприємства розглядалися у працях як вітчизняних, так і зарубіжних учених-економістів: Д. П. Богині [1], О. А. Богущого [2], В. С. Дієсперова [3], Г. І. Купалової [4], Е. М. Лібанової [5], Л. І. Михайлової [6, 7], Г. В. Назарової [8], К. І. Якуби [9] та багатьох інших. Разом з цим багато проблем, пов'язаних з управлінням матеріальним стимулюванням залишається нерозв'язаними. Так, недостатньо приділено уваги факторам, що впливають на дієвість системи матеріальних стимулів, відсутнє дослідження потенційних можливостей підприємства у сфері матеріального стимулювання, недостатньо досліджені структурно-функціональні зв'язки відділу організації праці і заробітної плати з іншими підрозділами підприємства, не в повній мірі використано можливості соціологічного обстеження, що має за мету вияв ступеня дієвості існуючої системи матеріального стимулювання.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є подальший розвиток та удосконалення теоретичного обґрунтування та методичне забезпечення управління матеріальним стимулюванням персоналу сільськогосподарських підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система матеріального стимулювання учасників виробництва зазнає безпосереднього впливу економічних відносин, що проявляється у формі одержання прибутку та його розподілу за результатами праці. Йдеться

про використання пільгових кредитних ресурсів, надання субсидій, державне регулювання соціально-економічних відносин, спрямоване на оптимальне поєднання особистих інтересів членів трудових колективів і виробничо-господарських структур.

Система матеріального стимулювання являє собою досить складну сукупність економічних форм і методів, що спонукають учасників виробництва працювати з максимальною віддачею. Ця система спирається на використання матеріальної зацікавленості людини в підвищенні рівня грошової оплати праці, одержанні додаткової винагороди в тій чи іншій формі. Стрижнем системи, як відомо, є оплата праці. Аналіз свідчить, що рівень заробітної плати найманих працівників у сільському господарстві довгий час залишається найнижчим серед інших галузей народногосподарського комплексу країни. Оплата праці як основне джерело особистих доходів більшості громадян повинна відповідати вартості робочої сили, тобто бути достатньою для задоволення різноманітних потреб працівників на рівні, який може забезпечити на цей час економіка країни. За даними Держкомстату України, у 2009 р. оплата праці в сільському господарстві залишалася на найнижчому рівні і становила 1220 грн за місяць, тоді як у промисловості – 2117 грн, а найвища – у фінансовій сфері – 4038 грн. Таким чином, в економіці країни значною залишається диференціація рівня оплати праці як за видами економічної діяльності.

На рисунку 1 наведені дані стосовно рівня номінальної заробітної плати по Сумській області. Як бачимо, не зважаючи на щорічне зростання її рівня в сільському господарстві вона залишається нижчою ніж в середньому по економіці.

Забезпечити підвищення середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві до середнього рівня, що склався в галузях економіки України, з дотриманням норм чинного законодавства з праці можливо за рахунок збільшення фонду оплати праці підприємств у загальній сумі витрат на виробництво продукції. Статистичні дані свідчать, що і в рослинництві, і у тваринництві за останні роки відбулося значне зменшення питомої ваги витрат на оплату праці. Зокрема, у структурі витрат у рослинництві за 1990 – 2009 рр. витрати на оплату праці зменшилися з 35,2 % у 1990 р. до 9,3 % у 2009 р. та у тваринництві витрати на оплату праці зменшилися з 32,3 % у 1990 р. до 10,7 % у 2009 р. Рік у рік необґрунтовано високою залишається міжрегіональна диференціація заробітної плати. Для з'ясування динаміки річної оплати праці працівників в сільськогосподарських підприємствах були використані статистичні

дані приватних підприємств, товариств з обмеженою відповідальністю, сільськогосподарських виробничих кооперативів та державних підприємств Сумської області.

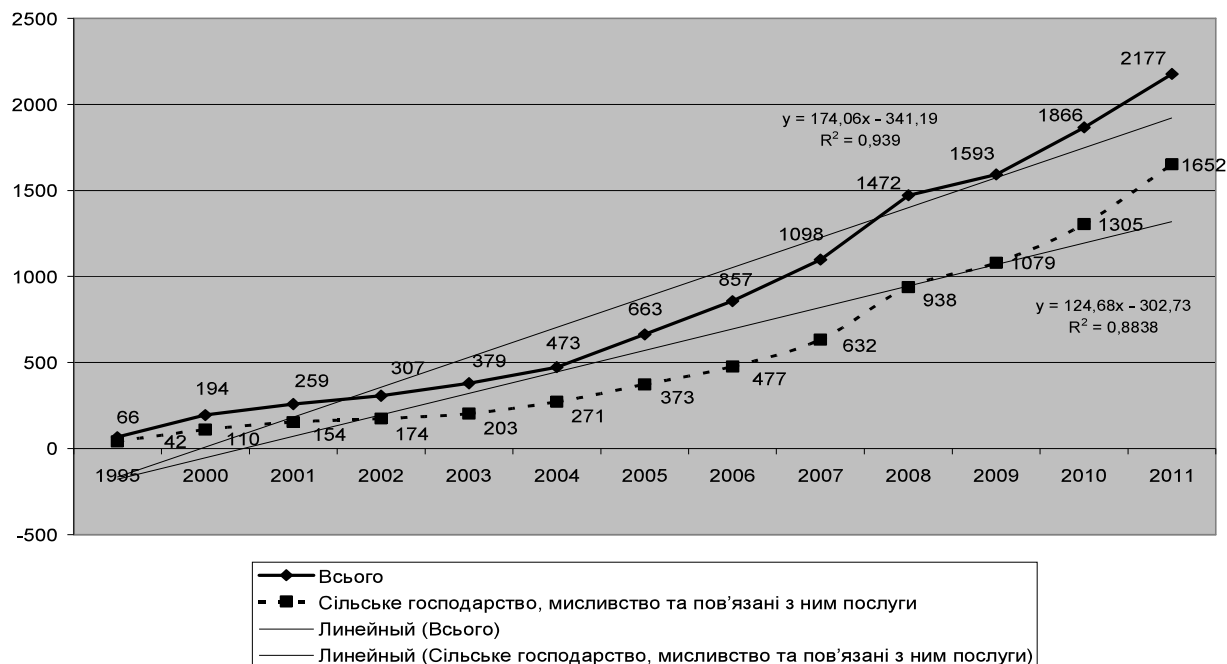


Рис. 1 Динаміка середньомісячної номінальної зарплати у 1995–2011 роках, в грн. на одного штатного працівника

*Джерело: Матеріали Головного управління статистики в Сумській області.

Товариства з обмеженою відповідальністю забезпечили найбільш високі темпи зростання в аналізованому періоді. За аналізований період вони забезпечили зростання оплати праці більше ніж у шість разів. У той час як державні підприємства за цей час підвищили оплату праці лише в 5,43 раза. На підставі проведених досліджень виявлено суттєві відмінності темпів зростання оплати праці. Відбулися негативні зміни у структурі зарплатної плати. При зменшенні частки основної зарплатної плати (оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами), яка становить у галузях в середньому від 25 до 90 %, останнім часом значно збільшилися розміри додаткової зарплатної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Внаслідок цього стимулююча роль основної зарплатної плати невиправдано знизилася. Недоліки в організації та нормуванні праці призвели до неефективного використання трудового потенціалу.

Оплата праці – складне економічне явище, в процесі вивчення якого перш за все необхідно вирішити питання про вимірник її рівня та коло факторів, від яких залежить цей рівень. Стимулююча роль зарплатної плати вища, якщо тарифна частина відіграє головну роль в оплаті праці. У нових умовах господарювання роль тарифу знижується, усе більше спостерігається використання погодинної оплати праці. [8]

У теперішніх ринкових відносинах перед нами безпосередньо постала проблема ринкової оплати праці і старої системи оплати, що збереглася. Розбудовуючи систему оплати праці на підприємстві, слід дотримуватися ринкових вимог:

- зарплатна плата має стимулювати трудову діяльність працівника на межі його можливостей і розвивати його творчі здібності (принцип максимальної зарплати);

- величина зарплатної плати має відповідати кон'юктурі ринку (принцип ринкової зарплатної плати);

- дохід працівника має забезпечити йому належний рівень життя (принцип соціального захисту).

Для того, щоб праця та її результати у виробничій сфері стали головним фактором, який впливатиме на величину зарплатної плати, необхідно здійснити низку заходів щодо організації оплати праці. Зокрема, широко використовувати трудові угоди, контрактну систему оплати праці, за умов якої працівнику гарантується певна сума зарплатної плати за виконання ним обов'язків, зазначених у контракті, розширити практику персоналізації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці. Для робітників персональні ставки й оклади мають пов'язуватися з підвищенням продуктивності праці та якості продукції, а для спеціалістів і керівників – з ефективністю виробництва керованого ними виробничого підрозділу. Також важливим є забезпечення самостійності трудових колективів у формуванні індивідуальної зарплатної плати працівників.

В умовах ринкових відносин особливої актуальності набувають проблеми оплати праці найвідповідальнішої групи управлінського персоналу – керівників підприємств, їхніх структурних виробничих підрозділів. Оплата праці керівників підприємств має чітко виражені особливості й визначається, як правило, умовами контракту.

Результати проведеного опитування серед працівників сільськогосподарських підприємств Роменського району Сумської області переконливо свідчать про низький рівень задоволення умовами праці. Як можемо бачити на рисунку 2 менше 5 відсотків респонде-

нтів відповіли, що їх влаштовує рівень оплати праці підприємства.

Удосконалення оплати праці на підприємстві має вищу ефективність за дотримання таких принципів [10]:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;

- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).

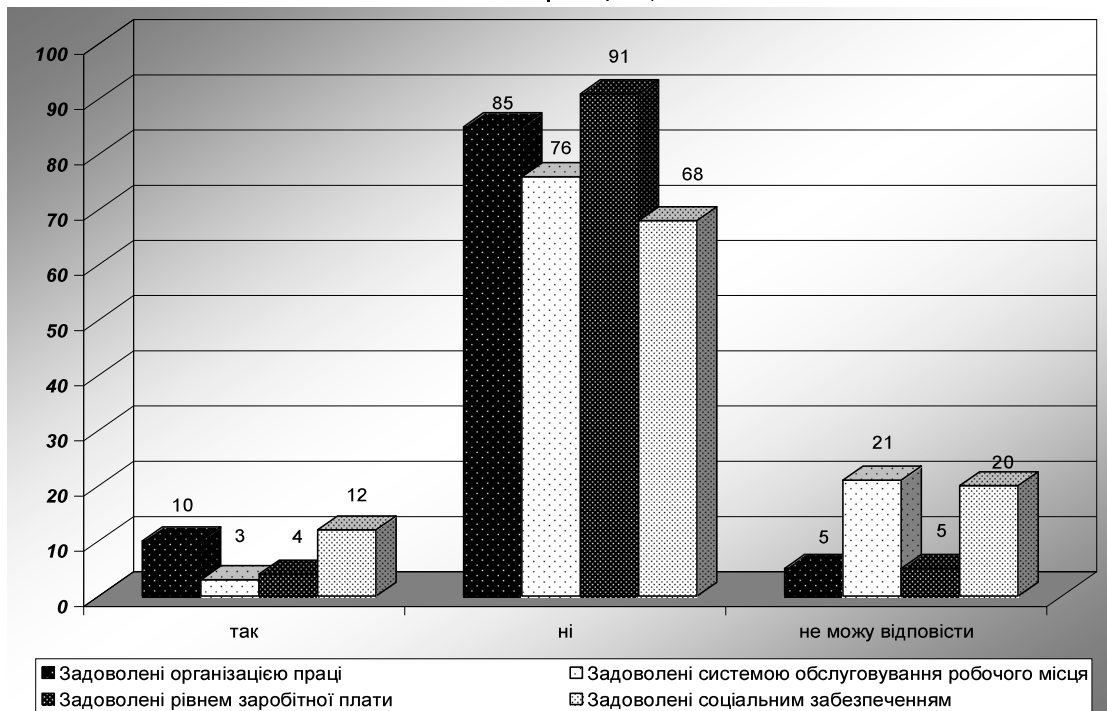


Рис. 2 Визначення питомої ваги робітників, що задоволені умовами праці на підприємстві

*Джерело: Власні дослідження

Крім зазначених, сновними принципами стимулювання праці на нашу думку мають бути: скорочення періоду стимулювання, дроблення періоду виконання контролю, стимулювання на основі показників ритмічності виконання завдання, оцінка ступеня виконання завдання порівнянням з графіком його виконання, забезпечення стабільних умов стимулювання, диференціація способів оплати праці організаторів і виконавців, підрядний метод організації праці, рівновигідність умов стимулювання, пряме дотування, групові форми оплати праці, бальна оцінка праці, імпульсне стимулювання, стимулювання лідера, створення сприятливих умов різних рівнів тощо.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, система мотивації персоналу являє собою набір принципів та факторів, тісно взаємозв'язаних між

собою, що створюють передумови для спонукання робітників підприємства до високопродуктивної трудової діяльності. Кожна із її складових виконує певну функціональну роль, а в сукупності і єдності дій вони забезпечують ефективне функціонування підприємства.

Розробка та впровадження системи мотивації вимагає оптимізації організаційної структури управління підприємством. В подальших дослідженнях автором будуть запропоновані підходи до визначення технології мотивації, здійснення вибору відповідних методів та інструментів впливу на персонал, їх розумне комплексне поєднання, встановлення основних складових компенсаційного пакета працівників, співвідношення матеріальної та нематеріальної його складових для отримання максимального результату від функціонування цієї моделі; оцінена наявність в достатній кількості фінансових ресурсів.

Література

1. Богиня Д. П. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики [Текст] : монографія / Д. П. Богиня, Л. І. Долгова, Г. Т. Куліков та ін. – К.: Ін-т економіки НАН України, 1997. – 320 с.
2. Бугуцький О. Потенційні можливості щодо зростання продуктивності праці та доходності в сільському господарстві / О. Бугуцький // Економіка України. – 1998. - №5 – С. 60-67.
3. Дієсперов В. С. Фактори продуктивності праці / В. С. Дієсперов, Л. Ф. Кондратенко // Економіка АПК. – 2003. - №12 – С. 46-53.
4. Купалова Г. І. Зайнятість на селі. / Купалова Г. І., Скупий В. М. – К.: ІАЕ УААН, 1999. – 44 с.
5. Лібанова Е. М. Ринок праці (соціально-демографічні аспекти). / Лібанова Е. М. – К.: Бріг, 1996. – 132 с.
6. Михайлова Л. І., Кадровий менеджмент в сільськогосподарських підприємствах. / Михайлова Л. І., Турчина С. Г. - Суми: вид-во «Козацький вал», ВАТ «СОД», 2009р. – 240 с.

7. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Л. І Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
8. Назарова Г. В. Економічні аспекти стимулювання праці в ринкових умовах / Назарова Г.В. // Вісник Харківського НАУ ім. В.В. Докучаєва, Серія "Економічні науки" – 2010. - № 11 // http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Mkhnau_ekon/2010_11/pdf/02.pdf
9. Якуба К. І. Демографічна політика в сільській місцевості України. / Якуба К. І.– К.: ІАЕ УААН, 1999. – 75 с.
10. Пономарьова М. С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 „Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)” / Пономарьова М. С. – Харків, 2011. – 24 с.

УДК 65.012.32

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ксенофонтова М.М.

Для визначення конкурентоспроможності підприємства використовуються різні методики, на основі яких розробляються рекомендації ефективного та конкурентоспроможного розвитку.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Багаторівневий характер конкурентної взаємодії господарських суб'єктів зумовлює широкий діапазон підходів до оцінки їх конкурентоспроможності. Державних методик оцінки рівня конкурентоспроможності підприємств в Україні донині не існує і це, як справедливо зазначають окремі фахівці, є однією з причин низького рівня управління конкурентоспроможністю. Тому постала необхідність у переосмисленні набутого досвіду та вивчення процесів і методів оцінки конкурентоспроможності підприємств.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Дослідженнями по управлінню якістю та конкурентоспроможністю підприємств, узагальнення особливостей управління якістю та конкурентоспроможністю підприємств, виявлення негативних та позитивних сторін методик оцінки конкурентоспроможності підприємств знайшли відповідне відображення в наукових працях таких вчених як Сазерленд Джонатан і Кенуелл Дайан [7], А.П.Міщенко [6], І.З. Должанський [4],

П.Г.Клівець [5], З.І.Галушка та І.Ф.Комарницький [2], М.В.Жук [3], Едвард Д.Блейклі [8] та інші.

Цілями статті є вивчення змісту і структури системи забезпечення конкурентоспроможності підприємства, науково-методичних основ формування якості та конкурентоспроможності та розробка пропозицій по вдосконаленню конкурентоспроможності підприємств для забезпечення ефективної діяльності на ринку.

Виклад основного матеріалу і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

Система – це комплекс елементів, що знаходяться в процесі взаємодії і основним завданням наукового підходу є – відшукати і встановити закони і закономірності, які пояснюють поведінку, розвиток і функціонування систем різних класів. Механізм управління конкурентоспроможністю як системи поділяється на підсистеми — підсистема наукового супроводу, цільова, підсистема забезпечення, кадрова, управляюча. Кожна з них має, крім загальних, свої специфічні принципи, завдання, цілі і методи регулювання (саморегулювання)(рис.1).



Рис. 1 Структура системи забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Зміст цільової підсистеми забезпечення конкурентоспроможності включає такі структурні елементи:

- підвищення якості товару;
- ресурсозбереження;
- підвищення якості сервісу товару;
- підвищення якості обслуговування;
- розвиток виробництва.

Згідно з визначенням Міжнародної організації по стандартизації, якість - це сукупність властивостей і характеристик продукту, які надають йому здатність задовольняти обумовлені чи передбачені потреби.

Існує також визначення якості продукції, дане Державним стандартом України: якість як економічна категорія відбиває сукупність властивостей продукції, що зумовлюють міру її придатності задовольняти потреби людини відповідно до свого призначення.

Якість товару (послуги) визначається вимогами статті 12 Закону України „Про захист прав споживачів”, згідно з яким „Продавець (виробник, виконавець) зобов'язаний передати споживачеві товар (роботу, послугу), який за якістю відповідає вимогам нормативних документів, умовам договору, а також інформації про товар