

ПОВЫШЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

Л.А. БАХЧИВАНЖИ,
к.э.н., доцент, Одесский государственный аграрный университет

Abstract: The wages and material incentives as the main factors of motivation to work are considered. The share of wages in total costs of the enterprise of the agricultural sector is analyzed. The basic principles of the system to motivate and encourage employees of agricultural enterprises are proposed.

Key words: payment for labor, labor productivity, the agricultural sector, personnel, employment, motivation to work, stimulating function of wages

В сельском хозяйстве Украины заработная плата была и остается самой низкой по сравнению с другими отраслями народного хозяйства. Неоспоримым является тот факт, что персонал не может достичь высокого уровня производительности, когда оплата его труда не обеспечивает физиологических и духовных потребностей. Для решения этой проблемы руководителям хозяйств нужно ставить задачу не только наращивать объемы производства и реализации продукции при наименьших затратах, но и увеличивать удельный вес затрат на оплату труда в структуре производственных затрат. Дополнительные средства, направленные на повышение мотивации труда, должны формироваться в фондах материального стимулирования (не менее 70% от объема чистой прибыли).

Среди факторов сельскохозяйственного производства решающее значение принадлежит трудовой деятельности человека. Живой труд создает новую стоимость, часть которой потребляется самими работниками и возмещается в форме оплаты труда. Важными факторами мотивации к труду являются размер заработной платы и материальное стимулирование.

В рыночных условиях развития экономики роль оплаты труда приобретает повышенную актуальность, особенно в условиях инфляционных процессов и низких денежных выплат в сельском хозяйстве.

Сегодня нельзя представить производство без продуктивного участия человеческого фактора (трудовых ресурсов). Для того чтобы они эффективно использовались, необходимо постоянно увязывать между собой такие понятия как повышение эффективности хозяйствования и повышение производительности труда и его оплаты. Основные права и обязанности по организации труда и его оплаты государством ныне передано предприятиям. Это требует вместо ранее применяемых стандартных систем оплаты труда разработки и использования на предприятиях дифференцированных системы оплаты и тарифных условий, обеспечивающих прямую связь заработка с производительностью труда, а премирования - с финансовыми результатами. Предоставленные сельскохозяйственным предприятиям широкие права требуют от их руководителей и специалистов значительных усилий, чтобы система материальных стимулов была творчески задействована и обеспечивала максимальную экономическую эффективность. Возникает необходимость в разработке на каждом предприятии собственной политики заработной платы. Она должна учитывать интересы различных групп работников и собственников, предусматривать эффективную систему занятости населения и вознаграждения за труд, меры социальной защиты населения, механизмы по поддержанию доходов на уровне, который обеспечивает человеку достойную жизнь.

Социально - экономические преобразования, которые начались в Украине с 1992 года, еще не достигли в аграрном секторе экономики уровня устойчивого развития. Медленное проведение экономических реформ в Украине обусловило почти во всех сферах экономики, и особенно в агропромышленном комплексе, резкое падение производства. Так, в земледелии много земельных площадей годами не обрабатывается, безосновательно сокращается поголовье животных, уменьшается их продуктивность, что негативно влияет на финансовое состояние сельскохозяйственных предприятий.

Кризисные явления в экономике АПК приводят к сокращению затрат аграрного труда и порождают скрытую безработицу в сельском хозяйстве. Сегодня в аграрном секторе экономики преимущественно заняты люди пенсионного или предпенсионного возраста.

Ввиду современной экономической ситуации оплата труда в сельском хозяйстве все больше теряет способность выполнять свойственные ей функции - обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы и побудить работника к эффективному труду.

В современных условиях хозяйствования руководители хозяйств не могут повышать удельный вес оплаты труда в структуре производственных затрат, так как эффективное хозяйство предполагает снижение себестоимости, а ее уровень, наоборот, постоянно растет, поскольку постоянно растут цены на горючее, энергоносители, минеральные удобрения, семена и т.д. Если в 1990 г. удельный вес оплаты труда в общей сумме затрат предприятий аграрного сектора составлял 33,6%, то в 2009 г. – 9,7 % [2]. Как свидетельствуют данные трёх крупнотоварных прибыльных предприятий Одесской области, среди которых предприятия различных организационно-правовых форм (производственный кооператив, частное предприятие, общество с ограниченной ответственностью) за последние три года существенно возрос удельный вес материальных затрат в общей сумме операционных затрат предприятий, в то время как удельный вес оплаты труда преимущественно имеет тенденцию к снижению, о чем свидетельствуют данные таблицы. И это при том, что в двух из исследуемых предприятий существенно возрастает в абсолютном выражении чистая прибыль. В то же время следует отметить, что в данных предприятиях показатель удельного веса затрат в общей

их сумме существенно выше, нежели по сельскохозяйственным предприятиям страны в целом.

Динамика затрат операционной деятельности и удельного веса затрат на оплату труда в аграрных предприятиях Одесской области Украины*

Показатели	СПК «Дружба» Саратского района			ЧСП «Дружба народов» Ивановского района			ООО «Ива» Раздельнянского района		
	Годы								
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Затраты операционной деятельности, тыс. грн.	19634	24789	24466	11305	10407	11061	6596	6591	7626
Затраты на оплату труда, тыс. грн.	4550	4899	3803	2650	2197	2105	1028	1149	1298
Удельный вес затрат на оплату труда в общей сумме затрат, %	23,2	19,8	15,5	23,4	21,1	19,0	15,6	17,4	17,0
Прямые материальные затраты, тыс. грн.	10557	14792	15761	4607	4286	6571	4047	4100	4812
Удельный вес прямых материальных затрат в общей сумме затрат, %	53,8	59,7	64,4	40,8	41,2	59,4	61,4	62,2	63,1
Чистая прибыль, тыс. грн.	3045	3179	5185	4204	3073	10622	938	923	218

*Рассчитано по данным финансовых отчетов предприятий

Удельный вес материальных затрат на производство сельскохозяйственной продукции стремительно растет, так как растут цены на потребляемые материальные ресурсы (за последние 15 лет более чем в 5 раз) и вытесняет возможность повышения удельного веса затрат на оплату труда. Для кардинального решения этой проблемы нужны время и усиленная помощь со стороны государства.

Проблемы совершенствования организации оплаты труда, обоснование ее установленного размера наиболее актуальны в условиях развития рынка труда в Украине. Недопустимо низкий уровень заработной платы, наличие задолженности по ее выплате, отсутствие системного подхода к радикальному решению проблем стимулирования высокопроизводительного труда делает невозможным экономический рост, стабилизацию и повышение уровня жизни населения. Заработная плата является основным источником доходов работников и сильнейшим мотиватором развития трудового потенциала большинства населения. Она должна заинтересовывать работников в повышении эффективности труда, способствовать развитию творческой активности. Нужен новый, рыночный подход к определению сущности социально-экономического значения заработной платы, ее организации, отсутствие которых в переходный период привело к появлению негативных тенденций в оплате труда.

Игнорирование важности оптимального воспроизводства рабочей силы и отсутствие эффективного стимулирующего механизма обусловили ухудшение социально-экономического положения основной части населения. Заработная плата стала своеобразной разновидностью социальной помощи, не связанной с результатами труда. Для предоставления заработной плате современного значения, согласно стандартам ЕС, нужно изучить опыт высокоразвитых европейских стран для кардинальных изменений в сфере государственного регулирования оплаты труда в Украине и ее организации. Предприятия стран ЕС имеют большой опыт выбора инновационных форм и систем оплаты труда, использо-

вания интеллектуального, творческого и профессионального потенциала, что вполне могло бы стать приемлимым и в аграрном секторе экономики Украины.

В отличие от этого, одним из негативных факторов социально-экономического развития в Украине является низкий уровень оплаты труда. Он разрушает процессы экономического роста в стране, которое наблюдается в последние годы, снижает качество рабочей силы, уменьшает трудовой потенциал, способствует развитию теневых процессов и оттока талантливых работников за границу. Низкая заработная плата не способствует росту производительности и эффективности труда, ограничивает развитие творческого интеллектуального труда, ведет к деградации экономики, падению инвестиционной активности. Формирование в Украине рыночной системы, создание экономики нового типа и обеспечение на этой основе повышения уровня жизни населения требуют осуществления ряда мер по системному реформированию оплаты труда на всех уровнях экономики.

При низкой мотивации к труду, значительной степени «тенизации» экономики, внешней миграции численность наемных работников постоянно сокращается. Выход экономики из кризиса должен осуществляться не за счет усиления эксплуатации наемных работников и ожидания улучшения конъюнктуры на внешних рынках, а на основании создания условий для производительной занятости. В обобщенном виде эти условия должны основываться на решении прежде всего трех групп проблем: создание эффективных рабочих мест, повышение качества рабочей силы, охватывающего не только ее квалификационный уровень, но и здоровье, образование на базе достойной оплаты труда; совершенствование институционального обеспечения занятости.

Обобщая данные исследований состояний рынка труда в Украине [1], можно констатировать, что абсолютное большинство трудоспособного населения Украины продолжает оценивать свои доходы от занятости, как крайне низкие. На основании этого особую актуальность приобретает тема, связанная с участием государства в регулировании заработной платы. Низкий уровень заработной платы у значительной части населения привел к тому, что наша страна вместе с Молдовой и Албанией входит в тройку беднейших стран Европы. По данным Всемирного банка, в Украине более 70% населения относится к категории бедных. Особенностью украинских реалий является то, что определенная доля занятого населения, в том числе высококвалифицированные работники, также относятся к категории бедных (из-за низкого уровня доходов от занятости). То есть, даже имея работу, человек фактически не может прожить (восстановить себя) на те средства, которые ему платит работодатель или государство.

Особенно тяжелое положение в сельском хозяйстве, где 63,2% работников имеют чрезвычайно низкую заработную плату. Следовательно, заработная плата большинства работников не может обеспечивать не только достойное вознаграждение за выполненную работу, но и быть адекватной затраченным усилиям, т.е. она теряет в большинстве случаев свои восстановительные функции.

Необходимо изменить подход к управлению персоналом. Одним из главных принципов системы управления персоналом должна быть социализация процесса управления, что означает использование социального потенциала персонала предприятия для обеспечения его инновационного развития. Реализация этого принципа предполагает, что отношения между руководителями предприятий и работниками формируются на основе взаимной ответственности и совместного участия в управлении хозяйственной деятельностью.

На аграрном предприятии средством усиления мотивации к высокоэффективному труду, должно стать использование комплексной системы мотивирования и стимулирования работников с ориентацией на оптимально высокий

конечный результат, которая в современных условиях хозяйствования должна формироваться на следующих принципах: структура вознаграждений должна обеспечивать сбалансированное стимулирование улучшения как количественных, так и качественных результатов труда; формы стимулирования и размер вознаграждений должны быть тесно увязаны с результатами труда конкретного работника и всего сельскохозяйственного предприятия в целом; темпы роста результативности труда должны опережать темпы роста вознаграждений; экономические и неэкономические средства мотивирования должны использоваться комплексно относительно каждого работника с учетом его потребностей, ценностей, интересов, ожиданий и возможностей предприятия; должно обеспечиваться рациональное удовлетворение интересов работника, трудового коллектива и собственника предприятия. Соблюдение перечисленных принципов позволит обеспечить равновесие между результатами труда и вознаграждением, между интересами работника, коллектива и собственника, между потребностями персонала и степенью его удовлетворения, а в конечном счете - позволит существенно повысить социальную эффективность производства.

Литература

1. Петрова Л., Близнюк В., Куликов Г. Украинский рынок труда: особенности развития и эффективность функционирования: Монография / Л. Петрова, В. Близнюк, Г. Куликов // М.: Институт экономики и прогнозирования НАН Украины. - 2009. - 368 с.
2. Статистический ежегодник Украины за 2009 г. / Госкомстат Украины, Киев.- 2009.