

*М. М. Жибак,
д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства,
ВП НУБіП України Бережанський агротехнічний інститут
В. І. Литвінов,
старший викладач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту,
ВП НУБіП України "Бережанський агротехнічний інститут*

МАТЕРІАЛЬНІ ФАКТОРИ СИСТЕМИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*M. Zhybak,
Doctor of Economics, Professor, head of the department of enterprise economy, Separated subdivision of the National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine "Berezhany agrotechnical institute", Berezhany, Ternopil area
V. Litvinov,
senior lecturer of Accounting and Audit department, Separated subdivision of the National University of Life and Environmental sciences of Ukraine, "Berezhany Agrotechnical Institute", Berezhany, Ternopil area*

FINANCIAL FACTORS OF WORK MOTIVATION AS THE MAIN MOTIVATIONAL MECHANISM OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

У статті досліджено основні матеріальні фактори системи трудової мотивації в аграрних підприємствах, які є основою мотиваційного механізму. Відзначено, що серед матеріальних факторів мотивації оплата праці все ж залишається одним з основних джерел грошових доходів працівників, про що свідчить проведений аналіз фонду оплати праці в регіоні та галузі. Наведено способи визначення фонду оплати праці з врахуванням різних чинників, які доцільно використовувати для сільськогосподарських підприємств. Доведено, що при дослідженні трудової мотивації слід застосовувати таку систему мотивації праці, яка б забезпечила належні доходи працівників і, в той же час, була направлена на підвищення ефективності та максимізацію прибутку, для цього необхідно з'єднати матеріальні інтереси працівників зі стратегічними задачами аграрних підприємств.

Provided article explored tangible factors of work motivation in agricultural enterprises, that are considered to serve as a basis of a motivational mechanism. It is noted that financial motivation remains a major source of workers' income that can be proved by an analysis of payroll in the region and industry. Given article provides ways to determine payroll, taking into account various factors that should be used for agricultural enterprises.

It is proved that in order to study motivation, there should be applied a motivational system, that would ensure adequate income of workers and, at the same time, aim at improving efficiency and maximizing profits. To achieve this, it is necessary to connect financial interests of employees with strategic objectives of agricultural enterprises.

Ключові слова: трудова мотивація, аграрні підприємства, мотиваційний механізм, матеріальні фактори, фонд споживання, оплата праці.

Key words: labor motivation, farms, motivational mechanism, financial factors, fund consumption, wages.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема трудової мотивації набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Забезпечення стабільного економічного зростання, формування доходів працівників тісно пов'язане з високим рівнем мотивації праці і у сільськогосподарському виробництві зокрема. На сьогоднішній день рівень оплати праці в даній галузі залишається одним з найнижчих в Україні. Недостатня мотивація у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до зниження їх прибутковості та ефективності використання персоналу. Актуальність дослідження зумовлюється й тим, що проблеми трудової мотивації характерні для будь-якого стану та етапу розвитку економіки і завжди існують в економічній науці і практиці.

АНАЛІЗ

ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблема матеріальних факторів системи трудової мотивації привертає увагу багатьох науковців і практиків. Вагомий внесок у її розв'язання внесли такі вчені-економісти, як І. Ахметова, О. Аврамчук, С. Бандур, О. Бугуцький, В. Верхоглазенко, М. Вдовіченко, О. Володін, А. Гордєєв, І. Гушніна, В. Дієспєров, Н. Дишлок, О. Єрмаков, В. Збарський, Ю. Краснов, Г. Купалова, Е. Лібанова, І. Лукінов, М. Малік, М. Назарук, П. Саб-

лук, В. Онікієнко, Л. Червінська та ін. Однак деякі питання щодо характерних особливостей політики оплати праці в аграрному секторі економіки та матеріального стимулювання працівників є недостатньо дослідженими. Зокрема, потребують подальшого вивчення та обґрунтування проблеми формування ефективного стимулювання праці на підприємствах аграрної галузі в сучасних умовах динамічного розвитку соціально-трудових відносин.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Розкрити соціально-економічну сутність категорії "мотивація трудової діяльності" в аграрному секторі економіки, провести аналіз складових системи матеріальних факторів трудової мотивації в сільськогосподарських підприємствах, зокрема порівняльний аналіз розподілу фонду оплати праці в сільському господарстві регіону.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Мотивація трудової діяльності має економічну і соціальну сутність одночасно. Немотивований працівник не реалізує свою продуктивну силу повною мірою, у зв'язку з чим не додає продукції або послуг і продуктивність праці залишається низькою. Це при тому, що економіка підприємства, а також країни, в цілому, залежить не лише від технічного оснащення, комп'ютерів, матеріальних та енергетичних ресурсів, а й від людей, які ці ресурси виготовляють та використовують. У цьому й полягає економічна сутність мотивації персоналу. Соціальна складова цієї

сутності виражається в самореалізації людини, яка за відсутності мотивів до праці втрачає задоволення від трудової діяльності. Система трудової мотивації — це економічні та суспільні відносини між працівниками (суб'єктами), роботодавцями (об'єктами) та державою направлені на задоволення потреб працюючих. Основне завдання керівництва підприємств створити таку систему трудової мотивації, яка б забезпечувала ефективне використання робочої сили та максимальну рентабельність виробництва [1]. Задоволення потреб робітників забезпечується за допомогою матеріальних та нематеріальних факторів.

На нашу думку, головну роль у системі мотивації відіграють саме матеріальні фактори, зокрема: основна та додаткова заробітна плата, премії, надбавки, виплати за земельними та майновими паями, участь у прибутках, матеріальна допомога, інші виплати та пільги. Перечислені виплати здійснюються за рахунок частини витрат та чистого прибутку, іншими словами робітники одержують ці кошти напряму із доходів підприємства. У суспільстві завжди діє складна система мотивації трудової діяльності, котра, з одного боку, включає в себе велике число факторів, що визначають активність людини, з іншого — неоднозначно діє на окремих людей. Система мотивації включає ланки, набір основних мотивів і відповідні варіанти поведінкових реакцій на вказані мотиви. Найбільш стійкою і оптимальною є система мотивації, яка базується на особистих, колективних і суспільних інтересах працівників підприємства. У цій системі трудової мотивації враховуються не тільки колективні (престиж підприємства, підвищення конкурентоспроможності, вирішення соціальних, трудових та екологічних проблем) та особисті (зростання доходів працівника, повага в колективі, можливість кар'єрного росту, підвищення кваліфікації і т. п.), але і громадські інтереси (виробництво якісної, ефективної та доступної за ціною продукції) [2].

Основне значення системи мотивації полягає в тому, щоб стимулювати виробничу поведінку працівників підприємства, направивши її на досягнення поставлених перед ним стратегічних завдань, іншими словами, з'єднати матеріальні інтереси працівників зі стратегічними задачами підприємства [3].

Стимулювання праці робітників базується на тому принципі, що методом грошової мотивації в сукупності з іншими формами визнання заслуг працівників можна досягти найбільш бажаних результатів для підприємства [4].

У нормально розвинутій економіці найманий працівник має змогу вибрати оптимальне для нього робоче місце (залежно від умов праці, професійної спрямованості, форми та розмірів оплати, рівня кваліфікації). Він виконує важливу соціальну функцію — сприяє добору складнішої, вищеоплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності найманих працівників [6].

Розглянемо основні матеріальні фактори систем трудової мотивації як сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Премія — основний вид додаткової винагороди, що виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та виробництва, в цілому, за показниками й умовами оцінки цих результатів.

Винагорода — будь-яка одноразова, періодична або щомісячна матеріальна виплата працівнику на підприємстві, відповідно до показників та умов цієї виплати.

Надбавки та доплати — це законодавчо гарантовані або нормативно зумовлені виплати працівникам понад їх основну заробітну плату, що пов'язані з особливостями та умовами праці, а також особистими якостями працівників

Забезпеченню матеріального задоволення працівників може також служити виплата дивідендів. Серед економічних факторів мотивації важливе значення має оплата праці, яка відноситься до найважливіших інструментів мотиваційного механізму. Це зумовлюється тим, що, незважаючи на негативні явища, які мають місце у матеріальному стимулюванні, оплата праці все ж залишається одним з основних джерел грошових доходів працівників. Система оплати праці поєднує основну, додаткову оплату праці та заохочувальну, які забезпечують найбільш оптимальне співвідношення між кількістю та якістю вкладеної праці та її оплатою, що в свою чергу, спонукає персонал до підвищення його трудової діяльності. Основна оплата праці — це винагорода, яка нараховується за тарифними ставками, посадовими окладами, з урахуванням виробленої продукції, її кількості та якості. Додаткова оплата застосовується поряд з основною в цілях підвищення матеріальної зацікавленості працівників у збільшенні виробництва продукції та зростанню результатів діяльності підприємства.

На основі даних таблиці 1 розглянемо склад фонду оплати праці в аграрних підприємствах Тернопільської області в порівнянні з відповідними показниками в цілому по галузі за 2010—2015 рр.

Незважаючи на зростання фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств України питомою вагою додаткової оплати праці в загальному фонді залишається низькою (19%), хоча і має тенденцію до збільшення (в основному за рахунок щоквартальних та щомісячних премій та винагород). Цей показник по Тернопільській області ще менший — 12%.

Питома вага заохочень та компенсаційних виплат в 2015 році становить 2% в загальному фонді оплати праці, в основному за рахунок матеріальної допомоги та соціальних пільг індивідуального характеру, а в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області — 1,1%.

У 2015 р. порівняно з 2010 р. нарахований фонд оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств зріс на 5113 млн грн. Фонд додаткової заробітної плати у 2015 р. порівняно з 2010 р. збільшився на 3902 млн грн., фонд заохочувальних та інших компенсаційних виплат — на 183 млн грн.

Фонд оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Тернопільської області за 2010—2015 рр. зріс на 180 млн грн. і становив в 2015 році 362 млн грн. Основну частку цієї суми становить основна заробітна плата — 316 млн грн. або 87,3% від загального фонду оплати праці, фонд додаткової заробітної плати та компенсаційних виплат — 43 млн грн. та 4 млн грн. відповідно.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників сільськогосподарства в Україні в 2015 році становила 3140 грн., в Тернопільській області — 2927 грн., що складає 93%. Слід відзначити що у 2010 році середньомісячна заробітна плата працівників аграрного сектору в Тернопільській області становила 89% від середньомісячної оплати по галузі і як бачимо вона зростає за аналізований період на 4%. У 2015 році найвища середньомісячна заробітна плата в сільськогосподарських підприємствах Вінницької області — 3349 грн., Київської — 3727 грн., Львівської — 3934 грн., Полтавської — 3366 грн., Івано-Франківської — 4358 грн. [7].

Основною та найбільшою складовою фонду споживання є фонд оплати праці. На нашу думку, його розмір доцільно визначати наступним чином.

1. На основі нормативів приросту за кожну одиницю показника, який може бути прийнятий для оцінки діяльності підприємства.

Приріст фонду оплати праці слід не тільки пов'язувати з показниками, які характеризують обсяги виробництва, а й з основними якісними характеристиками, якими можуть бути показники зростання продуктивності праці, зниження витрат на одну грошову одиницю продукції. Формування фонду оплати праці на основі нормативів приросту може здійснюватися таким чином:

$$\text{ФОП} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \cdot \frac{(100 + N_1 \cdot E_1 + N_2 \cdot E_2 + N_3 \cdot E_3)}{100} \quad (1),$$

де ФОП — фонд оплати праці у попередньому періоді;
 N_1, N_2, N_3 — нормативи приросту фонду оплати праці відповідно за приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну грошову одиницю продукції;

E_1, E_2, E_3 — відповідно приріст обсягів виробництва, продуктивності праці та зниження витрат на одну грошову одиницю продукції [6].

2. На основі використання рівневого нормативу так:

$$\text{ФОП} = N \cdot O \quad (2),$$

де N — норматив фонду оплати праці на одиницю обсягу прийнятого для обчислення продуктивності праці;

O — обсяг виробництва [5].

3. Прямим розрахунком за нормативами трудомісткості і середньої заробітної плати.

При формуванні фонду оплати праці за цим методом необхідно враховувати зниження трудомісткості за рахунок вдосконалення технологічних та технічних умов праці, організаційних заходів.

До засобів матеріального стимулювання слід віднести участь в пайовому капіталі, що дає право на одержання частини прибутку підприємств. Окремо потрібно виділити орендну плату за користування земельними та майновими паями. Досить часто власники паїв працюють в тих самих господарствах і орендна плата, розмір якої може залежати від результатів діяльності, є суттєвим матеріальним стимулом.

Стимулюючі функції з оплати праці виконують і колективні договори, котрі формують паритет інтересів власників і найма-

Таблиця 1. Розподіл фонду оплати праці в сільському господарстві Тернопільської області та України протягом 2010–2015 рр.

Показник		2010	2011	2012	2013	2014	2015	
I		2	3	4	5	6	7	
Україна								
Фонд оплати праці, млн грн.		10202	12116	13944	13754	13620	15715	
У тому числі	фонд основної заробітної плати, млн грн.	8540	10142	11685	11495	11346	12442	
	Усього	1527	1779	2085	2121	2103	2957	
	Надбавки і доплати до тарифних ставок, %	23	21,7	20	19,7	19,1	16,3	
	Премії за виробничі результати, %	29,9	33,1	33,9	36,3	35,1	37,3	
	Усього	134	196	174	139	171	317	
	Матеріальна допомога, %	36,4	24,1	31,9	30,8	21,3	13,9	
	Соціальні пільги індивідуального характеру, %	11,8	9,8	11	10,4	8,5	6,7	
	Нараховано за невідпрацьований час, у % до фонду оплати праці	6,4	6	6,4	6,3	6,4	5,8	
	Тернопільська область							
	Фонд оплати праці, млн грн.		182	199	242	275	305	362
У тому числі	фонд основної заробітної плати, млн грн.	169	185	222	252	280	316	
	Усього	13	14	19	22	25	43	
	Надбавки і доплати до тарифних ставок, %	13,1	13,1	14,2	19,5	23,2	19,4	
	Премії за виробничі результати, %	25,3	13,1	22,5	18,4	12,7	28	
	Усього	0	0	0	1	1	4	
	Матеріальна допомога, %	91	25,7	57,6	67,4	6,5	46,7	
	Соціальні пільги індивідуального характеру, %	4,8	1,1	23,6	6,9	13,4	2	
	Нараховано за невідпрацьований час, у % до фонду оплати праці	4,3	4,9	5	5	5,1	5,2	

Джерело: розраховано автором за даними [7].

них працівників сільськогосподарських підприємств. Колективний договір може укладатись у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Сторони колективного договору або угоди визначаються статтею 3 Закону України "Про колективні договори і угоди". Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом та однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними й уповноваженими трудовим колективом [6].

У межах компетенції керівництва аграрних підприємств залишаються такі інструменти побудови ефективної системи стимулювання праці, як встановлення залежності оплати праці від її результатів, раціональний розподіл фонду заробітної плати (опираючись на зарубіжний досвід, частка основної тарифної заробітної плати у середньому має бути не меншою за 70%), створення ефективної системи преміювання всіх категорій працівників, особливо в такій трудомісткій галузі аграрного виробництва [8].

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах розвитку аграрного сектора економіки України важливого значення набуває проблема мотивації праці в аграрних підприємствах. Серед економічних факторів мотивації важливе значення мають матеріальні фактори, зокрема оплата праці, яка відноситься до найважливіших інструментів мотиваційного механізму. Оплата праці все ж залишається одним з основних джерел грошових доходів працівників, про що свідчить проведений аналіз фонду оплати праці в регіоні та галузі. При дослідженні трудової мотивації слід застосовувати узагальнені та систематизовані групи показників аналізу й оцінки рівня трудової мотивації, не тільки матеріальні, а й соціальні та психологічні. Необхідно розробити таку систему мотивації праці, яка б забезпечила належні доходи працівників і, в той же час, була направлена на підвищення ефективності та максимізацію прибутку підприємств. Вдале поєднання різноманітних факторів мотивації дасть можливість активізувати роботу працівників аграрних підприємств, підвищити їх інтерес до неї, що сприятиме самовдосконаленню і самореалізації, а також вплине на ефективність діяльності підприємства.

Література:

1. Богуцький О. Чинники мотивації праці / О. Богуцький, І. Кучерук // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 6. — С. 3–7.
2. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері: моногр. / Л.П. Червінська. — К.: ПАРАПАН, — 2003. — 322 с.

3. Гайдуцький П. Зростання економіки і добробуту людей: пошук оптимальних пропорцій / П. Гайдуцький // Урядовий кур'єр. — 2007. — № 66 (13 квітня). — С. 5.

4. Денисенко І.А. Соціально-економічні умови розвитку сільських районів та удосконалення чинників мотивації праці / І.А. Денисенко // Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК. — 2006. — № 13. — С. 612–615.

5. Аврамчук О. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві / О.А. Аврамчук, О.А. Балан, В.В. Вітвіцький, Ю.Я. Лузан, В.В. Павленко, О.В. Шкільов. — Київ: Центр "Агропромпраця", 2000. — 464 с.

6. Жибак М.М. Розвиток трудового потенціалу села західно-ногонеону України: монографія / М.М. Жибак. — Тернопіль: Видавництво Астон, 2010. — 336 с.

7. Державна служба статистики України Статистичний збірник "Праця України у 2015 році". — К., ТОВ Видавництво "Консультант", 2016.

8. Жибак М.М., Літвінов В.І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах / М.М. Жибак, В.І. Літвінов // Агросвіт. — 2017. — № 5, березень. — С. 10–14.

References:

1. Bohutsky, O. (2008), "Factors of labour motivation", *Aspekty pratsi*, no. 1, pp. 3–7.
2. Chervinska, L. (2003), "Motyvatsiya trudovoyi diyal'nosti v ahraryniy sferi" [Labour motivation], *Parapan*, Kyiv, Ukraine.
3. Haidutsky, P. (2007), "Economic growth and human well-being: the search for optimal proportions", *Governmental Courier*, no. 66 (April 13), p. 5.
4. Denysenko, I. (2006), "Socio-economic conditions of rural development and improvement of factors of labour motivation", *Visnyk L'vivskoho derzhavnoho ahrarynoho universytetu. Ekonomika APK*, no.13, pp. 612–615.
5. Avramchuk, O. Balan, O. Vitvits'kiy, V. Luzan, Yu. Pavlenko, V. Shkil'ov, O. (2000), *Oplata pratsi v sil'skohospodars'komu vyrobnytstvi* [Labour remuneration in agriculture], *Tsentr "Ahroprompratsia"*, Kyiv, Ukraine.
6. Zhybak, M. (2010), *Rozvytok trudovoho potentsialu sela zakhidnoho rehionu Ukrayiny* [The development of labor potential of the village in Western Ukraine], *Aston*, Ternopil, Ukraine.
7. State Statistics Service of Ukraine (2016), "Statystychnyy zbirnyk "Pratsya Ukrayiny u 2015 rotsi" [Labor Ukraine in 2015. Statistical yearbook], *Derzhkomstat*, Kyiv, Ukraine.
8. Zhybak, M. Litvinov, V. (2017), "Condition and ways of motivation improvement in agricultural enterprises", *Ahrosvit*, no. 5, pp. 10–14.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2017 р.