



УДК 330

## **НЕОБХІДНІСТЬ НОВИХ ПІДХОДІВ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ДО ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

**Н.В. ПОТОПАЛЬСЬКА,**

старший викладач ВП НУБіП України  
«Ніжинський агротехнічний інститут», м. Ніжин, Україна

*Розглянуто умови формування стимулів до праці в аграрному виробництві та основні напрями вдосконалення мотиваційного механізму.*

***Ключові слова:** ринок праці, людський потенціал, матеріальне та моральне заохочення, оплата праці, умови праці.*

Сучасний ринок праці характеризується певним співвідношенням попиту і пропозиції, внаслідок чого формується ціна купівлі-продажу робочої сили, специфічною формою якої є заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу.

Для молодшої людини умови праці та рівень матеріальної забезпеченості, на який вона може розраховувати в майбутньому як представник певної професійно-кваліфікаційної групи, є також переконливим чинником вибору певної професії.

Проблеми формування механізму стимулювання праці та рівня її оплати досліджувались в роботах вітчизняних вчених: О.А. Бугуцького, І.С. Пасхавера, П.Т. Саблука, В.В.Юрчишина та ін.

Оплата праці диференціюється на макро- і мікрорівнях. Відповідно до чинного законодавства в Україні розмір заробітної плати не може бути нижче гарантованого відповідними державними законодавчими актами. На рівні



підприємства її розмір встановлюють залежно від прибутковості підприємства, кількості і якості затраченої праці.

Актуальність дослідження механізму стимулювання праці, удосконалення форм матеріального і морального заохочення працівників та форм організації праці зумовлена сьогодні потребами практичної діяльності. Заробітна плата виступає головним елементом ринкового механізму регулювання ринку праці. Ситуація на ринку праці, високий рівень безробіття, низька доступність та недостатня якість соціальних послуг, погіршення якості освіти, низький рівень доходів та особистого споживання, поширення бідності негативно впливає на розвиток людського потенціалу в регіонах України. Поєднання і ступінь гостроти цих проблем відрізняються як в різних регіонах, так і в межах регіону в містах і сільській місцевості.

Спільними для всіх регіонів України упродовж останніх років є такі негативні тенденції розвитку людського потенціалу як зменшення кількості населення, його старіння внаслідок природних втрат та міграційного відтоку, зростання рівнів захворюваності, зумовлене соціально-економічними чинниками. На 1 січня 2011 року в Україні проживало приблизно 45778,5 тис. осіб. Упродовж 2010 року кількість населення зменшилась на 184,4 тис. осіб за рахунок природного скорочення [5].

Та ж тенденція спостерігалась і по Чернігівській області.

Таблиця 1

**Кількість наявного населення в Чернігівській області, м. Ніжині та Ніжинському районі**

| Роки                 | 1991   | 2001   | 2006   | 2009   | 2010   | 2011   |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Чернігівська область | 1405,8 | 1262,1 | 1168,4 | 1121,3 | 1109,7 | 1098,2 |
| Ніжин                | 82,0   | 77,5   | 75,5   | 74,7   | 74,3   | 74,1   |
| Ніжинський район     | 44,1   | 37,0   | 33,4   | 31,3   | 30,7   | 30,1   |

\*Статистичний щорічник «Чернігівщина – 2010». – Чернігів, 2011.

Необхідною передумовою економічної активності і відповідно участі в робочій силі є працездатність людини – спроможність виконувати трудові функції без завдання шкоди здоров'ю. При формуванні рівня оплати праці слід враховувати як економічні так і соціальні фактори.

Ефективно сформована система мотивації праці повинна спрямувати діяльність всіх працівників на досягнення загальних цілей підприємства, регіону і економіки країни в цілому.

В Україні у 2010 році розмір середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників підприємств, установ, організацій (з кількістю працівників 10 осіб і більше) становив 2239 грн. і порівняно з відповідним періодом 2009 року збільшився на 20%. Сільське господарство відноситься до галузей з найнижчим рівнем заробітної плати, який не перевищує 65% середнього рівня по економіці. Середній розмір оплати праці в усіх регіонах



був вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи, водночас лише у п'яти з них заробітна плата перевищила середню по країні: у Києві – 3431 грн., Донецькій – 2549 грн., Дніпропетровській – 2369 грн., Київській – 2295 грн. та Луганській – 2271 грн. Найнижчий рівень заробітної плати – у Тернопільській, Волинській, Чернігівській та Херсонській областях і не перевищував 78% від середнього по економіці [5].

Таблиця 2

**Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата найманих працівників по Чернігівській області**

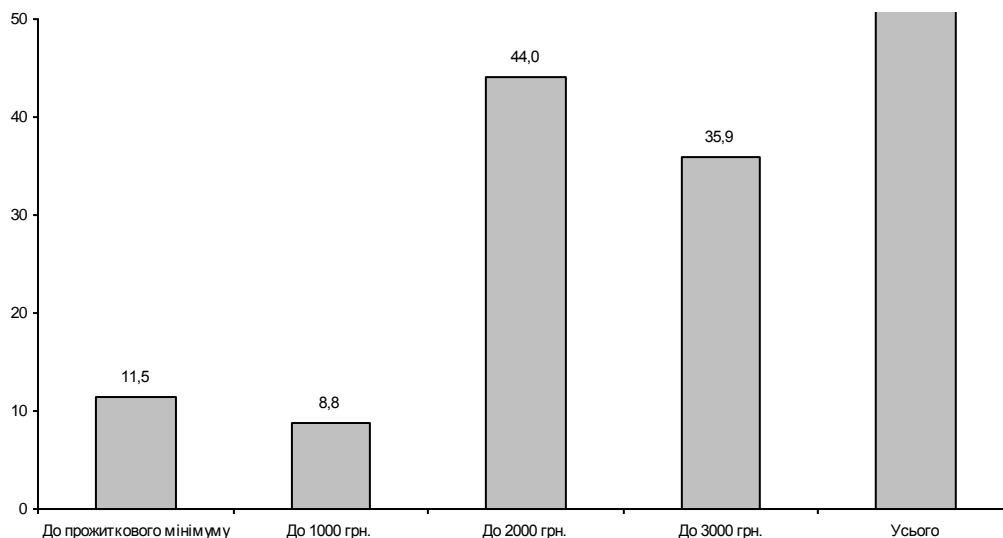
| Роки | Номінальна заробітна плата, грн. | Відсотків до попереднього року      |                                  |
|------|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
|      |                                  | Індекс номінальної заробітної плати | Індекс реальної заробітної плати |
| 2000 | 177                              | 125,3                               | 95,3                             |
| 2005 | 602                              | 137,4                               | 120,7                            |
| 2008 | 1370                             | 134,8                               | 107,5                            |
| 2009 | 1465                             | 107,0                               | 90,8                             |
| 2010 | 1711                             | 120,5                               | 111,1                            |

\*Статистичний щорічник «Чернігівщина – 2010». – Чернігів, 2011.

Як видно з таблиці, середня номінальна заробітна плата штатного працівника у 2010 р. становила по Чернігівській області 1711 грн., що перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати та прожитковий мінімум для працездатних осіб. За останні роки реальна заробітна плата найманих працівників зменшувалася, в той час як середні ціни на окремі продукти харчування, ціни (тарифи) на житло, воду, електроенергію, газ та інші види палива, на послуги у сфері охорони здоров'я, ліки порівняно з попередніми роками в цілому значно підвищилися.

Таблиця 3

**Розподіл кількості найманих працівників за рівнем номінальної заробітної плати (у грудні, %)**





\*Статистичний щорічник «Чернігівщина – 2010». –Чернігів, 2011.

Проблемою підвищення заробітної плати є також нестача оборотного капіталу. Крім того, підвищення заробітної плати стримується і через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю.

Негативним явищем було те, що майже половина працівників сільськогосподарських підприємств до 2009 року, отримували заробітну плату, меншу від прожиткового мінімуму, а заробітна плата 30% з них була на рівні мінімальної [3].

Неоднаковим є рівень оплати праці у сільськогосподарських підприємствах різних форм власності. Це пояснюється тим, що нижча ціна праці формується під впливом досить високої пропозиції робочої сили, а також відсутності жорсткого контролю за рівнем заробітної плати і своєчасністю її виплати з боку держави.

Ті умови праці, що сформувалися сьогодні в аграрному виробництві як на рівні окремих підприємств, так і на рівні галузі в цілому, не задовольняють сільськогосподарських працівників ні в моральному, ні в матеріальному плані. З цього слідує, що необхідно посилити залежність оплати праці у аграрній сфері від її результатів, сприяти покращенню соціально-психологічного клімату в трудових колективах підприємств.

Відсутність всебічного правового врегулювання соціально-трудових відносин між працівниками і роботодавцями в аграрній сфері – один з основних факторів, який впливає на мотивацію робочої сили. Нерідко фахівці приймаються на роботу лише на весняно-літній період, порушується тривалість робочого часу, заробітна плата виплачується в конвертах і до того ж мізерна, не здійснюється додаткова оплата за роботу у вихідні та святкові дні, у нічні часи, не створюються умови для підвищення кваліфікації фахівців. Нерідко керівники підприємств відмовляють студентам заочної форми навчання у наданні передбачених законодавством відпусток на сесію до навчального закладу. Названі фактори не сприяють удосконаленню механізму стимулювання праці.

Отже, сучасний стан аграрного сектору економіки, умови праці, демографічна ситуація, непрестижність аграрної праці приводять до висновків щодо удосконалення системи стимулювання праці, змін у формуванні рівня оплати праці сільськогосподарських працівників: законодавчого встановлення мінімальної оплати праці на рівні середньої по народному господарству.

### Література

1. Дієсперов В.С. Планування й аналіз затрат праці та її оплати. / Облік і фінанси АПК. – 2006. – № 9, с. 76-81.
2. Перебийніс В.І Особливості мотивації праці керівників і спеціалістів аграрних підприємств / В.І. Перебийніс, Т.І. Сазонова // Економіка АПК. – 2006. – №11. – С.112-118.



3. Статистичний щорічник України за 2009 р. – К., Держкомстат України, 2010.
4. Статистичний щорічник «Чернігівщина – 2010». – Чернігів, Головне управління статистики у Чернігівській області, 2011.
5. Офіційний веб-сайт Держкомстату України – [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
6. Шубравська О. Ризики сталого розвитку АПС України в умовах глобалізації // Економіка України. – 2007. №2. – С.62-68.

**Необходимость новых подходов к усовершенствованию механизма стимулирования к труду в сельском хозяйстве**

**Потопальская Н.В.**

*Рассматриваются условия формирования стимулов к труду в аграрном производстве и основные направления усовершенствования мотивационного механизма.*

*Ключевые слова: рынок труда, человеческий потенциал, материальное и моральное стимулирование, оплата труда, условия труда.*

**Necessity of new approaches to improvement of mechanism of stimulation to work at agriculture.**

**Potopalska N. V.**

*The terms of forming of stimuli to labour in an agrarian production and basic directions of perfection of motivational mechanism are considered.*

*Keywords: labour-market, human potential, material and moral encouragement, remuneration of labour, condition of labour.*