

Література

1. Указ президента України «Про затвердження Національної доктрини реформування та розвитку агропродовольчого комплексу України» (Проект) від 07.09.2010.

2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної цільової економічної програми впровадження в агропромисловому комплексі новітніх технологій виробництва сільськогосподарської продукції на період до 2016 року» від 23 грудня 2009 р. N 1650-р.

3. Концепція науково-технічного розвитку галузей агропромислового виробництва України на період до 2015 року (наказ Міністерства аграрної політики України від 10 квітня 2008 р. N 240).

4. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 № 433-IV.

5. Бабенко В. А. Информационное обеспечение эффективного управления предприятиями аграрного сектора //Материалы конф. "Проблемы сельскохозяйственного производства на современном этапе и пути их решения". XII международная научно-практическая конференция. – Белгород. 2008. - Изд-во Белгородский ГСХА. – С. 262.

6. Бабенко В. О. Методика використання інформаційних технологій при стратегічному управлінні сільськогосподарських підприємств // Збірник наукових праць «Вісник ХНАУ» №11 (1), 2009. – С.60-68.

УДК 331.1

*Бочарова Н.О.,
к.е.н., доцент,*

Таврійський державний агротехнологічний університет

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЩОДО ПОБУДОВИ СУЧАСНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ

Анотація. В статті розглянуті сучасні підходи до організації стимулювання праці за умов становлення ринкової соціально орієнтованої економіки.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення в аграрному секторі економіки можна виділити такі основні проблеми стимулювання праці:

1) неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити фактори, які впливають на покращення праці робітників;

2) відсутність прямої залежності розміру заробітної плати і додаткових кінцевих заохочень від результатів роботи працівників підприємства.

Таким чином, виникає об'єктивна необхідність у створенні науково обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, що забезпечить можливість за допомогою дієвих важелів і стимулів підвищення зацікавленості працівників до продуктивної і якісної праці, буде сприяти зростанню їх конкурентоспроможності, забезпечить якісне оновлення трудового менталітету персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Взагалі категорія «стимулювання» є багатоаспектною за своїм економічним змістом і виконує ряд функцій, головними з яких є економічна, оптимізаційна й соціальна. Їх дослідженню в межах додаткової оплати праці присвячені праці таких провідних вітчизняних вчених науковців, як Д. П. Богині, Г. Т. Завіновської, А.А. Колота, П.Т. Саблука та інших. [1-4] Однак практично, єдиного класифікатора, який би в повній мірі розкривав дієвий механізм додаткового стимулювання праці за часів становлення ринкової соціально орієнтованої економіки, до нині не запропоновано.

Мета статті. Метою написання даної статті є обґрунтування дієвого механізму стимулювання праці за умов становлення ринкової соціально орієнтованої економіки.

Основний матеріал дослідження. Стимулювання праці – це спосіб винагороди працівника за участь у виробництві, заснований на зіставленні ефективності праці та вимог технології. Стимулювання праці передбачає створення умов, у яких активна трудова діяльність, дає певні, заздалегідь фіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення

відчутних соціально обумовлених потреб працівника, формування в нього мотивів до праці. При цьому слід враховувати, що з погляду управління персоналом, у системі якого первинним етапом є планування, прогнозування та маркетинг персоналу, стратегічна система удосконалення механізмів управління персоналом на підприємстві повинна ґрунтуватися на чотирьох основних напрямках: плануванні потреби у персоналі; управлінні оплатою праці; системі регулювання персоналу; навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу.

Тобто загалом розгляд ролі мотивації праці в системі управління підприємством не звужується лише до застосування засобів стимулювання праці. Інноваційна роль мотивації безпосередньо стосується усіх підсистем управління персоналом - від планування до інформаційного забезпечення, що потребує удосконалення взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем - навчальними закладами, агенціями з найму персоналу тощо. При цьому головного значення набувають: мотивація праці у підрозділах, задіяних в системі управління персоналом; пошук шляхів щодо підвищення зацікавленості потенційних працівників у підприємстві (враховуючи кон'юнктуру, що склалася на ринку праці); налагоджена взаємодія між працівниками структурних підрозділів, які зайняті виконанням функцій, що пов'язані із вдосконаленням системи управління персоналом.

Мотивуюча сила заробітку на українських підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників, при цьому до найсприятливіших дій і заходів, які доцільно рекомендувати до впровадження, належать:

- покращення трудової дисципліни та організації праці;
- зростання обґрунтованості нормування праці;
- зміна структури засобів і витрат за допомогою запровадження режиму підвищеної економії, ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;
- підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

- гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці, премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

- введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо.

Таким чином, система мотивів і стимулів праці має спиратися на певну базу – нормативний рівень праці. Сам факт вступу працівника в трудові відносини передбачає, що він за заздалегідь визначену винагороду має виконувати певне коло обов'язків. У даній ситуації приводу для стимулювання ще немає. Тут є сфера контрольованої діяльності, де працюють мотиви уникнення, пов'язані з страхом покарання за невиконання пропонованих вимог. Таких покарань, що супроводжуються втратою матеріальних благ, принаймні, два: часткова виплата обумовленої винагороди або розрив трудових відносин. Робітник повинен знати, які вимоги щодо нього пред'являються, яку винагороду він обов'язково дістане за їх неухильне дотримання, яких санкцій набуде у випадку їхнього порушення. Дисципліна завжди несе у собі елементи примусу; обмежуючи свободу вибору варіантів поведінки. Проте межа між контрольованою і мотивованою поведінкою умовна - працівник з сильною мотивацією праці здатен до самодисципліни, що підкріплена звичкою сумлінно виконувати вимоги, і ставитися до них як до власних нормам поведінки.

Система стимулювання праці виростає з адміністративно-правових методів управління, але не замінює їх. Стимулювання праці ефективно лише у разі, коли органи управління вміють домагатися і підтримувати такий рівень роботи, протягом якого спроможні платити. «Мета стимулювання – не взагалі спонукати людини працювати, а спонукати його працювати краще ніж так, як зумовлено трудовими відносинами».

Результатом відчуження праці, що спостерігається зараз на багатьох агропідприємствах країни, стала загальна трудова пасивність. Робота у виробництві багато в чому втратила престиж, перестала бути значимою

соціальною цінністю. Падіння престижу праці, особливо аграрної, привело до того що, значна частина населення, не бачить реальні можливості отримання благ за допомогою чесної, сумлінної праці, воліє знизити рівень своїх домагань, обмежити свої потреби. Трудова пасивність узгоджується із споживчої пасивністю, що робить цю групу мало піддатливою до стимулювання.

Отже, сучасний стан трудовий мотивації можна охарактеризувати такими основними ознаками: 1) загальна трудова пасивність; 2) низька значимість громадських мотивів праці; службового, професійного і кваліфікаційного зростання; 3) визначення соціального статусу особистості переважно за нетрудовими критеріями; 4) бажання мати стабільну, високооплачувану роботу, що забезпечує необхідний рівень потреб, але з низькою інтенсивністю праці, яка не потребує постійного зростання кваліфікації праці.

Прагнення до подолання означених недоліків є основною метою запропонованої нами концепції поліпшення стимулювання аграрної праці . Її основними постулатами є наступні.

Преміальні системи заробітної плати пов'язують тарифні ставки з нормами витрат праці певною функціональною залежністю. Вони застосовуються там, де робота має характер одноманітних операцій, може бути вимірною і виконується в темпі, який підлягає контролю окремої особи або групи робітників. Поточний контроль за робітником зведено до мінімуму. Застосування преміальних форм оплати праці ґрунтується на прийомах відрядної і погодинної заробітної плати. Відрядно-преміальна система передбачає сплачування робітникові певної суми за кожен виріб. За норматив береться найменш можливий обсяг виробітку, завдяки чому він поширюється на більшість робітників. Ця система передбачає інтенсифікацію праці, поліпшення морального і соціального клімату на підприємствах.

В умовах стимулювання, що ґрунтується на погодинних формах заробітної плати, за норму береться обсяг роботи, що її виконує, як правило, робітник середньої кваліфікації за одну годину. За перевиконання цієї роботи на 1% заробітна плата зростає також на 1%, але загальний розмір надбавок не

перевищує 15-20% загального заробітку. Така система стимулює переважно кількість праці, а перевірку якості покладено на контролерів і майстрів. Більшість преміальних систем передбачає застосування технологічної надбавки, розмір якої залежить від тривалості режимної частини робочого часу устаткування або від часу ручної праці, бо вона стимулює зацікавленість робітників у скороченні ручної праці. Спеціальні премії призначаються за дотримання технологічної дисципліни, за безаварійну роботу або за підтримання устаткування у належному стані. Преміальні системи заробітної плати розроблені таким чином, що стимули, пов'язані з поліпшенням окремих показників роботи, доповнюють один одного, а розміри одноразових підвищень тарифних ставок і окладів для промислових робітників і конторських службовців не менші 3% основної заробітної плати, для майстрів і техніків – не менші 5%. Якщо розміри разових підвищень нижчі, вони перестають відігравати стимулюючу роль.

Висновки та пропозиції. Матеріальні мотиви порівняно зі стимулами, які є об'єктивною категорією, мають суб'єктивно-ідеальний характер. Вони пов'язані зі світоглядом, економічною свідомістю та культурою людини. Мотиви — це, власне, стимули, які пройшли через свідомість людини, або самостимули. Система стимулів проявляється через внутрішні особисті мотиви людини, які залежать від її матеріального забезпечення і життєвого досвіду, моральних якостей, переконань, звичок. Тобто глибинною підвалиною мотивів економічних дій є прагнення до успіху, свободи, добробуту – основних постулатів гідної системи стимулювання.

Аннотація. В статье рассмотрены современные подходы к организации стимулирования труда в условиях становления рыночной социально ориентированной экономики.

Summary. In the article the modern going is considered near organization of stimulation of labour in the conditions of becoming of the market socially oriented economy.

Література:

1. Богиня Д.Г., Мандибуря В.О., Матієшина О.Д. та ін. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики. – К.: Інститут економіки НАН України, 1997. – 183 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці. Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
3. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця, 1997.
4. Ринкова трансформація економіки АПК: Кол.моногр. / За ред. Саблука П.Т., Амбросова В.Л., Мазнева Г.Є. Ч.1 Соціально–економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002. – 571 с.

УДК:631. 115. 1 : 349. 42

Браташ О.В.,
викладач,
Таврійський державний агротехнологічний університет

ЩОДО ПИТАНЬ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОСОБИСТИХ СЕЛЯНСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ

Анотація: в статті розглядаються питання визначення правового статусу особистих селянських господарств та проблеми правового регулювання їхньої діяльності .

Ключові слова : аграрний сектор ; законодавство ; земля ; особисте селянське господарство ; правове регулювання .

Постановка проблеми . З моменту набуття незалежності Україна стала на шлях реформування агропромислового комплексу, як наслідок це серед іншого призвело до формування суб'єктної багатокладності в цій галузі економіки. На сучасному етапі розвитку аграрного сектору серед існуючих організаційно-правових форм суб'єктів сільськогосподарської діяльності значне місце займають особисті селянські господарства громадян. Визнання і відродження особистого селянського господарства пройшло складний шлях, починаючи з років "суцільної колективізації" і закінчуючи періодом, коли в