

УДК 331.101.6

К. М. Дідур,
аспірант, Дніпропетровський державний аграрний університет

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТА В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

LABOUR PRODUCTIVITY AND ITS PAYMENT IN FARMS

Проаналізовано термін "Продуктивність праці". Розглянуто показники продуктивності праці. Виявлено зв'язок між продуктивністю праці та її оплатою. Виділено фактори підвищення продуктивності праці.

A term "the labour Productivity" is analysed. The indexes of the labour productivity are considered. Found out connection between the labour productivity and its payment. The factors of increase of the labour productivity are selected.

Ключові слова: сільське господарство, продуктивність праці, показники продуктивності праці, оплата праці, фактори підвищення продуктивності праці.

Key words: agriculture, labour productivity, indexes of the labour productivity, payment of labour, factors of increase of the labour productivity.

ВСТУП

Продуктивність праці є одним з найголовніших критеріїв оцінки діяльності будь-якої економічної системи незалежно від її розміру і функцій. Вона виступає основним показником ефективності економіки і вирішальною умовою підвищення життєвого рівня населення. Підвищення продуктивності праці належить до вирішальних умов розвитку аграрного виробництва, і на цій основі відбувається забезпечення значного поліпшення матеріального добробуту українського народу. Дослідженню проблеми ефективності аграрної праці присвячено наукові праці А. Бабенка, О. Бугуцького, І. Вініченка, В. Дієсперова, П. Макарєнка, М. Метельської, Т. Олійник, І. Олійника, В. Савчук та ін. Разом з тим, незважаючи на значення продуктивності праці як визначного індикатору соціально-економічного прогресу людства, вітчизняна економічна наука і практика не приділяє достатньої уваги цій економічній категорії.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Завданням даного дослідження було:

- проаналізувати термін "Продуктивність праці" та розглянути показники продуктивності праці;
- виявити зв'язок між продуктивністю праці та її оплатою;
- виділити фактори підвищення продуктивності праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

Аналіз продуктивності праці має велике народногосподарське значення, оскільки відображає: джерело збільшення виробництва продукції та сировини в умовах зменшення затрат робочої сили; головний фактор скорочення затрат живої праці під час виробництва продукції та економії робочого часу; важлива передумова для скорочення робочого дня, тижня, року, що дає змогу працівникам краще задовольняти особисті та суспільні потреби; скорочення витрат на оплату праці в розрахунку

на одиницю продукції за випереджаючими темпами зростання продуктивності праці в порівнянні з заробітною платою, що сприяє відносному її зменшенню, а отже, здешевленню виробництва продукції; підвищення ефективності використання та економії витрат минулої праці, уречевленої в матеріальних ресурсах; економить живу та уречевлену працю, що створює передумови до зниження собівартості продукції, збільшення рівня рентабельності та норми прибутковості [11].

Продуктивність праці можна вважати найважливішим показником оцінки ефективності трудового потенціалу і одночасно ефективності економічного потенціалу. Адже важливою є не лише кількість часу відпрацьованого кожним працівником сільського господарства, але й обсяг виконаних робіт або кількість продукції, що її вироблено за одиницю відпрацьованого часу. Саме в цьому відображається професійний рівень працівника, рівень механізації, передові технології та інші фактори, що забезпечують високу продуктивність праці. Чим доцільніша діяльність людини, і ефективніше використовується час у процесі праці, тим вища її продуктивність.

На думку Гаркавого В.К., при аналізі господарської діяльності агроформувань найдоцільніше використовувати такі показники продуктивності праці: 1) виробництво валової продукції в порівнянних цінах з розрахунку на одну людину-годину, відпрацьовану в сільськогосподарському виробництві, або з розрахунку на одного середньорічного працівника, зайнятого безпосередньо в сільському господарстві; 2) прямі затрати праці (у людину-годинах) на виробництво одиниці певного виду сільськогосподарської продукції. Першу групу показників використовують для характеристики рівня продуктивності праці в цілому по сільському господарству або його основних

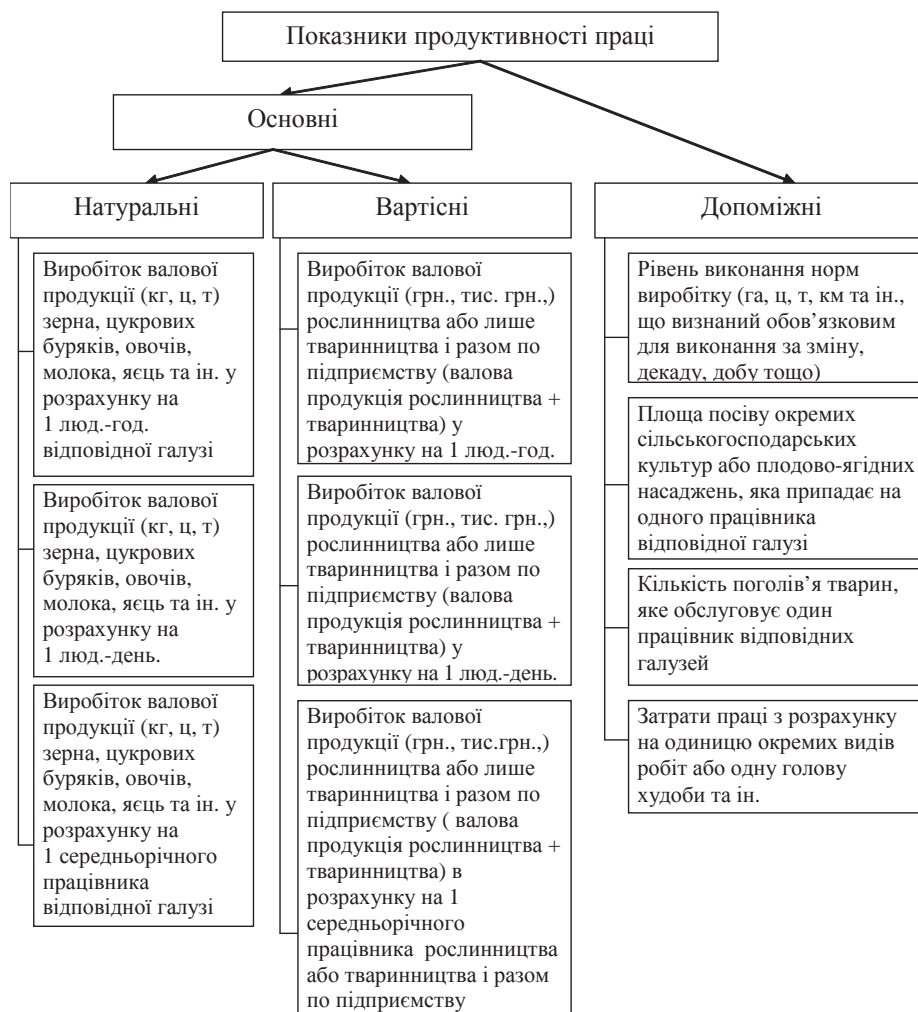


Рис. 1. Класифікація показників продуктивності праці в сільському господарстві

галузях — рослинництву і тваринництву. При цьому слід урахувувати, що при порівнянні рівнів продуктивності праці в різних галузях сільськогосподарського виробництва не можна порівнювати вартісні рівні продуктивності праці в рослинництві і тваринництві або по господарствах, які мають різну спеціалізацію виробництва. З певною обережністю необхідно використовувати вартісні показники продуктивності праці і при порівнянні агроформувань різних форм власності та організаційно-правових форм господарювання. Обов'язковою передумовою такого порівняння повинно бути відсутність суттєвих розбіжностей у галузевій структурі вартості валової продукції та затрат праці. Другу групу показників застосовують для характеристики рівня продуктивності праці на виробництві окремих видів продукції, наприклад зерна, цукрового буряку, молока тощо. Залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції і затрати праці, показники продуктивності праці роз-

Таблиця 1. Динаміка річної продуктивності праці аграрних підприємств

Показник	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2011 р. у % до 2007 р.
Валова продукція, тис. грн. всього	161402,5	239620,7	253920,5	367930,5	468236,2	290,1
в. т. ч. рослинництва	110375,1	170136,7	175161,6	266656,9	349427,1	316,6
тваринництва	51027,4	69484,0	78758,9	101273,6	118809,1	232,8
Затрати праці — всього, тис. люд.-год.	6045,0	5597,0	6124,0	6426,0	5103,0	84,4
в.т.ч. рослинництва	4231,0	3694,0	3906,0	4624,0	3431,0	81,1
тваринництва	1814,0	1903,0	2218,0	1799,0	1672,0	92,2
Вироблено за одну люд.-год. — всього, грн.	26,7	42,8	41,5	57,3	91,8	343,7
в. т. ч. рослинництва	26,1	46,1	44,8	57,7	101,8	390,4
тваринництва	28,1	36,5	35,5	56,3	71,1	252,6
Середньорічна кількість працівників зайнятих в сільському господарстві,чол.	3133,0	3208,0	3364,0	3630,0	3500,0	111,7
в. т. ч. рослинництва	1631,0	2052,0	2221,0	2610,0	2580,0	158,2
тваринництва	1502,0	1156,0	1143,0	1020,0	920,0	61,3
Вироблено валової продукції на 1 середньорічного працівника за рік — всього, грн.	51516,9	71230,9	79152,3	101358,3	133781,8	259,7
в. т. ч. рослинництві	67673,3	76603,6	85361,4	102167,4	135436,9	200,1
тваринництві	33973,0	60790,9	68130,5	99287,8	129140,3	380,1

різняють: 1) натуральні, які відображають обсяг продукції в порівняних одиницях; 2) умовно-натуральні, у даному випадку обсяг продукції переводиться в однорідну продукцію (умовна консервна банка, умовне зерно тощо); 3) вартісні, які використовуватись для визначення продуктивності праці на підприємствах з різноманітною продукцією і послугами (рис. 1) [3].

Найбільш ефективним методом вимірювання продуктивності праці, на думку Макаренка П.М., є вартісний, оскільки він застосовується на підприємствах з різноманітною продукцією. Перевага вартісного методу в його універсальності, в практичному застосуванні при порівнянні різнорідної продукції з витратами на її виготовлення на всіх рівнях економічної системи. Крім того, через систему надбавок до цін, тарифів він дозволяє враховувати якість продукції. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування і обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях. Основним показником, що характеризує продуктивність праці, є виробництво валової продукції сільського господарства на одного зайнятого працівника у порівняльних цінах [7]. Дані про продуктивність праці у аграрних підприємствах Новомосковського району Дніпропетровської області наведені в таблиці 1.

У результаті проведеного аналізу виявлено, що продуктивність праці за досліджувані роки значно зросла. Кількість виробленої продукції за одну люд.-год. збільшилась на 243,7%, а виробництво продукції на 1 середньорічного працівника збільшилось на 159,7%. Ріст продуктивності праці зумовили наступні фактори: удосконалення техніки та технології, що скоротило затрати праці на 15,6%; ріст цін на продукцію відбувався значно більшими темпами, ніж збільшення кількості працівників; збільшення кількості сільськогосподарських підприємств (з 19 у 2007 р. до 40 підприємств в 2011 р.), що зумовило

збільшення сільськогосподарських угідь, а отже і кількості урожаю.

Продуктивність праці та її оплата є взаємозумовленими економічними категоріями; їх взаємозв'язок характеризує рівень відповідності темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці: чим вищі темпи підвищення продуктивності праці, тим ширші можливості на підприємстві для зростання оплати трудового внеску працівників, зайнятих у виробництві, й навпаки. За таких умов підприємства мають змогу вести розширене відтворення, виробляти достатню кількість продукції з найменшими витратами, водночас підвищуючи розміри матеріального стимулювання. Збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції і підвищення продуктивності праці залишаються основними чинниками економічного зростання, які дають змогу підвищувати рівень заробітної плати працівників, зайнятих у сільському господарстві. Проте, аналізуючи тенденції розвитку і нинішній стан галузі, не можна не помітити, що ринкові відносини і зміна форм власності й господарювання, хоч і сприяють поступовому зростанню продуктивності праці, не вплинули істотно на рівень оплати праці, який залишається низьким. Фінансові можливості більшості сільськогосподарських підприємств забезпечують тільки мінімальний рі-

вень оплати праці із застосуванням прямої відрядної та простої почасової систем оплати праці, за яких заробіток працівника ставиться в залежність від виконаної роботи або відпрацьованого часу і недостатньо впливає на кінцеві результати виробництва. Тому для посилення зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці необхідно пов'язувати заробіток працівників із кінцевими результатами діяльності сільськогосподарських підприємств — обсягами виробництва продукції, одержаними доходами і прибутками [9]. Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактора і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконаної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється [4]. Для найманого працівника заробітна плата є трудовим доходом, який він отримує в результаті реалізації своїх здібностей до праці, а для підприємства заробітна плата — це елемент витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, послуг і водночас є головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів у праці. Заробітна плата за своїм складом неоднорідна. Вона містить різні за функціональним значенням складові частини — основну та додаткову оплату. Згідно закону України "Про оплату праці", основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата — це

Таблиця 2. Порівняльний аналіз рівня заробітної плати в сільському господарстві Дніпропетровської області

Показник	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2011 р. у % до 2007 р.
Аналіз заробітної плати на рівні галузі						
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві й мисливстві, грн.	879,4	1279,3	1347,0	1577,0	1872,0	212,9
Середньомісячна заробітна плата за всіма видами економічної діяльності, грн.	1455,3	1876,0	1962,9	2368,6	2790,5	191,7
Середня мінімальна заробітна плата, грн.	460,0	605,0	744,0	922,0	963,0	209,3
Прожитковий мінімум, грн.	568,0	669,0	744,0	922,0	963,0	169,5
Середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві й мисливстві до, %:						
заробітної плати за всіма видами економічної діяльності	60,4	68,2	68,6	66,6	67,1	111,0
мінімальної заробітної плати	191,2	211,5	181,0	171,0	194,4	101,7
прожиткового мінімуму	154,8	191,2	181,0	171,0	194,4	125,6
Аналіз заробітної плати на рівні підприємств						
Оплата праці, грн. в розрахунку на: — середньорічного працівника	614,8	898,2	853,8	1074,7	1247,3	202,9
1 грн. валової продукції	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	78,1
1 грн. виручки від реалізації	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	37,9
1 людино-годину	0,5	0,6	0,5	0,6	0,7	132,3
Питома вага оплати праці у витратах виробництва, %	13,7	11,5	12,9	11,7	10,6	77,3

винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Крім основної та додаткової заробітної плати, існують заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать: виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які проводяться понад встановлені норми.

Оплата праці повинна забезпечити: оптимальне життєве функціонування й розвиток людських ресурсів. При цьому вона спрямована на стимулювання трудової діяльності працівників всіх посадових рівнів і кваліфікацій; інтенсивний тип розвитку економіки; оптимальне поєднання інтересів трудових колективів із загальнонародними.

У сільському господарстві заробітна плата виконує відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальні функції. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів його сім'ї необхідними засобами для життя. Стимулююча функція заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності та якості праці, тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці.

Таблиця 3. Співвідношення темпів росту продуктивності та оплати праці в аграрних підприємствах Новомосковського району

Показник	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Приходиться на середньорічного працівника, грн.:					
валової продукції	51516,9	74694,7	75481,7	101358,3	133781,8
оплати праці	614,8	898,2	853,8	1074,7	1247,3
Індекс продуктивності праці	–	1,4	1,0	1,3	1,3
Індекс оплати праці на 1 працівника	–	1,5	1,0	1,3	1,2
Коефіцієнт співвідношення продуктивності та оплати праці	–	1,0	0,9	0,9	0,9
Відносна економія (-), перевитрати (+), тис. грн.	–	258,6	-2173,2	-3129,4	-7186,2

Регулююча функція заробітної плати полягає в розміщенні робочої сили в регіонах, галузях господарства, підприємствах відповідно до ринкової кон'юнктури. Соціальна функція заробітної плати полягає, по-перше, у тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однакову працю. По-друге, соціальна функція заробітної плати полягає в здійсненні соціального страхування працівника. Від заробітної плати щомісяця здійснюються відрахування до різних соціальних фондів з метою здійснення страхових виплат при настанні страхових випадків: безробіття, тимчасова непрацездатність, нещасний випадок чи професійне захворювання на виробництві, а також досягнення пенсійного віку [8]. Проте, російський фахівець у сфері управління та праці С. Осіпов виокремлює дві групи функцій заробітної плати: 1) економічні: функція залучення працівників до праці; відтворювання робочої сили; стимулювання; підвищення матеріального добробуту; засобу забезпечення рівності працівників стосовно результатів виробництва продукту; обліку; формування платоспроможного попиту; 2) соціальні: поєднання суспільних і особистих інтересів; виховання інтересу до праці; виховання і розвиток творчих здібностей; розвиток почуття колективізму; стимулювання гармонічного розвитку особистості; розвиток морально-престижних настанов. Доктор економічних наук А. Колот до основних функцій заробітної плати відносить: відтворювальну, мотиваційну, регулюючу, соціальну та оптимізаційну. Багатофункціональність заробітної плати впливає з її природи, багатовекторності функціонального призначення [6]. Аналіз заробітної плати працівників сільського господарства наведений в табл. 2.

Поглиблення диспаритету між галузями економіки призвело до того, що заробітна пла-

та працівників сільського господарства є найнижчою серед підприємств всіх видів діяльності. У 2007 р. оплата праці робітників сільського господарства була на 39,6% менша, ніж працівників інших видів економічної діяльності, у 2011 р. ця різниця склала 32,9%. Заробітна плата працівників аграрних підприємств Новомосковського

району є меншою, ніж заробітна плата в цілому по галузі, що є негативно, оскільки не виконуються відтворювальна та стимулююча функції заробітної плати [7].

Вплив високої заробітної плати на мотивацію трудової діяльності та підвищення ефективності виробництва багатоплановий і проявляється у наступному. По-перше, більш високий рівень заробітної плати (у порівнянні з середньоринковим її значенням) сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу. За умови зниження плинності персоналу роботодавець має змогу скоротити витрати на найм і навчання персоналу, спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечує підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дозволяє відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. У цьому випадку досягається також економія коштів на навчання та підвищення кваліфікації прийнятих на роботу. По-третє, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці. До цього спонукає як намагання "відпрацювати" винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим. Досягнутий рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес гальмування темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура. На мікрорівні проблему можна розв'язати, запровадивши економічний механізм, що стимулюватиме безпосередніх товаровиробників до впровадження інноваційних технологій, спрямованих на зменшення

матеріало- та енергомісткості аграрної продукції. Саме зменшення матеріальних витрат може бути джерелом зростання оплати праці як в абсолютному, так і відносному вимірах. Проте, оплата праці та її продуктивність є взаємозумовленими економічними категоріями; їх взаємозв'язок характеризує рівень відповідності темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці: чим вищі темпи підвищення продуктивності праці, тим ширші можливості на підприємстві для зростання оплати трудового внеску працівників, зайнятих у виробництві, й навпаки. За таких умов підприємства мають змогу вести розширене відтворення, виробляти достатню кількість продукції з найменшими витратами, водночас підвищуючи розміри матеріального стимулювання [5]. Аналіз співвідношення темпів росту продуктивності та оплати праці в досліджуваних господарствах наведено в табл. 3.

Очевидно, що підвищення заробітної плати сільськогосподарськими підприємствами здійснюється, незважаючи на відставання темпів зростання продуктивності праці. Разом з тим це виправдано відставанням заробітної плати в сільському господарстві від середньої по економіці і низькою платоспроможністю селян, хоча розвиток економіки, як відомо, багато в чому забезпечується завдяки зростанню сукупного попиту, який залежить також і від рівня доходів населення. Перевитрати на оплату праці були лише в 2008 р. і склали 258,6 тис. грн. Решта років характеризуються приблизно однаковими темпами зростання продуктивності праці та її оплати [5].

Працівники підприємств кожної організаційно-правової форми господарювання зацікавлені в підвищенні продуктивності праці, тому що: тією ж самою (або меншою) кількістю працюючих надається можливість виробляти більше сільськогосподарської продукції; це економічна основа зростання заробітної плати; зменшується (при інших однакових умовах) собівартість продукції, а разом з тим збільшується сума прибутків; створюються передумови для скорочення робочого дня, робочого тижня і загальної кількості праці протягом року; вивільняються працівники галузей рослинництва і тваринництва для забезпечення робітниками об'єктів виробничої і соціальної інфраструктури. Існує безліч факторів та чинників, за допомогою яких можна підвищити продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах. Савчук Т.В. вважає, що всі чинники збільшення

продуктивності праці можна об'єднати у чотири основні групи: 1) техніко-технологічні чинники, які визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини; 2) організаційні чинники, спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства; 3) соціально-економічні чинники можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість самовираження і творча заінтересованість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо; 4) природні умови та географічне розміщення [10].

В. Вітвіцький, З. Метельська також виділяють чотири групи стимулюючих факторів зростання продуктивності праці, проте вони є дещо відмінними від факторів, виділених Савчук Т.В. Перша група охоплює такі виробничі чинники, як використання наукових розробок, передових технологій, впровадження сучасних видів техніки, автоматизації процесів на всіх стадіях виробництва. Одним з основних джерел фінансування таких заходів можуть стати вітчизняні та іноземні інвестиції. Розширення інвестиційних процесів сприятиме оновленню аграрного виробництва, залученню сучасних енерго- та ресурсозберігаючих, екологічно безпечних технологій, передових методів управління. Для цього необхідно зробити сприятливий інвестиційний клімат в Україні. До другої групи можна віднести організаційні чинники, насамперед, організацію процесу виробництва сільськогосподарської продукції. Особливе місце серед організаційних факторів посідає наукова організація праці. Рациональне проведення організації праці без суттєвих капітальних вкладень може призвести до бажаного ефекту, а саме до підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва в цілому по підприємству. Третя група охоплює чинники, пов'язані з удосконаленням форм і систем оплати праці. Продуктивність аграрної праці та її оплата — це два взаємообумовлені фактори. Підвищення продуктивності праці створює умови для зростання заробітної плати і навпаки. Сьогодні для сільських працівників питання заробітної плати є першочерговим і, як правило, винагорода, отримана за результата-

ми виконаної роботи спрямовується на задоволення першочергових потреб. Тому матеріальні фактори мотивації мають владний характер, а моральні відійшли на другий план, переважним чином — через низький рівень дохідності аграрної праці і достатку працівників аграрних структур. Четверта група факторів пов'язана із соціально-економічними показниками, які включають у себе освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, досвід роботи, нормальні умови праці і відпочинку, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, підвищення творчої діяльності та ініціативності з боку працівників. Усі чотири групи факторів зростання продуктивності праці діють не ізольовано, а в тісному взаємозв'язку, доповнюючи один одного. Однак слід зазначити, що реалізація організаційно-економічних і соціальних факторів потребує, звичайно, значно менших капітальних вкладень, ніж забезпечення інших двох груп факторів. При цьому вони можуть справити великий вплив на підвищення ефективності виробництва і забезпечити найбільш швидко віддачу, а отже, повинні використовуватися в першу чергу. Резерви росту продуктивності та ефективності праці на підприємствах можуть розрізнятися за двома ознаками — за характером факторів, які використовуються: екстенсивні та інтенсивні; за напрямками сприяння: за групами ресурсів, які використовують. Резерви екстенсивного росту: покращення використання фонду робочого часу; залучання в обіг невикористаних матеріалів та енергії; покращення використання обладнання та інших технічних засобів у часі; освоєння невикористаних природних ресурсів; залучання фінансових коштів (кредит, акціонування та ін.). Резерви інтенсивного росту: зниження витрат праці на одиницю продукції; зниження витрат матеріалів та енергії на одиницю продукції; покращення використання техніки за паспортною потужністю; збільшення обсягу продукції з одиниці використаних природних ресурсів; економне витрачання та вигідне вкладення фінансових коштів [2].

Алексєєнко В.І. вважає, що з огляду на можливість впливу на діяльність підприємства (організації) всі чинники зростання продуктивності праці можна поділити на дві узагальнюючі групи — зовнішні та внутрішні. До групи зовнішніх чинників належать ті, що об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства (тобто чинники загальнодер-

жавні та загальноекономічні — законодавство, політика і стратегія, ринкова інфраструктура; макроструктурні зрушення в суспільстві; природні ресурси), а до внутрішніх — ті, на які підприємство може безпосередньо впливати (характер продукції, технологія та обладнання, матеріали, енергія; персонал, організація виробництва й праці, система мотивації тощо). Проте зовнішні чинники теж мають для підприємства неабиякий господарський інтерес. Урахувавши їх, можна ґрунтовніше мотивувати відповідні управлінські рішення, які дають змогу виробити стратегію щодо продуктивності праці на тривалій період [1].

Макаренко П.М. вважає, що оскільки рівень продуктивності праці визначається співвідношенням обсягів валової продукції та затрат робочого часу на її виробництво, то зростання його можливе лише за наступних умов: збільшення обсягу валової продукції при незмінних затратах праці; скорочення затрат праці при незмінному обсязі виробництва продукції, одночасного збільшення обсягу виробництва продукції та скорочення затрат праці. Отже, головним напрямом підвищення продуктивності праці першого порядку є збільшення обсягів виробництва різних видів продукції та скорочення затрат праці на них. Напрямами другого порядку є ті, які забезпечують зростання врожайності сільськогосподарських культур і продуктивності тварин. Одним з основних резервів підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва є створення потужного кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств та удосконалення управління ним. Проте недостатній рівень як професійних знань, так і вміння керівників та спеціалістів господарств приймати виважені рішення з питань формування й використання трудових ресурсів у конкретних умовах виробництва не дають можливості оцінити реальні потреби працівників [7]. Для ефективного функціонування окремого підприємства й економіки країни в цілому, необхідно значну увагу приділяти саме людському фактору, використанню методів стимулювання та виявленню найбільш дієвих форм мотивації праці для підвищення зацікавленості працівників у роботі підприємства. З цією метою доцільно використати досвід розвинених як вітчизняних, так і зарубіжних господарств. Таким чином, головним стратегічним напрямом зростання ефективності виробництва на сільськогосподарських підприємствах є фор-

мування потужного кадрового потенціалу та ефективного управління ним [5].

Найважливішими факторами, які сприятимуть росту продуктивності праці, можуть бути: 1) структурні зрушення у виробництві: зміна питомої ваги окремих видів продукції (послуг) та виробництв; 2) підвищення технічного рівня виробництва: заміна діючих технічних засобів прогресивнішими, модернізація обладнання; запровадження систем машин; механізація та автоматизація виробництва; застосування прогресивних технологій; використання економічних видів сировини, матеріалів та енергії; 3) удосконалення управління, організації виробництва та праці: удосконалення структур та раціональний розподіл функцій управління; запровадження раціонального розподілу та організації праці робітників; збільшення реального фонду робочого часу; поліпшення ергономічних характеристик праці; 4) збільшення обсягів виробництва: відносне зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу завдяки зростанню обсягів виробництва; 5) галузеві фактори: збільшення робочого періоду в сезонних виробництвах та ін.; 6) введення та освоєння нових виробничих об'єктів: диверсифікація виробництва та введення в дію нових цехів.

ВИСНОВКИ

Аналізуючи тенденції розвитку і нинішній стан галузі, не можна не помітити, що ринкові відносини і зміна форм власності й господарювання, хоч і сприяють поступовому зростанню продуктивності праці, не вплинули істотно на рівень оплати праці, який залишається низьким. На жаль, взаємозалежність між заробітною платою та продуктивністю праці втрачена, бо середньостатистична заробітна плата абсолютно не виконує притаманні їй функції: соціальну, відтворювальну та стимулюючу. Фінансові можливості більшості сільськогосподарських підприємств забезпечують тільки мінімальний рівень оплати праці із застосуванням прямої відрядної та простої почасової систем оплати праці, за яких заробіток працівника ставиться в залежність від виконаної роботи або відпрацьованого часу і недостатньо впливає на кінцеві результати виробництва. Тому для посилення зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці необхідно пов'язувати заробіток працівників із кінцевими результатами діяльності сільськогосподарських підприємств — обсягами виробництва продукції, одержаними доходами і прибутками.

Література:

1. Алексєєнко В.І. Вплив продуктивності праці персоналу на ефективність роботи підприємства [Електронний ресурс] / В.І. Алексєєнко. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Alekseenko.pdf
2. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності аграрної праці / В. Вітвіцький, З. Метельська, В. Юдіна // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 2. — С. 29—33.
3. Гаркавий В.К. Статистика / В.К. Гаркавий. — К.: Вища школа, 1995. — 412 с.
4. Гусаріна Н.В. Взаємозв'язок зростання продуктивності праці і заробітної плати у промисловості [Електронний ресурс] / Н.В. Гусаріна. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Economics/17972.doc.htm
5. Дідіченко Н.Г. Проблеми оплати праці в сільському господарстві в сучасних [Електронний ресурс] / Н.Г. Дідіченко, Т.О. Салип. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/62216.doc.htm
6. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. — 2-е вид., перероб. й доп. — К.: Кондор, 2005. — 304 с.
7. Макаренко П.М. Проблеми продуктивності праці в сучасних умовах розвитку сільського господарства / П.М. Макаренко, О.П. Зоря, О.В. Данько // Збірник наукових праць Полтавської державної академії. Серія: Економічні науки. — 2011. — № 2. — С. 3—8.
8. Малицька І.Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні / І. Д. Малицька // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 51. — К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. — С. 409—414.
9. Матійчук І.М. Проблеми зайнятості та оплати праці в сільському господарстві / І.М. Матійчук, О.І. Матійчук // Економіка АПК. — 2010. — № 7. — С. 98—100.
10. Савчук Т.В. Економічна сутність продуктивності праці в сільському господарстві та деякі фактори її зростання / Т.В. Савчук // Всеукраїнський науково-виробничий журнал "Стислий розвиток економіки". — 2011. — № 1. — С. 74—76.
11. Чорна Р. Продуктивність праці — важливий індикатор техніко-технологічного розвитку сільського господарства / Р. Чорна // Збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної інтернет-конференції "Інноваційні засади сталого розвитку національного господарства". — Хмельницький, 23.02.2012. — С. 298—300. *Стаття надійшла до редакції 19.02.2013 р.*