

Майданевич П.М.

УДК 331.2:338.432

## ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ

**Постановка проблеми.** Сучасний етап розвитку аграрного сектора економіки можна охарактеризувати як вихід із затяжної кризи. У такий період зростає роль як керівників і фахівців, так і некваліфікованих працівників. Будь-який працівник буде спрямовувати всі свої сили на виконання трудових обов'язків тільки тоді, коли його заробітна плата буде повністю забезпечувати його потреби. З іншого боку, з метою підвищення продуктивності праці роботодавець повинен підходити диференційовано до кожного працівника.

**Аналіз останніх публікацій.** Вагомий внесок у розвиток теорії і практики організації матеріального стимулювання праці працівників аграрного сектора економіки внесли такі економісти-аграрники, як: Волгін Н. О., Гешель В., Нікітін М. А., Тарасов Н. Г., Трейси М. та інші.

**Метою статті** є розробка шляхів удосконалення матеріального стимулювання праці працівників підприємств аграрного сектора економіки.

### Виклад основного матеріалу.

Досвід розвинених країн з ринковою економікою переконує, що регулювання економічних відносин, до яких, безумовно, належать і питання матеріального стимулювання, здійснюється не за якимись єдиними схемами, а залежно від умов, які створюються в певному ринковому середовищі, в якому виникають гальмівні процеси у розвитку сфер господарювання й отриманні надприбутків у інших. Відповідно до цих умов і здійснюється регулювання державами – доповнення або зміна існуючих законодавчих положень, встановлення обмежувальних заходів[5]. У процесі дослідження механізму дії створеної ринкової законодавчо-правової бази в Україні та її реалізації на практиці встановлено, що основні правові положення прийнятих законів, Постанов Кабінету Міністрів та Указів Президента України створюють відповідне правове поле для ефективного господарювання за ринковими принципами. Проте їх реалізація не знаходила свого повного та всебічного втілення у практику в результаті протидії об'єктивних і суб'єктивних причин.

Специфікою аграрного сектора економіки є те, що результати праці визначаються в кінці року, що обумовлює необхідність ув'язки розміру оплати праці з його кінцевими результатами протягом року. Нерідко аграрні підприємства недоодержують об'єми врожаю, визначені бізнес-планом внаслідок посухи, або навпаки, з надмірним врожаєм, у результаті якого занижуються ціни на сільськогосподарську продукцію. Тому, без наявності резервного фонду заробітної плати, рано чи пізно, підприємство зіткнеться з проблемою невиконання заробітних плат протягом тривалого періоду, що може привести до звільнення працівників і банкрутства.

Тому, з метою запобігання невиконання заробітної плати в провідних підприємствах формують резервний фонд заробітної плати та встановлюють матеріальну відповідальність роботодавця за її несвоєчасну виплату. Незважаючи на те, що такий стан буде обмежувати свободу керівника, багато успішних підприємств включають відповідальність керівника за несвоєчасну виплату заробітної плати в колективні договори.

Негативним явищем у сільськогосподарських підприємствах є відсутність укладених колективних договорів з працівниками. Навіть за укладеними договорами зобов'язання по заробітній платі виконуються в середньому лише на 76,4%. До невиконаних зобов'язань відноситься і несвоєчасна виплата заробітної плати працівникам, у той час як вище керівництво, як правило, отримує заробітну плату вчасно і з усіма належними надбавками.

В умовах відтоку сільського населення особливо актуальним є забезпечення зростання реальної заробітної плати в залежності від кінцевих результатів їх роботи, кваліфікації та професіоналізму, з тим, щоб оплата праці стала головним джерелом грошових доходів населення, що неможливо без досягнення середньогалузевого рівня. Тільки при такому становищі працівники будуть зацікавлені в якісному виконанні обов'язків. Для підтримання актуального розміру реальної заробітної плати необхідно проводити її індексацію кілька разів за один виробничий цикл. Так як темп інфляції передбачити дуже складно, то для підтримки рівня заробітної плати необхідні субсидії з боку держави (як у багатьох цивілізованих країнах).

В даний час на багатьох аграрних підприємствах заробітна плата працівника складається з окладу і премії фіксованого розміру. Робиться це для того, щоб у разі невиконання трудових зобов'язань працівника, або з інших причин позбавити його премії не порушуючи трудового законодавства. Однак, така система мотивації спрямована тільки на недобросовісних працівників, яких, як правило, не більше 10%, а на інших не має мотивуючого впливу.

Важливим соціально-економічним показником ефективності сільськогосподарського виробництва є валовий доход. Він, як відомо, джерело збільшення виробничих фондів, відновлення процесу виробництва на розширеній основі, створення резервів, задоволення суспільних і особистих потреб. Виходячи з того, що валовий доход – єдине джерело формування фондів нагромадження та споживання, а його розмір визначає можливість розширеного відтворення, він є найважливішим, узагальнюючим показником економічного стану аграрних підприємств і найбільш повно відображає результативність господарської діяльності. Тому ефективність діяльності працівників необхідно вимірювати продуктивністю праці (співвідношенням валового доходу до кількості зайнятих у його виробництві робітників).

Як відомо, при оплаті праці залежно від валового доходу матеріальні стимули залежать не тільки від кількості та якості (якість впливає на ціну реалізації) продукції, але й, що дуже важливо, від витрат на її виробництво. Тому оплата праці колективів бригад і ланок від валового доходу – найбільш надійний протизатратний механізм. По своїй суті вона відповідає нинішнім внутрішньогосподарським економічним відносинам і націлює роботу колективів на досягнення високих кінцевих результатів

Сучасна система матеріального стимулювання має ґрунтуватися, на нашу думку, на дотриманні наступних принципів: залежність розміру матеріальної винагороди від результатів праці, істотність і вагомість матеріальних стимулів, рівний розмір матеріальної винагороди за однакову роботу, матеріальна зацікавленість у досягненні високих результатів діяльності підприємства. Тільки так може бути досягнута особиста зацікавленість кожного працівника в ефективній діяльності підприємства.

**Висновки.** На наш погляд, першочерговими шляхами вдосконалення матеріального стимулювання праці працівників підприємств аграрного сектора економіки є:

1. Проводити постійну індексацію заробітної плати відповідно до зростання споживчих цін.
2. Керівниками сільськогосподарських підприємств заробітна плата повинна виплачуватися одночасно з усіма працівниками.
3. Виділення субсидій на підвищення рівня оплати праці в аграрному секторі економіки з метою доведення її до середнього рівня заробітної плати у галузях національної економіки.
4. Підвищити роль індивідуальних і колективних угод при вирішенні питань, пов'язаних з оплатою праці, соціальними гарантіями та умовами праці.
5. На підприємствах повинні створюватися резервні фонди заробітної плати у розмірах і порядку, передбаченому в колективному договорі. Також, має бути визначена матеріальна відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати.
6. Заробіток працівника має визначатися на підставі трьох факторів: особистого трудового вкладу, госпрозрахункових результатів діяльності первинного трудового колективу і підприємства в цілому.

#### Джерела та література:

1. Волгин Н. А. Доходы работника и результативность производства (проблемы, реалии, перспективы) / Н. А. Волгин, С. В. Николаев. – М., 1994. – 274 с.
2. Гешель В. Совершенствование оплаты труда в сельскохозяйственных производственных кооперативах / В. Гешель, В. Топоров, Л. Головина // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2005. – № 11. – С. 54-59.
3. Никитин М. А. Оплата труда в условиях индустриализации сельского хозяйства / М. А. Никитин. – М. : Россельхозиздат, 1987.
4. Тарасов Н. Г. Коллективные формы оплаты труда в земледелии / Н. Г. Тарасов. – М. : Россельхозиздат, 2002.
5. Трейси М. Сельское хозяйство и продовольствие в экономике развитых стран / М. Трейси; пер. с англ. – СПб. : Экономическая школа, 2005. – С. 431.

**Максимюк М.Н.**

**УДК 338.48**

## **РОЛЬ АССОЦИАЦИЙ В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ**

В настоящее время в индустрии туризма Украины стали возникать ассоциации, что является закономерным этапом развития рыночной экономики Украины и становления ее как демократического и правового государства с развитым гражданским обществом. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью определения направлений работы ассоциаций в Украине.

Вопросам маркетинга в туризме посвящены работы отечественных ученых: Безносюк В.Д., Бобарыкиной О.М., Ведмидь Н.И., Жуковой Н. Л., Харычева В.В., Шульгина Л.М. и зарубежных ученых: Дурович А. П. [1, 2], Котлера Ф. [3]. Описанием и классификацией ассоциаций в туризме занимались Быстров С.А. [4], Воронцова М.Г., Квартальнов В. А.[5], Драчева Е.Л., Забаев Ю.В., Исмаев Д.К. [6] и др. При этом следует отметить отсутствие единой точки зрения на конкретные формы работы туристических ассоциаций в Украине в рамках маркетинговой информационной системы.

Целью исследования является определение места и роли ассоциаций в туристическом бизнесе. Для достижения поставленной цели планируется решить ряд задач:

- дать характеристику туристическим объединениям и организациям;
- разработать классификацию туристических ассоциаций;
- выявить формы работы ассоциаций в туризме, предложить новые направления.

Как правило, туристические объединения и организации решают те вопросы, которые отдельный член объединения не может решить самостоятельно или такое решение было бы для него неоправданно дорого. Совместными усилиями туристические объединения и организации могут эффективно и в сравнительно короткие сроки решать общие проблемы своих членов. Туристические объединения и организации могут брать на себя некоторые функции государственных органов управления туризмом. Туристические объединения и организации создаются для содействия развитию туризма, обмена и контактов между предприятиями туристической отрасли, совместных разработок туристической политики и активного лоббирования своих интересов, проведения маркетинговых исследований и продвижения туристического