

вигідніших цінам. Члени кооперативу, крім основної діяльності, можуть одержувати допоміжні послуги, як, наприклад, користуватися послугами по заплідненню великої рогатої худоби, послугами механізації, одержувати комбікормову, насіння, мінеральні добрива за меншу ціну, тим самим звільняєть від важкої ручної роботи [3]. Усе це буде сприяти підвищенню ефективності виробництва молока в ОСГ.

Тваринництво особистих підсобних господарств, що сьогодні виступає як головний виробник продукції повинен підтримуватися державними установами. Справа йде про поліпшення селекційно-генетической роботи, спрямованої на збереження біопотенціала тварин, на надання зоотехнічної і ветеринарної допомоги, і звичайно, організації централізованого збуту молока. Повинні бути вирішені проблеми зі створенням технічних засобів малої механізації, що полегшують працю і підвищують конкурентоспроможності продукції.

В міру виходу економіки сільськогосподарських підприємств із кризового стану роль продукції особистих господарств буде утрачати свою значимість у загальному обсязі виробленої продукції в сільському господарстві. Екстенсивний тип ведення виробництва панування ручної праці не дозволить особистим господарствам населення самостійно забезпечити збільшення обсягів виробництва молока до науково-обоснованих норм споживання.

Розвиток молочарської кооперації може значно поліпшити фактори, що впливають на ефективність виробництва молока в особистих селянських господарствах і підвищити економічне становище і добробут чисельної категорії сільського населення України.

На нашу думку, перспективи розвитку молочної сектору складаються у формуванні двополюсної аграрної структури, що складалося б, з одного боку, з великих, спеціалізованих корпорацій, що були би ядром виробництва, а з другого - дрібних сільськогосподарських ферм або господарств із невеликою чередою, тобто великі товаровиробники могли б передавати частину виробничих функцій дрібним, поставляти різноманітні ресурси і послуги. Завдяки таким зв'язкам формуються великі корпорації і досягається висока економічна ефективність особистих селянських господарств.

Література:

1. Стан і перспективи молокопродуктового підкомплексу АПК України / За ред. Шпичака О.М., - К.: ІАЕ УААН, - 1999, - 156 с.
2. Березівський П.С. Економічна ефективність скотарства і шляхи її підвищення. - Львів: Українські технології, 1998, - с. 96-97.
3. Сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи: Практич. посіб. / М.Блок, В.В.Гончаренко, Н.А.Іванова й ін. - К.: Врожай, 2001, - 288 с.
4. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2001 рік. - Дніпропетровськ, 2002, - 270 с.

Сейтосманов М. С.

УРОВЕНЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МОЛОЧНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КРЫМА

В рыночных условиях хозяйствования изменяются мотивационные отношения на предприятиях, в организациях, между собственниками средств производства и наемными работниками, между членами производственного коллектива, цеха, бригады, участка. В Крыму, как в прочем и во всей Украине одной из составляющих кризисной ситуации экономики является кризис труда, основными признаками которого являются: полная девальвация трудовых ценностей; превращение труда из образа жизни в средство «выживания» [5].

Кризис труда в промышленности АПК осложнен еще и рядом дополнительных проблем, связанных с мотивацией работников. Вопросы мотивации работников поднимали в своих работах многие украинские экономисты: В. Мортиков [7], Ю. Зайцев [3], О. Гришнова, А. Жигарь [2], И.Л. Калиниченко [5] Однако, анализ публикаций авторов показал, что не был затронут анализ степени удовлетворенности жизненных потребностей и уровня стимулирования труда работников предприятий, что и является целью данной статьи.

С развитием рыночной экономики предприятия получили свободу в решении вопросов оплаты труда работников. Целью предоставления широких полномочий предприятиям в решении этих вопросов являлось создание предпосылок для повышения производительности труда и совершенствования механизма оплаты труда, позволившего бы заинтересовать работников в результатах их труда. На деле же произошло так, что старая система стимулирования работников прекратила свое существование как единая система, а ожидаемой реформы в оплате труда не произошло, что привело, во многом, к утрате заработной платой стимулирующей функции (табл. 1).

Таблица 1. Соотношение фактической и реальной оплаты работников промышленности

отрасли	В среднем на одного штатного работника, в грн.				
	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.
	Фактическая зарплата				
В промышленности	139,69	159,20	207,33	300,43	404,96
В т.ч. в молочной промышленности	152,5	156,91	162,51	238,65	336,45
Оплата труда в сельском хозяйстве	101,92	85,30	97,00	125,15	170,29
Индекс цен на товары и услуги по отношению к предыдущему году	1	1,1	1,386	1,617	1,8563
	Реальная				
В промышленности	139,69	144,7	149,5	185,79	218,18
В т.ч. в молочной промышленности	152,5	142,64	117,25	147,59	181,25
Оплата труда в сельском хозяйстве	101,92	77,54	70,00	77,40	91,74

Как видно из табл. 1, средняя заработная плата по молочной отрасли далеко не соответствует минимальному прожиточному уровню, хотя имеет тенденцию к увеличению. На сегодняшний момент средняя заработная плата в молочной промышленности отстает от средней зарплаты по отрасли (значительно обгоняя зарплату в сельском хозяйстве). Следовательно, заработная плата не выполняет своей мотивирующей функции, поскольку она составляет всего около 60% доходов семейного бюджета.

При решении вопросов стимулирования работников необходимо исходить из приоритетов в мотивации труда. На различных уровнях социально-экономического развития общества различны и типы трудовой мотивации работников. При определенном материальном благополучии в обществе, уровне достатка, позволяющем не только удовлетворять первичные потребности, у работников повышенная мотивация к тому, чтобы труд приносил им удовлетворение, был значимым для них и общества. В условиях нестабильной экономической ситуации на первое место выходит удовлетворение первичных потребностей, желание заработать средства к существованию.

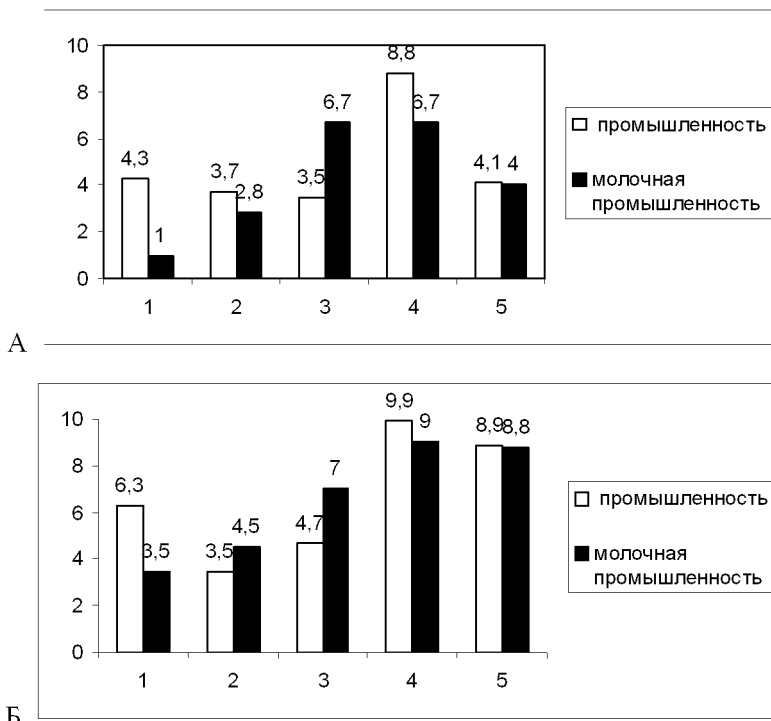
Так, в Крыму около 60% работников придерживаются мнения, что основной стимул к труду – это получение необходимых средств к существованию. И только около 20% на первое место ставят удовлетворение от работы, от ее социальной значимости, независимо от размера оплаты. Соответственно, при создании системы стимулирования на предприятии, в основу ее создания должны быть положены преобладающие над остальными типы трудовых мотиваций. В сегодняшней ситуации в молочной промышленности это материальный фактор как средство для существования.

Помимо этого, важно знать, как распределяются трудовые мотивации по отдельным группам работников. Именно исходя из этого, необходимо устанавливать разные системы оплаты труда и стимулирования его эффективности и качества в целом по группам работников.

Так, руководители предприятий большее значение придают важности выполняемой работы, получению удовлетворения от трудовой деятельности (около 40%) и меньшая часть (около 35%) – материальному фактору. Остальные группы работников на первое место ставят мотивацию получения средств к существованию. Причем здесь со снижением статуса работников

снижаются практически до нуля их требования к работе как к источнику удовлетворения и осознания значимости своей деятельности.

Степень удовлетворения жизненных потребностей работников молочной промышленности представлена на рис. 1.



1 – физиологические потребности; 2 - потребности безопасности; 3 – потребности причастности; 4 – потребности престиж-участия; 5 – потребности самовыражения

Рис. 1. Степень удовлетворения жизненных потребностей работников молочной промышленности: А - рабочие; Б - административно-управленческий персонал

Степень удовлетворения физиологических потребностей работников молочной промышленности находится на очень низком уровне.

При стимулировании труда как предоставлении работнику вознаграждения за труд, которое он использует для удовлетворения своих потребностей, необходимо учитывать, что разные люди по-разному подходят к этому вопросу, определяя для себя различные ценности. Так, для человека высокого материального достатка лишнее время для отдыха может быть более значимо, чем дополнительный заработок, который он получил бы за сверхурочную работу. Для многих людей, например, работников, занимающихся интеллектуальным трудом, более значимыми будут уважение со стороны коллег и интересная работа, чем дополнительные деньги, которые он мог бы получить, займись торговлей или став коммерческим агентом.

По мнению Н. Комаровой, "потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной в дальнейшем. С развитием личности расширяются потенциальные возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен" [5].

Все вышесказанное относится к внешнему вознаграждению. Но, кроме внешнего вознаграждения, существует еще и внутреннее (это удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу). К сожалению, в современных украинских условиях во многом утрачены стимулы в работе, формирующие у сотрудника ощущение внутреннего вознаграждения. Как показывают исследования, абсолютное большинство работников ставит во главу угла материальный фактор и лишь незначительное их

число (в основном руководители) говорят о необходимости получения удовольствия от работы и ощущения своей значимости.

Данные рис. 1 свидетельствуют о том, что при стимулировании работников нужен индивидуальный подход как к работникам разного социального и должностного статуса, так и к отдельным работникам в пределах различных групп. Руководителям предприятий и, в меньшей степени, руководителям среднего звена предприятий и специалистам необходимо сочетание материальных и нематериальных методов стимулирования, которые бы позволяли подтвердить более высокий статус этих работников. К служащим необходимы те же подходы в стимулировании их труда, но с упором на материальный фактор. У рабочих наибольшую трудовую мотивацию вызывают материальные стимулы, значит, упор должен быть сделан именно на это. Как показывает опыт, чем выше напряженность работы и усталость от нее, тем больший вес приобретает материальный фактор. И, с другой стороны, чем выше самооценка себя и удовлетворенность делами, тем ниже ступенька, которую занимают деньги [1]. В промышленности напряженность работы очень велика, следовательно на первое место в системе стимулирующих факторов работники ставят материальное вознаграждение. Для работников же так называемого интеллектуального труда больший вес приобретают нематериальные стимулы, такие как уважение со стороны коллег, высокий уровень значимости, высокое социальное положение, независимость.

Развивая мысль о кризисе оплаты труда, хочется отметить, что все более возрастает внутрифирменная дифференциация в оплате труда работников. Причем она приобретает искаженные формы. Это выражается в нарастающем увеличении зарплаток управленцев по сравнению с квалифицированными рабочими, практически неменяющемся соотношении в оплате труда квалифицированных и неквалифицированных работников. При этом налицо полное пренебрежение в оплате труда специалистов, заработная плата которых лишь незначительно превышает заработную плату квалифицированных рабочих (которые, в свою очередь, оплачиваются не намного выше, чем неквалифицированные) и значительно ниже заработной платы руководителей даже среднего звена. Таким образом, нарушен главный принцип в оплате труда – соответствие ее уровня квалификации и качеству труда работника.

Речь идет, в частности, о гипертрофированном увеличении доходов сотрудников посреднических, банковско-финансовых и кредитно-денежных структур, руководящего корпуса всех организаций и предприятий на фоне низкой зарплаты рядовых служащих и рабочих[4].

По нашему мнению, следует уделить больше внимания оплате труда работников, так как ее повышение способно вывести экономику страны из кризиса. Также, невозможно осуществлять правильное стимулирование работников без учета их трудовых мотиваций. Именно на этом принципе и должна строиться система стимулирования, которая должна быть гибкой, легко изменяющейся по отношению к разным категориям персонала, а не костной, не позволяющей правильно оплатить труд в соответствии с его эффективностью и качеством, при этом учесть все нематериальные стимулы к труду.

Литература:

1. Бабаева Л., Чирикова А. Женщины в бизнесе // Человек и труд. – 1995. – № 12. – с.89–93.
2. Грیشнова О., Жигір А. Система трудової мотивації працівників в умовах соціально-економічних перетворень в Україні. "Україна: аспекти праці" №7-8, 1996. - с.72
3. Зайцев Ю. Условия восстановления мотивационной природы заработной платы в переходной экономике Украины // Экономика Украины. – 2002. - №8. – с.45-50.
4. Игольников А., Коровина З. Пути преодоления кризисных явлений в экономике Украины // Экономика Украины. – 2002. - №12. – с.55.
5. Калиниченко И.Л. Мотивы и стимулы в труде руководителя сельскохозяйственного предприятия // Симферополь: Таврия, 2001. – с.4-5.
6. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. – 1997. – №10. – с. 90–92.
7. Мортіков В. Взаємодія попиту на працю й заробітної плати в ринковій економіці. "Україна: аспекти праці" №7, 1998. - с.16-19.