

господарських підприємствах таких факторів, як: низька ціна на продукцію, обмежений обсяг продажу продукції, високі ціни на матеріальні ресурси, недостатня кількість персоналу з відповідною кваліфікацією, застарілі основні засоби та недостатній їх обсяг, обмеження щодо поголів'я свиноматок, значний рівень витрат та ін..

Висновки. 1. Створення електронного свинарського обслуговуючого кооперативу є най-

більш ефективним механізмом прибуткового ведення свинарства, який буде функціонувати на засадах аутсорсингу та електронних комунікацій. 2. Електронний свинарський обслуговуючий кооператив буде компенсувати негативну дію на прибутковість свинарства у малих та середніх сільськогосподарських підприємствах ринкових факторів.

Список використаних джерел

1. Про сільськогосподарську кооперацію : Закон України від 17.07.1997 № 469/97-ВР. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/469/97-%D0%B2%D1%80/print1349285421362908>
2. Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до Закону України "Про сільськогосподарську кооперацію" : Постанова Верховної Ради України від 16.10.2012 № 5416-VI. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5416-17/print1349285421362908>
3. Федорович В. Правові основи створення та діяльності сільськогосподарських кооперативів в Україні. – Львів, 1998. – 144 с.
4. Ожелевська Т.С. Теорія та правові аспекти кооперації. – К.: Аграрна освіта, 2000. – 136 с.
5. Гончаренко В. В. Становлення світової системи кредитної кооперації: теорія, методологія, практика / В. В. Гончаренко : Автореф. дис... д-ра екон. наук. – К., 2002. – 35 с.
6. Бабаєв В. Ю. Формування інноваційної інфраструктури в аграрному секторі економіки України / В. Ю. Бабаєв // Теорія та практика державного управління. – 2011. – №4(35). – С. 161-168
7. Котляров И. Д. Экономическая сущность аутсорсинга / И. Д. Котляров // Экономика. – 2010. – №2. – С. 24-26
8. Львова Т. Н. Использование технологии аутсорсинга в коммерческой деятельности торговых сетей / Т. Н. Львова, И. А. Семенова // Вестник Удмуртского университета. Экономика и право. – 2010. – Вип. 4. – С. 40-45
9. Шимко О. В. Аутсорсинг – як сучасний інструмент підвищення ефективності бізнесу / О. В. Шимко. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_2/27.pdf

Разработка концепции (модели) свиноводческого обслуживающего кооператива как одного из направлений повышения прибыльности свиноводства в регионе. У статье раскрыты преимущества функционирования электронного свиноводческого обслуживающего кооператива для мелких и средних свиноводческих предприятий.

Model development of a swine-breeding servicing cooperative as a way to increase swine-breeding efficiency in the region. The article deals with the advantages of the electronic functioning off a swine-breeding servicing cooperative for small and medium swine-breeding enterprises.

Рецензент: к.е.н., доцент Данько Ю.І.

Дата надходження до редакції: 2.06.2012 р.

УДК 338.43

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ НА МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

М. В. Зось-Кіор, к.е.н., доцент, Луганський національний аграрний університет

О. Ю. Шалевська, аспірант, Луганський національний аграрний університет

Розглядається проблема удосконалення застосування економічних методів мотивації. Запропоновано розробити систему матеріальної мотивації управлінських кадрів.

Ключові слова: система мотивації, заробітна плата, преміювання, категоризація персоналу підприємства.

Постановка проблеми. В сучасних умовах, дуже гостро стоїть питання підвищення економічної ефективності діяльності молокопереробних підприємств. Це обумовлено як внутрішніми так і зовнішніми чинниками. А саме відсутність діючої системи мотивації призведе до погіршення економічної ситуації на підприємствах. Таким чином, якщо підприємство незамотивує робітників най-

кращим чином, то вони самі себе замотивують, та не факт що це задовольнить роботодавців. Також слід зазначити, що при відсутності системи мотивації керівники підрозділів зацікавлені в підвищенні витрат, а роботодавець та власник підприємства прагнуть їх знизити, тобто основним завданням ефективно діючої системи мотивації є врахування потреб робітників з інтересами влас-

ника.

Сьогодні існує проблема щодо зміни принципу формування механізму оплати та стимулювання праці. Забезпечення стійкого розвитку підприємства потребує ринкових підходів щодо формування системи оцінки та оплати праці кожного робітника. Це говорить про те, що повинна бути встановлена пряма залежність доходів кожного робітника з показниками якості праці та кінцевих результатів як структурних виробничих підрозділів, так і підприємства в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Основним джерелом поліпшення фінансового стану підприємств є забезпечення зацікавленості працівників в досягненні бажаних результатів. Висока плинність кадрів обумовлена негативним мотиваційним кліматом, пов'язаним з бездіяльністю механізму відповідальності керівників за увалені рішення, а також погіршенням соціально-професійних характеристик даних категорій працівників за рівнем освіти, віку, стажу управлінської діяльності [1, с. 20]. Як зазначають спеціалісти з управління персоналом – тільки 10-15% співробітників викладаються на 100%, незалежно від стану справ, а більшість - потребує постійної мотивації та підтримки [2, с. 120-123].

Отже, в сучасних умовах однією з основних проблем є пошук найбільш ефективних способів управління працею, яка дозволяє активізувати людський ресурс. А одним з основних чинників, що впливає на ефективність, результативність і якість роботи персоналу, є мотивація.

Питанням сутності мотивації присвячено багато праць вітчизняних і зарубіжних учених, оскільки мотивація впливає на поведінку працівників за допомогою зміни його ціннісних орієнтирів і інтересів і сприяє розвитку трудового потенціалу. Серед вітчизняних учених, слід виділити наступних: А. Г. Бабенка, Д. П. Богиню, М. М. Горобця, В. С. Дієсперова, Й. С. Завадського, А. М. Колота,

Г. Т. Кулікова, П. Т. Саблука, І. Г. Ушачьов та інші

В сучасній економіці мотивацію розглядають як один з основних чинників підвищення ефективності виробництва сільськогосподарських підприємств [3, с. 2-10]. У своїй праці Белокопитов А.В. доводить, що при підвищенні мотивації праці спостерігається найбільша віддача від додаткових коштів у сільське господарство [4, с. 15-17].

Незважаючи на значний вклад у розвиток питань мотивації в сільському господарстві, ці вчені не розглядали мотивацію на молокопереробних підприємствах, тому нами доцільно запропоновано розгляд питань класифікації економічних методів мотивації на молокопереробних підприємствах

Метою статті є дослідження процесу удосконалення організації застосування економічних методів мотивації на молокопереробних підприємствах.

Виклад основного матеріалу. В статті запропоновано розробити систему матеріальної мотивації керівників молокопереробних підприємств. Дана система включає набір показників щодо преміювання; порядок та умови розрахунку премії; порядок та умови виплати винагороди.

Ця система спрямована на підвищення ефективності роботи підприємства з урахуванням інтересів управлінського персоналу, суть якої полягає у встановленні залежності винагороди від ступеня виконання пріоритетних завдань за звітний період.

Дана система, на нашу думку, повинна в першу чергу враховувати такий показник як «досягнення позитивного фінансового результату» з урахуванням роботи за звітний період (місяць, квартал, рік). В таблиці 1 наведені показники, які необхідно враховувати задля побудови системи мотивації керівників молокопереробних підприємств.

Таблиця 1

Показники, необхідні для побудови мотивації керівників молокопереробних підприємств

№	Найменування показника	Розмір премії, %	Звітний період
1	Виконання виробничої програми	25	місяць
2	Не перевищення фактичної собівартості над плановим значенням	25	квартал
3	Виконання плану з реалізації продукції	25	квартал

Далі розглянемо порядок та умови розрахунку премії, у даному випадку, розмір премії складає 75% від квартальної суми місячних посадових окладів за фактично відпрацьований час.

У випадку невиконання 2-го та 3-го показників за підсумками кварталу, але з наростаючим підсумком з початку року, винагорода визначається у розмірі 50%. Також слід зазначити, що винагорода не виплачується у разі: виявлення фактів порушення в фінансово-господарській діяльності; появи нещасного випадку на виробництві.

Порядок та умови виплати винагороди полягають в наступному: управлінський персонал по-

дає до відділу праці та заробітної плати довідку про виконання показників преміювання в строк не пізніше останнього числа місяця, а при підведенні підсумків за квартал – не пізніше 20-ти днів після закінчення кварталу.

Потім начальник відділу оплати праці та заробітної плати не пізніше 10 днів після подання довідки письмово підтверджує правильність розрахунку розміру квартальної винагороди. При цьому оцінку виконання показників необхідно проводити за принципом «виконано-невиконано». У разі несвоєчасного подання довідки управлінським персоналом, квартальна винагорода не

нараховується.

На нашу думку, запропонована система мотивації управлінських кадрів буде сприяти підвищенню економічної ефективності підприємства.

Формувати матеріальну систему мотивації необхідно з категоризації персоналу підприємства. Категоризація - це виділення декількох категорій посад, які різняться за цінностями, результатами праці, цілями. Потім для кожної категорії формується своя система мотивації з урахуванням інтересів діяльності підприємства.

Другим етапом є аналіз функцій робочих місць та посад, їх оцінка та класифікація в залежності від ступеня цінності кожного з них всередині підприємства. Нами, в ході оцінки робіт була використана бальна оцінка (бально-факторний метод), суть якої полягає у визначенні факторів, які виражені у балах, з урахуванням ваги та рівнів. Серед основних чинників визначені: рівень кваліфікації; рівень самостійності та відповідальності; складність праці; необхідність керування іншими людьми; виробничий досвід; ціна помилки.

Наступним етапом є грейдуння робочих місць. Під грейдом слід розуміти ступінь, розряд, рівень, клас. Процес грейдуння – це групування посад в залежності від важливості виконуваних функцій з метою формалізації оплати праці на підприємстві.

Наступним етапом є встановлення базової частини заробітної плати, яка визначається на основі встановлення посадових окладів для кожного грейду.

Базова заробітна плата – це гарантована компенсація робітнику за його працю, згідно з посадовими інструкціями, яка залишається постійною на протязі значного періоду часу та не залежить від поточних результатів діяльності підприємства.

«Виделки окладів» визначаються на підставі виділення ключових посад, для яких встановлюються параметри грошової компенсації.

Таким чином, визначається можливість підвищення посадового окладу без підвищення на

посаді, що дуже важливо в плані кар'єрної мотивації робітників.

В сучасних умовах, у зв'язку зі зростанням цін на сировину, енергоресурси, дуже гостро стоїть питання їх раціонального використання. З цією метою нами запропоновано впровадити в діяльність підприємств «Положення про преміювання за економію конкретних видів матеріальних та енергетичних ресурсів». Це положення засновано на розробці матеріального заохочення за економію конкретних видів матеріальних ресурсів в порівнянні з встановленими нормативами за рахунок раціонального використання, а також за рахунок розробки та впровадження організаційно-технічних та технологічних процесів. Преміювання відбувається за умови виконання встановлених якісних показників.

Висновки. Система мотивації на рівні підприємства повинна відповідати вимогам:

- надання рівних можливостей зайнятості і просування по службі за критерієм результатів праці;

- забезпечення можливостей для зростання професійних навиків, реалізації здібностей працівників, передбачення програм навчання, підвищення кваліфікації і перекваліфікації;

- створення відповідних умов охорони здоров'я, безпеки праці;

- підтримка в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівником і підлеглими;

- узгодження рівня оплати праці з його результатами і визнання особистого внеску в загальний успіх.

Запропонована система грейдуння дозволила побудувати ієрархію посад в залежності від їх цінності для підприємства, та розробити відповідну систему оплати праці. Дана система сприятиме підвищенню продуктивності, стимулюванню творчості, ініціативності, тобто враховувати ті якості, які сприяють ефективній праці та досягненню цілей підприємства.

Список використаної літератури:

1. Турчина С. Г. Кадровий менеджмент в підприємствах АПК: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. е. н. / С. Г. Турчина. – Суми, 2006. – 20 с.
2. Яновський А. Психологические аспекты управления персоналом // Кадровик України. - 2007. - №5. – С. 120-123.
3. Ушачев И. Г. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства / И. Г. Ушачев // АПК: экономика, управление. – 2008. – №1. – С. 2-10.
4. Белокопытов А. В. Резервы роста производительности труда (на примере сельхозпредприятия Смоленской области). / А. В. Белокопытов. – К.: «Информагрупп», 2004. – Вып. 2. – С.15-17.

Усовершенствование применения экономических методов мотивации на молокоперерабатывающих предприятиях. Рассматривается проблема усовершенствования организации применения экономических методов мотивации. Предложено разработать систему материальной мотивации управленческих кадров.

Ключевые слова: система мотивации, заработная плата, премирование, категоризация персонала предприятия.

Improvement of application of economic methods of motivation at milk processing enterprises. The problem of improvement of organization of application of economic methods of motivation is examined. It is suggested to develop the system of financial motivation of administrative personnels.

Keywords: system of motivation, wages, stimulation, categorizing of personnel of enterprise.

Рецензент: к.е.н., доцент Данько Ю.І.

Дата надходження до редакції: 9.08.2012 р.

УДК: [631.15:65.011.44]:332.33(477.54)

АНАЛІЗ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ УГІДЬ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

К. В. Шелудько, Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва
Науковий керівник – к.е.н., професор А.П. Вервейко

Аналіз економічної ефективності використання сільськогосподарських угідь в Харківській області. Розглянуті проблеми економічної ефективності використання сільськогосподарських угідь в Харківській області на сучасному етапі аграрної реформи.

Постановка проблеми. Сільське господарство України є одним з ключових рушіїв економіки держави. Одним з основних ресурсів сільського господарства є земельний ресурс. Наслідком інтенсивного використання ресурсу є втрата його цінності та можливість збереження для наступних поколінь.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних аспектів збереження, відтворення та ефективного використання земельних ресурсів висвітлено у працях: М.В. Зубця, В.Я. Месель-Веселяка, П.Т. Саблука, М.М. Федорова, та інших [1,2,8]. Проблеми підвищення ефективності використання сільськогосподарських угідь присвячені дослідження А.Данкевича, І.Г.Кириленка, І.В. Кошкалди, І.І. Лукінова, А.В. Македонського, та інших [3,4,5,6,7].

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення ефективності використання земельних ресурсів в сільськогосподарських підпри-

ємствах Харківської області.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для визначення ефективності використання сільськогосподарських угідь доцільно дослідити рівень вже досягнутого виробництва продукції. Тому варто проаналізувати виробництво продукції на 100 га цих угідь. Виробництво продукції у постійних цінах на 100 га сільськогосподарських угідь прийнято вважати основним узагальнювальним результативним показником рівня інтенсивності сільського господарства, від якого залежать інші, що характеризують ступінь використання важливих ресурсів виробництва, собівартість і рентабельність продукції окремих галузей, прибуток і загальну рентабельність господарства.

Отже розглянемо ефективність використання сільськогосподарських угідь з урахуванням площ землекористування в усіх категоріях господарств Харківської області на основі показника валової продукції (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка виробництва валової продукції сільського господарства за категоріями господарств (у постійних цінах 2010 року; млн.грн.)

Рік	1990	1995	2000	2005	2009	2010	2011
Продукція сільського господарства							
Усі категорії господарств	15632,8	10208,8	8730,0	11206,1	10095,7	8946,1	13270,6
Сільськогосподарські підприємства	12404,4	6255,7	3929,8	5206,1	5406,2	4586,5	7293,5
Фермерські господарства	...	73,6	168,7	522,8	610,4	435,5	868,4
Господарства населення	3228,4	3953,1	4800,2	6000,0	4689,5	4359,6	5977,1
Продукція рослинництва							
Усі категорії господарств	8351,0	6614,1	5982,9	8006,7	7101,6	5709,5	9999,3
Сільськогосподарські підприємства	7246,3	4389,3	3085,7	4029,8	4129,9	3204,0	5896,5
Фермерські господарства	...	66,0	159,6	497,5	582,7	409,9	844,0
Господарства населення	1104,7	2224,8	2897,2	3976,9	2971,7	2505,5	4102,8
Продукція тваринництва							
Усі категорії господарств	7281,8	3594,7	2747,1	3199,4	2994,1	3236,6	3271,3
Сільськогосподарські підприємства	5158,1	1866,4	844,1	1176,3	1276,3	1382,5	1397,0
Фермерські господарства	...	7,6	9,1	25,3	27,7	25,6	24,4
Господарства населення	2123,7	1728,3	1903,0	2023,1	1717,8	1854,1	1874,3

Джерело: розрахунки автора за даними Головного управління статистики у Харківській області

Слід зазначити, що дані результати виробництва сільськогосподарської продукції істотно залежить від галузевої структури сільськогоспо-

дарських товаровиробників, зокрема співвідношення галузей рослинництва і тваринництва. Відповідно, найбільш високі показники у сільсько-