

Бібліографічний список

1. **Бабич Л.М.** Науково-правові основи формування бізнесу в Україні // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 10. — С. 12-13.
2. **Базиліук А.В.** Фінансові важелі розвитку малого бізнесу в Україні // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 11. — С. 13-14.
3. **Волик В.Ф.** Становлення малого та середнього бізнесу в Україні і його наслідки // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — № 7. — С. 9-10.
4. **Дугин М.И.** Финансовая поддержка малого бизнеса в Украине: существующая практика и перспективы // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 8. — С.34.
5. **Квасниця О.В.** Податкове регулювання Податкове стимулювання розвитку підприємництва/ Фінанси України, — 2008, — № 5. — С. 8.
6. **Крупка М.І.** Роль міжнародних фінансово-кредитних установ у формуванні інноваційного підприємництва//Фінанси України. — 2008. № 4.- С.88-97.
7. **Лекар С.** Чи потребує вдосконалення спрощена система оподаткування фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності? // Вісник податкової служби України. — 2008. — № 6. — С.14-15.

ХАЗАХ К.О., ст. гр. 8.050106
Наук. кер.: Дороніна О.А., к.е.н., доц.
Донецький національний університет,
м. Донецьк

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ЗАРПЛАТОУТВОРЮЮЧИЙ ЧИННИК НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

Рассмотрена система показателей, что используется для измерения производительности труда на аграрных предприятиях. Определены факторы, которые влияют на уровень производительности сельскохозяйственного труда и обоснована зависимость между производительностью и оплатой труда.

Актуальність. Продуктивність праці є однією з найважливіших економічних категорій, в якій найбільш повно відображається ефективність суспільного виробництва. Тут акумулюється в тісному поєднанні ефективність використання робочої сили, земельних, матеріально-технічних і фінансових ресурсів. Підвищення продуктивності праці належить до вирішальних умов розвитку аграрного виробництва, і на цій основі забезпечення значного зростання добробуту працівників, здійснення соціальних перетворень на селі.

Ціль дослідження: встановити взаємозв'язок між рівнем продуктивності робітників підприємств агропромислового комплексу та розміром їх заробітної плати та визначити чинники підвищення ефективності трудовитрат у реформованих організаційно-господарських формуваннях ринкового типу.

Основна частина. У зв'язку з важливістю проблеми як в теоретико-методологічному, так і в практичному значенні вона тривалий період була і залишається предметом досліджень ряду науково-дослідних установ, багатьох вчених-економістів. Значний внесок у вивчення стану та розробку шляхів підвищення продуктивності праці в сільському господарстві у різний час внесли відомі економісти-аграрники О.А. Бугуцький, І.К. Бондар, Д.П. Богиня, В.В. Вітвіцький, О.І. Здоровцов, І.І. Лотоцький, І.І. Лукінов, І.Н. Романенко, О.В. Шкільов та інші вчені. Незважаючи на численні вітчизняні і зарубіжні масштабні дослідження, окремі аспекти питання дослідження продуктивності праці, як основного зарплатотворюючого чинника працівників сільського господарства, виникає необхідність розширення і поглиблення досліджень в цій сфері.

У сучасних умовах розвитку аграрного сектору проблема підвищення продуктивності праці, яка поєднує ефективність використання робочої сили, земельних,

матеріальних і фінансових ресурсів, належить до визначальних. Продуктивність праці – найважливіший якісний показник використання трудових ресурсів підприємства і головний фактор зростання обсягів виробництва продукції. Тому системи планування, обліку й оцінки роботи колективів господарств мають націлюватися на підвищення продуктивності праці.

Для визначення продуктивності праці на аграрних підприємствах використовують певну систему економічних показників, яка наведена на рис.1. Це зумовлено особливостями даної галузі і, насамперед, неспівпадінням робочого періоду з періодом виробництва. Використовуючи зазначену систему показників продуктивності праці, можна, не очікуючи кінцевих результатів, враховувати проміжні, що характеризують витрати живої праці на окремих операціях, за окремі проміжки часу, завантаженість працівників [1].



Рис. 1. Система показників продуктивності праці, що використовується на аграрних підприємствах

Повними називають показники продуктивності праці, при визначенні яких беруться до уваги вироблена продукція і затрати живої праці. Неповні показники є проміжними і розраховуються до одержання продукції. Натуральні показники визначають діленням прямих затрат людино-годин, що виникають у процесі виконання технологічних операцій, на обсяг виробленої продукції. Це — обернені показники продуктивності праці, і їх називають технологічною трудомісткістю продукції. Вони відповідають на питання, скільки витрачено робочого часу на виробництво центнера продукції. Трудомісткість, розрахована за кожним видом продукції, за економічним змістом є найбільш зрозумілим і порівняним показником продуктивності праці у часі та просторі, а тому широко використовується для зіставлення в динаміці, між підприємствами, регіонами і країнами.

Продуктивність праці характеризується вартісними, трудовими та натуральними показниками. Найуніверсальнішою системою її вимірників є грошовий вимірник, який може бути використаний на будь-якому підприємстві чи галузі виробництва [2]. Аналізуючи продуктивність праці в динаміці, товарну продукцію необхідно

перераховувати в зіставних цінах, що певною мірою забезпечить можливість об'єктивного аналізу витрат праці.

Ефективним методом визначення пріоритетних факторів, які формують рівень продуктивності праці в конкретних умовах виробництва, є економетричне моделювання.

Статистико-математичні розрахунки, проведені на основі моделі, дозволяють визначити наявні резерви та рівень показника на перспективу.

В результаті дослідження встановлено, що на продуктивність праці на сільськогосподарських підприємствах найбільш суттєво впливають фондоозброєність праці (26,4%) та виробничі капітальні вкладення на 100 га сільськогосподарських угідь (11,9%). На 10,1% її рівень зумовлюється енергозабезпеченістю, на 9,6% — обсягом витрат на нафтопродукти та на 7,8% — витратами на запасні частини, ремонтні та будівельні матеріали для ремонту в розрахунку на 1 га ріллі [4]. Отже, в сучасних умовах для сільськогосподарських підприємств вирішальним напрямом зростання продуктивності праці є інтенсифікація, спрямована на розширення вкладень у виробничий процес з метою належної оснащеності його основними фондами та матеріально-технічними ресурсами.

Одним з основних факторів, що впливає на продуктивність праці, є використання робочого часу. Це зумовлено особливостями даної галузі і, насамперед, незбігом робочого періоду з періодом виробництва. У багатьох галузях аграрних підприємств продукцію одержують лише раз на рік, а працю витрачають цілорічно. Тому, застосовуючи систему показників продуктивності праці, можна, не очікуючи кінцевих результатів, враховувати проміжні, що характеризують затрати живої праці на окремих операціях, за окремі проміжки часу, завантаженість працівників тощо.

Підвищення продуктивності праці в кінцевому рахунку зводиться до економії робочого часу. Адже чим менше потрібно часу для виробництва якогось виду продукції, тим більше робочого часу може бути використано для збільшення виробництва цього самого або іншого виду продукції. Із скороченням робочого часу на виробництво одиниці продукції знижується (за інших однакових умов) її собівартість, отже, зростає дохідність підприємств, підвищується їх конкурентоспроможність. Зі зростанням продуктивності праці посилюється процес вивільнення працівників, які можуть бути залучені підприємством для розвитку інших видів діяльності. Очевидно також, що скорочення робочого дня можливе лише за умови послідовного підвищення продуктивності праці

Зменшення витрат робочого часу і нераціональних його витрат веде до зростання продуктивності праці, ефективнішого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат. Основним джерелом даних для аналізу використання фонду робочого часу є форма З-ПВ "Звіт про використання робочого часу".

В умовах фінансової кризи економічний інтерес товаровиробника спрямований на зменшення витрат на виробництво, за рахунок зниження заробітної плати працівників підприємства, що являє собою рушійну силу негативних змін в аграрній сфері. Слід зазначити, що низький рівень оплати праці, заборгованість і несвоєчасність у її виплаті стримує зростання продуктивності праці. На сільськогосподарських підприємствах Донецької області за період 2007-2008 рр. продуктивність праці знизилась на 9,2%, а її оплата (з урахуванням інфляції) — на 38,5%. Отже, зменшення оплати праці негативно впливає на продуктивність праці, а низький її рівень в свою чергу не створює передумов для підвищення оплати.

Висновки. Таким чином, основними мотивами до продуктивної праці в сільськогосподарському виробництві повинно бути усвідомлення працівником власником, господарем землі та майна, високий рівень зацікавленості у виконанні роботи, ефективне матеріальне стимулювання та широке використання моральних стимулів. В сучасних умовах пріоритетним мотивом до праці є підвищення її оплати до рівня, здатного забезпечити нормальні умови життєдіяльності селянина та його родини. Це в свою чергу безумовно стане інтенсивним резервом зростання продуктивності праці.

Бібліографічний список

1. **Нелеп В.М.** Планування на аграрному підприємстві: Підручник. — К.: КНЕУ, 2000. — 372 с.
2. **Олійник Т.** Удосконалення методів визначення вартісних показників продуктивності сільської праці // Україна: аспекти праці. — 2008. — №1. — С.40–44.
3. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур врожаю 2008 року // Міністерство аграрної політики України. Центральний комітет профспілки АПК України. Український науково-дослідницький інститут продуктивності агропромислового комплексу. — К. — 2008. — Бібліотека спеціаліста АПК "Економічні нормативи".
4. Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua> — офіційний сайт Міністерства агропромислової політики України.

БОТАЛОВ И.Е., ст. гр. ЭП-05

Науч. руков.: Жидченко В.Д., к.э.н., проф.

Донецкий государственный университет управления,

г. Донецк

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Изложена методика определения финансовых возможностей предприятия по формированию фонда стимулирования персонала.

Актуальность. Дальнейшее укрепление рыночных отношений требует от каждого субъекта хозяйствования разработки стабильной системы материального стимулирования. Уровень заработной платы должен соответствовать стандартам, установленными законами по труду. В 2009 году на многих предприятиях уровень среднемесячной оплаты труда не повысился, не введен новый стандарт минимальной заработной платы. В ряде регионов повышение оплаты труда не привело к росту уровня рентабельности производства, повышению конкурентоспособности продукции.

Цель исследования: разработать методику анализа экономических возможностей промышленного предприятия в условиях рыночных отношений для формирования оптимального фонда стимулирования труда.

Основная часть. Отечественные научные исследователи и практики считают, что основным мотивирующим фактором для работников в условиях Украины является денежное вознаграждение.

Для формирования системы материального стимулирования необходимо, прежде всего, изучить динамику расходов предприятия на оплату труда, проанализировать влияние основных факторов, определяющих уровень и структуру этих затрат. Затем, на основании плана продаж с учетом выхода на заданный уровень рентабельности, определить сумму денежных средств, которое предприятие может