

## **ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

*ГОРЕНКО А.І., АСПИРАНТ\*,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В умовах інноваційного розвитку основним завданням є створення ефективної системи мотивації в галузі сільського господарства. Малоефективна оплата праці у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу. Таким чином, удосконалення оплати сільськогосподарської праці сприятиме підвищенню рівня трудової активності найманих працівників, що здійснюватиме безпосередній вплив на підвищення ефективності виробництва.

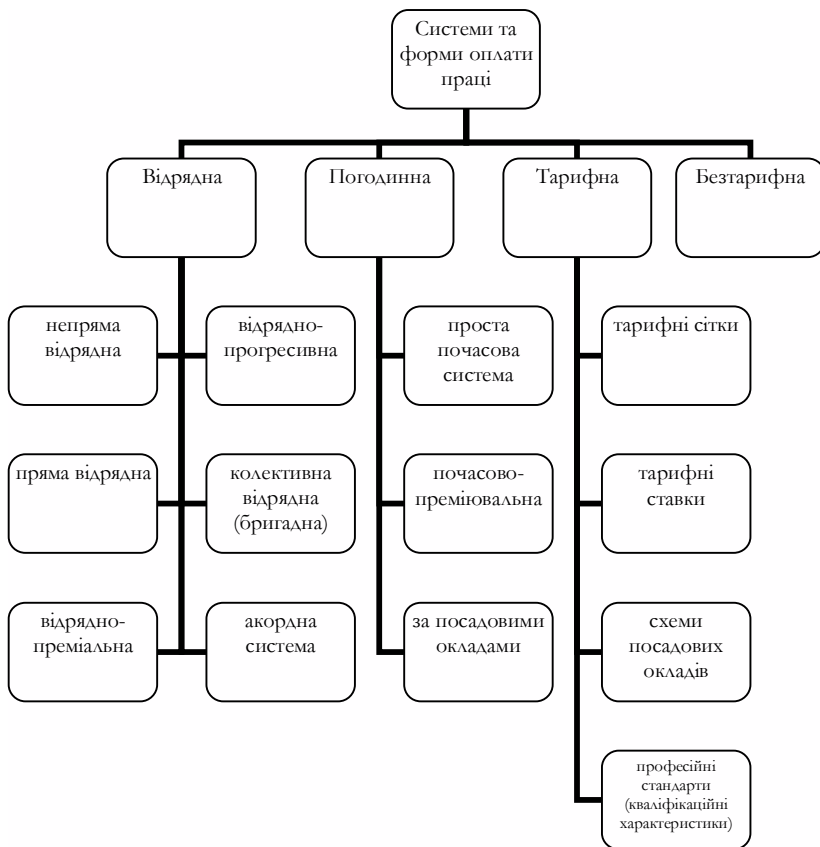
**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Важливий вклад у розвиток розуміння оплати праці зробили такі вітчизняні вчені: Колот А.М., Дієсперов В.С., Онисько С.М., Гетьман О.О., Волошина С.В., Лебедева С., Синяєва Л.В., Брезницька К.Ф. та ін. Різноманіття сучасних систем та форм оплати праці зумовлює необхідність зробити їх аналіз, виділити основні ознаки та розробити рекомендації щодо системи оплати праці, яка має бути відповідною для підприємств сільського господарства в умовах інноваційного розвитку. Отже, питання оплати праці в умовах інноваційного розвитку підприємств агросфери потребують подальших досліджень.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є визначення особливостей оплати праці в аграрному секторі, пошук способів вирішення проблем оплати праці з метою її сприянню інноваційному розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Системи та форми оплати праці найбільш поширені в Україні в сучасних умовах наведені на рис. 1.

---

\* Науковий керівник – *Олегіна В.М., д.е.н., професор*



**Рис. 1. Системи та форми оплати праці в Україні**

*Джерело: систематизовано автором [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8].*

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну й почасову. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці: перша – кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу. Фахівці підкреслюють, що системи оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва [5, с. 89]. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії робітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо. Основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої системи заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації

виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці тощо.

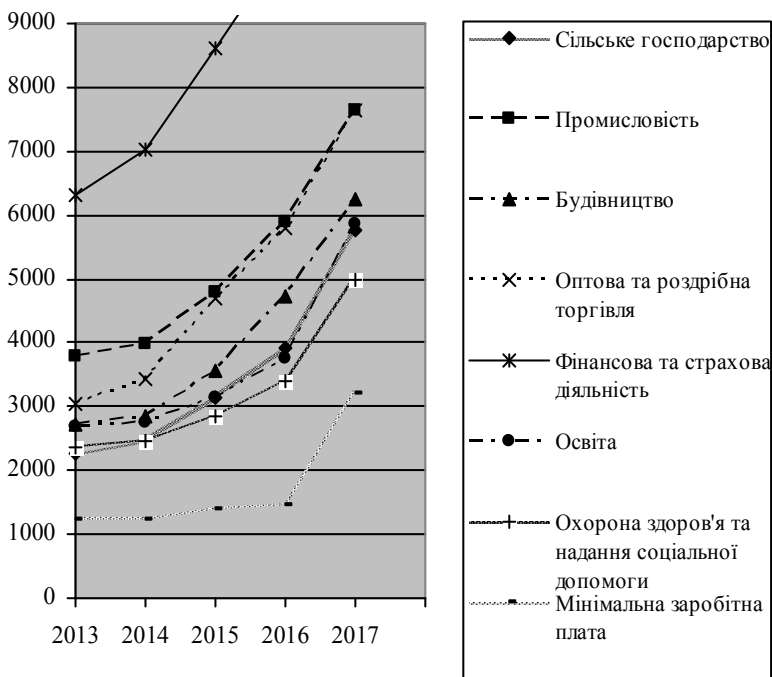
Рівень заробітної плати в сільському господарстві є найнижчим порівняно з іншими галузями (рис. 2), а це призводить до трудової міграції, безробіття, поглиблення демографічної кризи на селі, оскільки заробітна плата неспроможна забезпечити працівникам сільськогосподарських підприємств умови для нормальної життєдіяльності, сприяти підвищенню продуктивності праці й зацікавленості у результатах виробничої діяльності. Тому одним із пріоритетних напрямів повинно бути вирішення питань, пов'язаного із удосконаленням оплати праці. Наявність різних форм власності та господарювання в аграрному секторі, специфіка сільськогосподарської праці вимагають особливих підходів до організації оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.

З огляду на динаміку середня заробітна плата в сільському господарстві й у цілому по країні зростає з кожним роком. Так, у 2017 році в сільському господарстві вона підвищилася на 47,1 % порівняно з 2016 роком. Але проаналізувавши статистичні дані можна дійти висновку, що доходи працівників інших галузей можуть забезпечити кращий рівень життя, оскільки рівень заробітної плати є набагато вищий ніж у сільському господарстві.

Щоб удосконалити системи оплати праці бажано звернутися до зарубіжного досвіду, який відповідає умовам сьогодення.

Західні фірми давно і досить успішно використовують різні нестандартні форми і методи заохочення, щоб стимулювати своїх співробітників до більш якісної й ефективної праці. Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва [10, с. 31].

На японських підприємствах керівництво намагається дотримуватися системи довічного найму. Її суть полягає у тому, що, будучи прийнятим одного дня на роботу, новий працівник залишається тут до офіційного виходу на пенсію у 55 років. Він не може бути звільнений за жодних обставин, за винятком скоєння тяжкого кримінального злочину або банкрутства підприємства. Ця система охоплює приблизно 25-30 % японських працівників, зайнятих у великих компаніях. Оплата праці складається з базової ставки та премій, додаткових пільг і виплат [11, с. 16].



**Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2012-2017 роках (у розрахунку на одного штатного працівника, грн.)**

*Джерело: [9].*

Французька система оплати праці має розширене використання накопичувального преміювання (за підсумками роботи працівника і підприємства за один, три, п'ять років). Тут проводиться узгодження загального розміру фонду оплати праці з профспілками, а також здійснюється індексація заробітної плати після узгодження з профспілками [12, с. 16].

Карл Маркс у своїй праці «Капітал» стверджував, що вартість робочої сили визначається витратами на підтримку життя робітника і належного рівня його працездатності, на його достатню навчання, освіту і відтворення. Ці витрати значно залежать від рівня економічного розвитку країни, природно-кліматичних умов, інтенсивності та складності праці, зайнятості жінок і дітей. Вартість робочої сили проявляється у вигляді заробітної плати, на яку додатково впливають ситуація в економіці і на ринку праці. У період

економічного підйому і підвищеної зайнятості зарплата може істотно перевищувати вартість робочої сили, що дозволяє робочим істотно поліпшити своє матеріальне становище. У період спаду зарплата може опускатися нижче вартості робочої сили, що призводить до витрачання раніше накопичених запасів і до різкого погіршення становища робітників [13].

Першим спробував зробити вартісну оцінку людини та її корисних властивостей В. Петті. Він вважав знання і навички багатством окремого індивіда і всього суспільства. А. Сміт стверджував, що капітал, вкладений у розвиток знань і майстерності, повинен приносити прибуток. Д. Рікардо в поняття «витрати відтворення робочої сили» включав затрати на освіту, відзначаючи залежність величини заробітної плати від різного рівня витрат на освіту і навчання, ступеня розвитку особистих здібностей до праці. В освіті вони вбачали важливий фактор демократичного устрою суспільства, засіб уникнення однобічної спеціалізації працівника тощо. За словами К. Маркса, справжнє багатство суспільства — це сукупність потреб, здібностей, творчих обдарувань людей, ступінь виправності населення. А. Маршалл стверджував, що підвищення освіти працівника забезпечує зростання продуктивності не лише його праці, а й продуктивності праці оточуючих, відстоював активну, домінуючу роль держави у розвитку освіти та ін. Проте специфічність товару робоча сила цими вченими була розкрита частково [14].

З огляду на інноваційний розвиток і шостий технологічний уклад для найманих працівників необхідно впроваджувати нові підходи мотивації через заробітну плату, щоб вони були впевнені, що добре виконана робота гідно винагороджується, а також підвищити індивідуалізацію основної заробітної плати працівників залежно від їхньої кваліфікації і досягнень, що сприятиме подальшому підвищенню ефективності сільськогосподарського виробництва.

З огляду на інноваційний розвиток і шостий технологічний уклад до найманим працівникам необхідно впроваджувати нові підходи мотивації через заробітну плату які мають на увазі, що добре виконана робота гідно винагороджується, тим самим сприяючи підвищенню ефективності виконання інших завдань; працівники, що вносять найбільший внесок у досягнення стратегічних цілей організації, заслуговують найбільшої винагороди; збільшення заробітної плати варіюється в залежності від рівня знань та кваліфікації, а також від тих результатів, яких досяг той чи інший найманий працівник.

Систему мотивації найманих працівників ми будемо з урахуванням кваліфікації працівника, стажу роботи, трудової дисципліни, корпоративної культури. У свою чергу це передбачає систематичний, безперервний процес навчання, який використовується підприємствами для отримання знань працівників, розвитку їх навичок, щоб збільшити внесок в досягнення організаційних цілей. Навчання використовується для того, щоб поліпшити виконання роботи співробітниками на тих позиціях, які вони займають зараз, а також підготувати працівників до тих посад, на які вони, ймовірно, будуть висунуті в майбутньому.

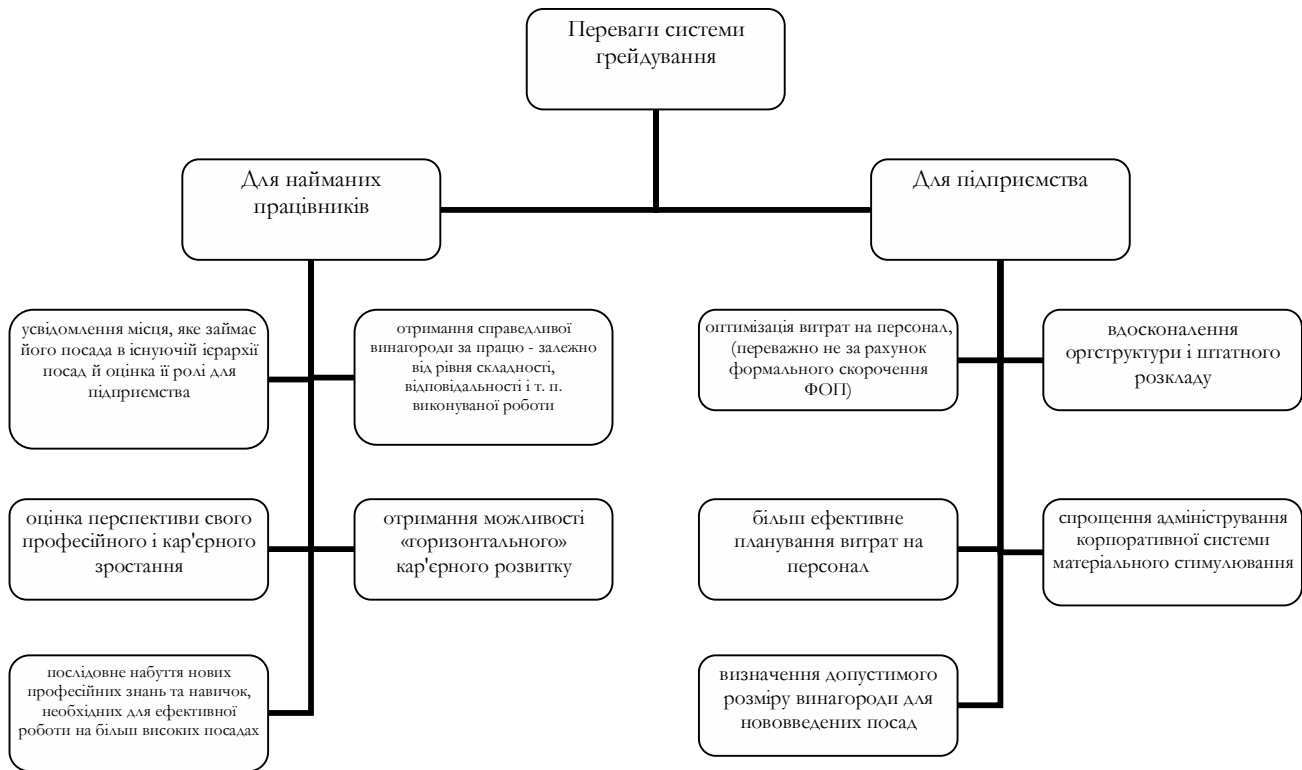
Вважаємо, доцільним, щоб правильно визначити рівень заробітної плати найманих працівників і їх цінність для підприємства, запровадження грейдингова система оплати праці.

На сьогоднішній день загальносвітового поширення набула і грейдингова система оплати праці – це рівнева система, відповідно до якої кожній посаді на підприємстві присвоєно певну кількість балів, і залежно від балів посада отримує рівень (грейд). Грейд – це рівень посади в системі посад підприємства, який відображає її цінність для підприємства. Від рівня грейду залежить розмір заробітної плати. Чим вищий грейд – то більша заробітна плата [15, с. 276].

Грейдингова система оплати праці відповідає найкращим світовим практикам. Понад 10000 компаній у більш ніж 40 країнах світу працюють за грейдинговою системою. В Україні цю систему застосовують такі компанії, як «Київобленерго», «Рівнеобленерго», «Київстар», «ПУМБ», «Азов Сталь», «Метінвест», «Інтерпайп» тощо [16]. Але на нашу думку недостатньо розкритою залишається особливості застосування грейдингової системи оплати праці на українських підприємствах сільськогосподарського комплексу.

Система грейдів є свого роду корпоративним «табелем про ранги», в якому кожному кластеру (грейду) посад відповідає свій рівень заробітної плати. Грейдинг – це метод створення універсальної ієрархії посад (рангів) для всього персоналу компанії; система оцінки, що дозволяє визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для компанії різних ділянок роботи (посад). Процедура грейдування слід розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати [17].

На основі праці Рутницької В. ми можемо розглянути переваги системи грейдування (рис. 3). При матеріальному стимулюванні в системі грейдів кожній посадовій позиції присвоюється свій грейд, відповідно до якого розраховують рівень заробітної плати.



**Рис. 3. Переваги системи грейдування**

*Джерело: розраховано на основі [18]*

Кожній посадовій позиції надають певну кількість балів з урахуванням чинників, визначених як найважливіші та найактуальніші для підприємства. Залежно від одержаної оцінки, посадові позиції зараховують у певний грейд, який гарантує отримання відповідної заробітної плати або соціального пакету (наприклад, пільгове харчування, медичне страхування тощо).

Лінію заробітної плати, зазвичай, формують, виходячи з ринкової вартості провідних спеціалістів: спершу визначають рівень заробітної плати найцінніших працівників, а потім, у міру зниження рівня посади, – решти співробітників. Однак, навіть потрапивши в один і той самий грейд, працівники не матимуть абсолютно однакових посадових окладів, адже у кожному тарифному розряді визначено межі, що змінюватимуть суми матеріальних виплат працівникам. При цьому є можливість коригувати суми винагород на підставі спеціальних коефіцієнтів у межах певного розряду. Таким чином, забезпечується можливість завдяки набутому досвіду і професіоналізму заробляти більше, залишаючись при цьому на своїй посаді [19].

Таким чином, впровадження грейдової системи оплати праці дає змогу мотивувати найманих працівників згідно умов інноваційного розвитку, оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від кваліфікації працівників, рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань підприємства [19].

**Висновки.** Якщо раніше оплата праці загалом ув'язувалася з рівнем виконання і перевиконання встановлених оціночних показників преміювання, то в умовах інноваційного розвитку на перший план виступили стимулюючі системи, які пов'язують основну заробітну плату з особистими діловими якостями працівника, рівнем його професійної майстерності, ставленням до праці, якісними показниками виконання роботи. Такі трансформаційні процеси потребують створення системи мотивації через забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним якісних результатів і кваліфікації. Отже, перед керівниками вітчизняних підприємств постало нове складне завдання – максимально зацікавити персонал в реалізації свого інтелектуального потенціалу.

Вважаємо, доцільним, щоб правильно визначити рівень заробітної плати найманих працівників і їх цінність для підприємства, запровадження грейдингової система оплати праці.



Грейдингова система передбачає розподіл посад за ієрархією тарифної сітки відповідно до рівня важливості кожної посади для підприємства. За своїм змістом грейдингова система є тарифною, але при цьому вона відрізняється рівнем деталізації, використанням більшої кількості критеріїв для визначення грейду для кожної посади, можливістю перетину двох прилеглих грейдів, розміщенням посад за значущістю для компанії.

### **Література.**

1. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення: [монографія] / А.М. Колот. – Київ: Фірма «Праця», 1997. – 192 с.
2. Дієсперов В.С. Оплата сільськогосподарської праці / В.С. Дієсперов // Економіка АПК. – 2012. – № 9. – С. 76-83.
3. Онисько С.М. Оплата праці у сільськогосподарських підприємствах при вдосконаленні системи соціального захисту населення: [монографія] / С.М. Онисько, О.А. Бігтер, В.Р. Крупа. – Львів: Літа Прес, 2011. – 232 с.
4. Гетьман О.О. Економіка підприємств [Електронний ресурс] / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/17910211/ekonomika/sotsialno-ekonomichna\\_sutnist\\_zarobitnoyi\\_plati](http://pidruchniki.com/17910211/ekonomika/sotsialno-ekonomichna_sutnist_zarobitnoyi_plati)
5. Волошина С.В. Формування стимулів до високопродуктивної праці як важливий інструмент стратегічного розвитку підприємства / С.В. Волошина, Д.М. Ядранський // Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб. – Вип. 2(9) / Голов. ред. О.П. Степанов. – К.: КНЕУ, 2002. – С. 106-119.
6. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы / С. Лебедева // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 12-22.
7. Синяєва Л.В. Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні: [монографія] / Л.В. Синяєва. – Запоріжжя, 2009. – 250 с.
8. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К.Ф. Брезницька // Управління розвитком. – 2013. – № 8(105). – С. 30-31.
9. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2015 роках [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
10. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К.: Вид-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
11. Доронина О.А. Совершенствование системы оценки и оплаты труда на промышленном предприятии / О.А. Доронина // Социально-

экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения и социальная политика в современных экономических условиях. – Донецк : НАН Украины. Ин-т економіки пром-сти, 2003. – Т. 4, ч. 2. – С. 134-141.

12. КЗпП України з постатейними матеріалами. – К. : ЮрІнком, 2008. – 444 с.

13. Маркс К. Капітал. Критика політичної економії / К. Маркс, Ф. Енгельс. – К. : Державне видавництво літератури УРСР, 1963. – Т. 1. – 848 с.

14. Мочерний С.В. Економічна теорія [Електронний ресурс] / С.В. Мочерний, М.В. Довбенко. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/ekonomika/vartist\\_tsina\\_robochoyi\\_sili](http://pidruchniki.com/ekonomika/vartist_tsina_robochoyi_sili)

15. Гладка О.І. Застосування грейдингу при формуванні привабливості компенсаційного пакету роботодавця [Текст] / О.І. Гладка // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 42. – С. 275-280.

16. Степанова А.А. Грейдування як сучасна система оплати праці на Українських підприємствах на прикладі ПАТ «КИЇВЕНЕРГО» / А.А. Степанова, К.В. Білокриницька // Финансовые услуги. – 2017. – № 1. – С. 40-43.

17. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

18. Рутинская В. Модель оплати труда: грейды [Электронный ресурс] / В. Рутинская. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1006>

19. Березін О.В. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві / О.В. Березін, О.Д. Плотник // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Сер. : Економічні науки. – 2010. – Вип. 1, Т. 1. – С. 22-28.

## References.

1. Kolot A.M. (1997). *Oplata pratsi na pidpriemstvi: orhanizatsiia ta udoskonalennia [Payroll at the enterprise: organization and improvement]*. Kyiv: Firma «Pratsia», p. 192 [in Ukrainian].

2. Diieserov V.S. (2012). Oplata silskohospodarskoi pratsi [Payment of agricultural labor]. *Ekonomika APK – Economy AIC*, No 9, pp. 76-83 [in Ukrainian].

3. Onysko S.M., Bitter O.A., & Krupa V.R. (2011). *Oplata pratsi u silskohospodarskykh pidpriemstvakh pry vdoskonalenni systemy sotsialnogo zakhystu naseleння [Payment of labor at agricultural enterprises in improving the system of social protection of the population]*. Lviv : Liha Pres, p. 232 [in Ukrainian].

4. Hetman O.O., & Shapoval V.M. *Ekonomika pidpriemstv [Business Economics]*. (n.d.). [pidruchniki.com](http://pidruchniki.com). Retrieved from [http://pidruchniki.com/17910211/ekonomika/sotsialno-ekonomichna\\_sutnist\\_zarobitnoyi\\_plati](http://pidruchniki.com/17910211/ekonomika/sotsialno-ekonomichna_sutnist_zarobitnoyi_plati) [in Ukrainian].

5. Voloshyna S.V., & Yadranskyi D.M. (2002). Formuvannia stymuliv do vysokoproduktyvnoi pratsi yak vazhlyvyi instrument stratezhichnoho rozvytku pidpriemstva [Formation of incentives for highly productive labor as an important tool for strategic enterprise development]. *Stratehiia ekonomichnoho rozvytku Ukrainy – Strategy of economic development of Ukraine*, O.P. Stepanov (Ed.). Issue 2(9), Kyiv: KNEU, pp. 106-119 [in Ukrainian].

6. Lebedeva S. (2008). Regulirovanie zarabotnoj platy i obespechenie ustojchivogo jekonomicheskogo razvitija: metodologicheskie i metodicheskie podhody [Wage regulation and ensuring sustainable economic development: methodological and methodological approaches]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, No 8, pp. 12-22 [in Russian].

7. Syniaieva L.V. (2009). *Teoriia ta praktyka formuvannia i rebulivannia vytrat na oplatu pratsi v Ukraini [Theory and practice of formation and regulation of labor costs in Ukraine]*. Zaporizhzhia. p. 250 [in Ukrainian].

8. Brezytska K.F. (2013). Analiz suchasnykh system oplaty pratsi v zarubizhnykh krainakh [Analysis of modern systems of remuneration in foreign countries]. *Upravlinnia rozvytkom – Development management*, No 8(105), pp. 30-31 [in Ukrainian].

9. Dynamika serednomisiachnoi zarobitnoi platy za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2010-2015 rokakh [Dynamics of average monthly wages by types of economic activity in 2010-2015]. *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy – State Statistics Service of Ukraine*. – Retrived from: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].

10. Bolotina N.B., & Chanysheva H.I. (2000). *Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]*. Kyv : Vyd-vo «Znannia», KOO, pp. 564 [in Ukrainian].

11. Doronyna O.A. (2003). Sovershenstvovanie systemy ocenki i oplaty truda na promyshlennom predpriiatii [Improving the system of assessment and remuneration of labor at an industrial enterprise]. *Social'no-jekonomicheskie aspekty promyshlennoj politiki. Social'no-trudovye otnoshenija i social'naja politika v sovremennykh jekonomicheskikh uslovijah – Socio-economic aspects of industrial policy. Social and Labor Relations and Social Policy in the Modern Economic Conditions*. Donetsk : NAN Ukrainy. In-t jekonomiki prom-sti, Vol. 4, part 2, pp. 134-141 [in Russian].

12. *KZpP Ukrainy z postateinykh materialamy [Labor Code of Ukraine with itemized materials]*. (2008). Kyiv: YurInkom, pp. 444 [in Ukrainian].

13. Marks K., & Enhels F. (1963). *Kapital. Krytyka politychnoi ekonomii [Capital. Criticism of political economy]*. Kyiv: Derzhavne vydavnytstvo literatury URSR, Vol. 1, p. 848 [in Ukrainian].

14. Mochernyi S.V., & Dovbenko M.V. Ekonomichna teoriia [Economic theory]. (n.d). *pidruchniki.com*. Retrived from: [http://pidruchniki.com/ekonomika/vartist\\_tsina\\_robochoyi\\_sili](http://pidruchniki.com/ekonomika/vartist_tsina_robochoyi_sili) [in Ukrainian].

15. Hladka O.I. (2013). Zastosuvannia hreidynhu pry formuvanni pryvablyvosti kompensatsiinoho paketu robotodavtsia [Application of grading in the formation of the attractiveness of the compensation package of the employer]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti – Bulletin of the Economy of Transport and Industry*, No 42, pp. 275-280 [in Ukrainian].

16. Stepanova A.A., & Bilokrynytska K.V. (2017). Hreiduvannia yak suchasna systema opłaty pratsi na Ukrainykykh pidpriumstvakh na prykladі PAT «KYIVENERHO» [Grading as a modern wage system at Ukrainian enterprises on the example of PJSC «KYIVENERGO»]. *Finansovyie uslugi – Financial services*, No 1, pp. 40-43 [in Ukrainian].

17. Kolot A.M., Hrishnova O.A., & Herasymenko O.O. (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk. [Labor economics and socio-labor relations]*. A.M. Kolot (Ed.). Kyiv: KNEU, p. 711 [in Ukrainian].

18. Rutytskaia V. Model' opłaty truda: grejdy [Wage model: grades]. (n.d). [www.brhliga.com](http://www.brhliga.com). Retrieved from <http://www.brhliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1006> [in Ukrainian].

19. Berezin O.V., & Plotnyk O.D. (2010). Hreidova systema opłaty pratsi u silskomu hospodarstvi [Gray system of labor remuneration in agriculture]. *Naukovi pratsi Poltavskoi derzhavnoi abrarnoi akademii. Ser.: Ekonomichni nauky – Scientific works of the Poltava State Agrarian Academy. Series: Economic Sciences*, Vol. 1, pp. 22-28 [in Ukrainian].

#### **Анотація.**

**Горенко А.І. Оплати праці в системі мотивації найманих працівників сільськогосподарських підприємств в умовах інноваційного розвитку.**

Малоефективна оплата праці у сучасних умовах часто негативно впливає на здійснення сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, до зниження продуктивності праці й ефективності використання найманих працівників. Таким чином, удосконалення оплати сільськогосподарської праці сприятиме підвищенню рівня трудової активності найманих працівників, що реалізовуватиме безпосередній вплив на ефективність виробництва. В статті проаналізовані системи та форми оплати праці в Україні але на жаль вони не відповідають умовам інноваційного розвитку. Вважасмо, що систему мотивації найманих працівників варто будувати з урахуванням підготовки та розвитку працівників. У свою чергу це передбачає систематичний, безперервний процес навчання, який використовується підприємствами для отримання знань працівників, розвитку їх навичок, щоб збільшити внесок в досягнення організаційних цілей. Допоможе нам правильно визначити рівень заробітної плати найманих працівників і їх цінність для підприємства грейдингова система оплати праці.

**Ключові слова:** оплата праці, інноваційний розвиток, мотивація, найманий працівник, система грейдів.

## **Аннотация.**

### **Горенко А.И. Оплаты труда в системе мотивации наемных работников сельскохозяйственных предприятий в условиях инновационного развития.**

*Малозэффективна оплата труда в современных условиях часто негативно влияет на осуществление сельскохозяйственными предприятиями своих потенциальных возможностей, к снижению производительности труда и эффективности использования наемных работников. Таким образом, совершенствование оплаты сельскохозяйственного труда будет способствовать повышению уровня трудовой активности наемных работников, реализующего непосредственное влияние на эффективность производства. В статье проанализированы системы и формы оплаты труда в Украине, но к сожалению они не соответствуют условиям инновационного развития. Считаем, что система мотивации наемных работников следует строить с учетом подготовки и развития сотрудников. В свою очередь это предполагает систематический, непрерывный процесс обучения, который используется предприятиями для получения знаний работников, развития их навыков, чтобы увеличить вклад в достижение организационных целей. Поможет нам правильно определить уровень заработной платы наемных работников и их ценность для предприятия грейдинговая система оплаты труда.*

**Ключевые слова:** *оплата труда, инновационное развитие, мотивация, наемный работник, система грейдов.*

## **Abstract.**

### **Gorenko A.I. Wages in the system of motivation of employees of agricultural enterprises in the conditions of innovative development.**

*The remuneration of labour is ineffective in modern terms often negatively influences on realization the agricultural enterprises of the potential possibilities, to the decline of the labour and efficiency of the use of the hired workers productivity. Thus, perfection of remuneration of agricultural labour will assist the increase of level of labour activity of the hired workers, realizing direct influence on efficiency of production. In the article the systems and forms of remuneration of labour are analysed in Ukraine, but unfortunately they fall short of to the terms of innovative development. We consider that system of motivation of the hired workers it is necessary to build taking into account preparation and development of employees. In turn it supposes the systematic, continuous process of educating, that is used by enterprises for the receipt of knowledge of workers, development of their skills, to increase a contribution to the achievement of organizational aims. Will help us it is correct to define a wage of the hired workers level and their value for an enterprise grading system of remuneration of labour.*

**Key words:** *remuneration of labour, innovative development, motivation, hired worker, system of grading.*