

М.С. Пономарьова, канд. екон. наук, доцент

М.Є. Кузіна, студентка

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ОРГАНІЗАЦІЯ НОРМУВАННЯ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми. Праця – це основна умова людського життя, функціонування суспільства та держави [1]. Організуючи працю, слід визначити, яка її кількість потрібна для виконання кожної конкретної роботи і якою має бути якість. Норми праці є основою для визначення пропорцій розвитку галузей економіки, складання балансу використання трудових ресурси, визначення виробничих потужностей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми теоретичних і методологічних положень теоретичного обґрунтування організація нормування та оплати праці знайшли відображення в роботах В.М. Онегіної, Ю.Л. Звягільського, Л.А. Гаврилюка, І.І. Чернеги, П.М. Гарасима, Л.В. Шовкун, Ю.В. Загорської, що робить акцент на доцільності практичного подальшого вивчення.

Постановка цілей статті. Метою дослідження є вивчення питань особливостей організації нормування та оплати праці в сільськогосподарському підприємстві та обґрунтування доцільності її удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. На кожному підприємстві норми праці використовуються у процесі здійснення планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського й цехового оперативного планування. За допомогою норм складаються бізнес-плани підприємств, плануються обсяги виробництва цехів і дільниць, розраховується завантаження устаткування й робочих місць. На основі норм праці встановлюють завдання з підвищення продуктивності праці, визначають потребу в кадрах, розробляють календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування узгоджується взаємодія цехів, бригад і відділів підприємства, досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих дільницях, забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу.

Норми трудових витрат потрібні для організації праці не тільки робітників-відрядників, а й робітників з погодинною оплатою, спеціалістів,

службовців. Визначають їх для кожної категорії працюючих. Норми праці є складовим елементом організації заробітної плати, оскільки виконання норм є умовою отримання заробітку, відповідного тарифу або окладу, встановленого для окремого працівника.

Нормування праці – процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу в усіх сферах діяльності людини.

Нормування праці має виконувати функції:

- * основи всієї системи управління персоналом;
- * бази для розрахунків практично всіх техніко-економічних показників діяльності організації (підприємства);
- * головної бази організації оплати праці та тарифного нормування;
- * основи визначення трудового вкладу працівників і частки кожного в колективно заробленому фонді оплати праці.

Нормування праці з огляду його важливості має свої певні наукові й методологічні завдання, розв'язання яких сприяє його поступовому розвитку як самостійної галузі знань про працю.

Головними завданнями нормування праці в сучасних умовах, які характеризуються радикальними змінами виробничих і трудових відносин, слід вважати:

- розробку і впровадження технічно обґрунтованих норм, використання яких забезпечує зниження трудомісткості виробничих процесів, підвищення продуктивності праці;
- систематичне вивчення фактичних затрат робочого часу з метою ліквідації будь-яких втрат;
- створення умов для планомірного вдосконалення трудових процесів і підвищення професійної майстерності працівників;
- подальший розвиток теорії та методології нормування праці;
- удосконалення нормативної бази для нормування праці насамперед тих категорій працівників, для яких досі немає прогресивних нормативів;
- комп'ютеризацію проектування технологічної та організаційної документації.

Об'єктом нормування праці може бути будь-яка доцільна діяльність людини як фізична, так і розумова, тобто трудовий процес у його конкретному і специфічному вияві [2].

Оплата праці працівників господарства проводиться відповідно штатного розпису у якому відображені місячні оклади службовців та тарифні ставки робітників.

Для визначення розміру оплати праці керівника враховують положення законодавства та колективного договору організації [3].

На сьогодні оплата праці в сільському господарстві втратила головну стимулюючу функцію так, як її рівень є найнижчим серед усіх видів економічної діяльності [4].

Витрати на оплату праці є однією з основних статей витрат і займають значну частку в структурі собівартості сільськогосподарської продукції, причому фактичні витрати підприємства на робочу силу значно більші за ті, що безпосередньо виплачуються працівникам. Це пов'язано із соціальними виплатами, які зобов'язані здійснювати підприємства відповідно до діючого законодавства.

Можна сказати, що рівень оплати праці – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. З табл. 1 видно, що витрати на оплату праці з нарахуваннями досить значні і найбільшу питому вагу в структурі собівартості продукції вони займають по тих видах продукції, технологія виробництва яких за даного рівня механізації виробничих процесів вимагає досить істотних затрат живої праці. Середня зарплата штатного працівника в Україні в січні 2014 року скоротилася в порівнянні з груднем 2013 р. на 13 % – до 3,148 тисяч гривень, але збільшилася на 4,9 % порівняно з січнем 2013 р. З даної таблиці видно, що по СТОВ агрофірмі «Маяк» витрати на оплату праці у 2013 р. складає 3895 тис. грн ніж у 2009 р., що складає на 96 %. Середньорічна чисельність працівників у 2013 р. на 104 чоловік менша ніж у 2009 р., що складає 65,1 %. І його розрахунок ми можемо побачити у табл. 1.

Середньорічна чисельність працівників сільськогосподарського підприємства є сумою показників чисельності працюючих за галузями, виробництвами і службами. Середньорічна чисельність працюючих у сільськогосподарському підприємстві, що використовується при плануванні, є часткою від ділення нормативного часу на проведення робіт у даній галузі (виробництві) на показник реального (ефективного) фонду робочого часу одного працівника. Динаміку середньорічної чисельності працівників та середньомісячної оплати праці ми бачимо на рис. 1. Середньорічна чисельність працівників на даному підприємстві з кожним роком зменшувалась і порівняно з 2009 р. у 2013 р. вона стала на 104 чол. менша., а середньомісячна оплата праці навпаки зросла на 538,32 грн.

1. Рівень оплати праці при виробництві сільськогосподарської продукції «ВКПГпС» СТОВ – агрофірма «Маяк»

Показник	Од. виміру	Роки				
		2009	2010	2011	2012	2013
Витрати на оплату праці	тис. грн.	4058	2640	3054	3110	3895
Середньорічна чисельність працівників	чол.	298	272	221	200	194
Питома вага оплати праці в структурі собівартості						
- пшениця	%	7,1	3,9	3,1	3,3	4,3
- ячмінь	%	6,3	3,2	3,9	4,4	3,1
- соя	%	3,1	3,0	2,9	3,6	4,0
- ріпак	%	5,0	3,3	4,5	2,2	3,2
молока	%	22,2	16,4	13,9	16,3	17,6
м'яса ВРХ	%	21,0	16,6	14,0	15,7	15,4
м'яса свиней	%	12,5	8,1	15,3	7,3	14,7



Рис. 1. Середньорічна чисельність працівників та середньомісячна оплати праці «ВКПГпС» СТОВ – агрофірма «Маяк»

Розрахунки Ю.Л.Звягільського показали, що для відтворення робочої сили заробіток працюючого в Україні має дорівнювати 11419,5 грн/міс [5].

Так, фактичний рівень оплати праці в економіці України, та тим більше в сільському господарстві країни, не забезпечує нормальних умов відтворення робочої сили, не є стимулом для продуктивності та творчої праці [6].

Нееквівалентно низька зарплата не компенсує витрат і результатів найманої праці, що не лише поширює бідність та вкрай негативно впливає на процес відтворення робочої сили знижує її якість, а й звужує внутрішній ринок, обумовлює примітивізацію потреб, сприяє деградації вітчизняного трудового потенціалу, активізує розвиток тіньових процесів і відплив найбільш здібних фахівців за кордон [7].

Показники ефективності системи управління ми можемо побачити у табл. 2.

Для визначення ефективності системи управління ми використовуємо СТОВ «ВНПГпС» – агрофірма «Маяк» та проектне підприємство. Отже, ми можемо сказати, що економічність управління фактичного господарства більша, а ніж у проектному підприємстві, оскільки питома вага працівників апарату управління в загальній чисельності працівників вища в СТОВ»ВНПГпС» – агрофірма «Маяк» на 46,4 %.

Результативність управління в фактичному підприємстві вища за наступними показниками: вироблено валової продукції на середньорічного працівника на 127,2 % більше, ніж в проектному; - на одного працівника апарату управління на 273,5 % більше і т.д. Відповідно і прибутку на середньорічного працівника ми отримали на 37 % більше в СТОВ агрофірма «Маяк».

Кореляція є залежністю двох випадкових величин. При цьому, зміна однієї або кількох цих величин призводить до систематичної зміни іншої або інших величин. Математичною мірою кореляції двох випадкових величин слугує коефіцієнт кореляції. Значна кореляція між двома випадковими величинами завжди є свідченням існування деякої статистичної зв'язку в даній вибірці, але цей зв'язок не обов'язково повинна мати місце для іншої вибірки і мати причинно-наслідковий характер. Часто приваблива простота кореляційного дослідження підштовхує дослідника робити неправдиві інтуїтивні висновки про наявність причинно-наслідкового зв'язку між парами ознак, у той час як коефіцієнти кореляції встановлюють лише статистичні взаємозв'язки. Найбільш досконалим способом виявлення закономірності розвитку є аналітичне вирівнювання рядів динаміки по середньому абсолютному приросту, середньому коефіцієнту росту і методом найменших квадратів.

**2. Показники ефективності системи управління ВКПГпС» СТОВ
– агрофірма «Маяк»**

Показник	Од. виміру	2013 р.	Проект	Проект +,- до факту 2013 р.
<i>Економічність управління</i>				
Питома вага працівників апарату управління в загальній чисельності працівників по підприємству	%	22,4	10,4	46,4
Припадає основних робітників на одного працівника апарату управління	чол.	446,4	959,5	214,9
Питома вага витрат на оплату праці працівників апарату управління в загальних витратах по підприємству	%	1247,0	14169,0	113,6
<i>Результативність управління</i>				
Вироблено валової продукції:				
- на середньорічного працівника по підприємству	грн	278728	354647	127,2
- на одного працівника апарату управління	-*_	1244,3	3402,7	273,5
- на одну гривню оплати праці середньорічного працівника	-*_	11202,9	11877,1	106,0
- на середньорічного працівника по підприємству	-*_			
- на одного працівника апарату управління	-*_	25545,0	11422,0	44,7
- на одну гривню оплати праці середньорічного працівника по підприємству	-*_			
- на одну гривню оплати праці працівника апарату управління	-*_	114043,0	109589,0	96,1

Щоб урахувати всі рівні ряду динаміки і краще абстрагуватися від їх випадкового коливання, застосовують аналітичне вирівнювання способом найменших квадратів. Суть його полягає в знаходженні такої математичної лінії, ординати точок якої були б найближчі до фактичних значень ряду

динаміки. Кореляція дозволяє визначити ступінь незалежності одного процесу від іншого або встановити подібність одного набору даних до іншого. Кореляція також є невід'ємною частиною процесу згортки, що, по суті, та ж кореляція двох послідовностей даних, при обчисленні якої одна з послідовностей звернена в часі. Це означає, що для обчислення кореляції та згортки можуть використовуватися ті ж самі алгоритми.

Вихідними даними для вимірювання ряду динаміки в ВКПГпС» СТОВ – агрофірма «Маяк», за рівнянням прямої лінії ми використовували оплату праці з 2009 р по 2013 р. (рис. 2.)

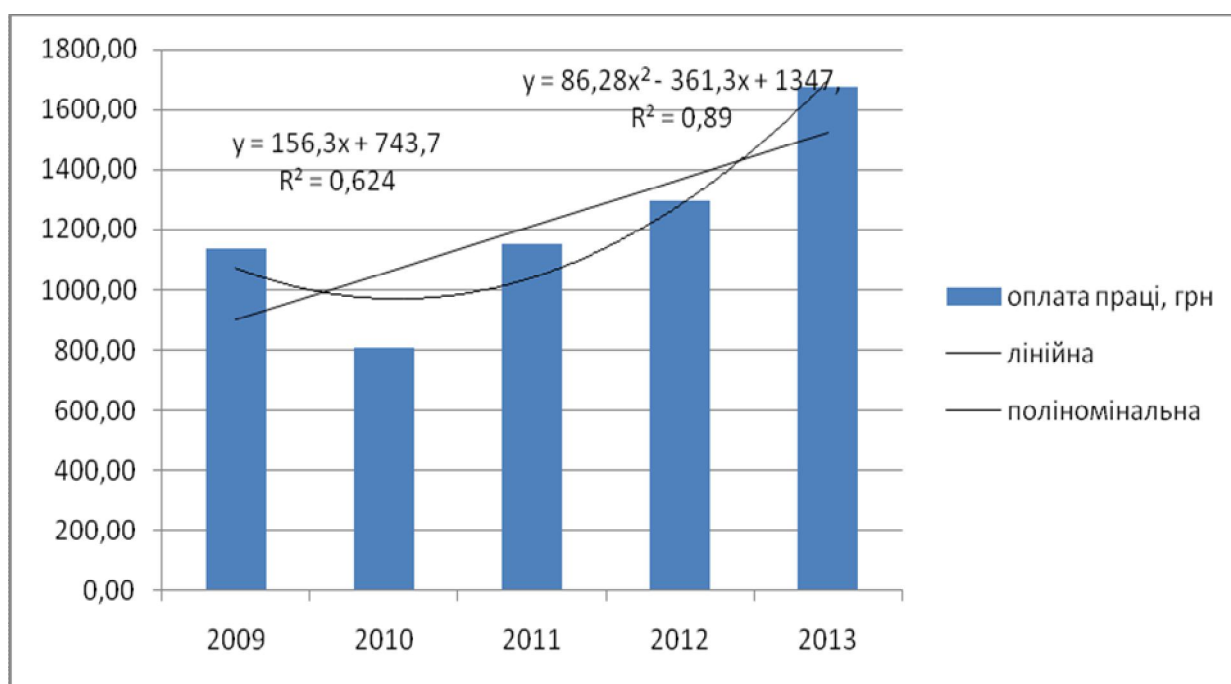


Рис. 2. Вирівнювання динаміки оплати праці «ВКПГпС» СТОВ – агрофірма «Маяк»

За допомогою прикладного пакету EXCEL програм на ПЕОМ було проведено вирівнювання динамічного ряду оплати праці, в результаті якого було отримане наступне рівняння прямої лінії (рис.2.):

$$Y_1 = 156,30x + 743,70$$

Економічний зміст цього рівняння полягає в наступному – параметр $a_0 = 156,3$, вказує на те, що в 2008 р., тобто році, який передусе досліджуваному періоду, вирівняна (теоретична) оплата праці становила 156,3 грн, $a_1 = 743,70$, вказує на те, що щорічне збільшення середньомісячної оплати праці дорівнює – 743,70 грн.

Висновки. Оплата праці – це обов’язкова складова організації будь-якої трудової діяльності. При цьому підвищення продуктивності праці є основний якісний фактор економічного, соціального і культурного прогресу, особливо у сільськогосподарському виробництві.

Бібліографічний список: 1. Шовкун Л.В. Основні напрями реформування заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах / Л.В.Шовкун // Вісник ХНАУ: Економіка АПК і природокористування. – Х., 2009. – № 5. – С. 276-286. 2. Гарасим П. М. Фінансовий, управлінський і податковий облік у господарських товариствах: [посібник] / П.М. Гарасим, Г.П. Журавель, П.Я. Хомин. – Тернопіль, 2003. – 522 с. 3. Праця і зарплата № 17 (885) // Про оплату праці. – 14 травня 2014 р. 4. Загорська Ю.В. Взаємозв’язок оплати праці та її продуктивності на сільськогосподарських підприємствах / Ю.В. Загорська // Вісник ХНАУ. Сер. «Економіка АПК і природокористування». – Х., 2009. – № 11. – С. 282-287. 5. Звягільський Ю.Л. Рівень заробітної плати – індикатор ефективності програми економічних реформ / Ю.Л. Звягільський // Економіка України. – 2013. – № 9. – С. 73-84. 6. Онегіна В.М. Прибутки й оплата праці у сільськогосподарських підприємствах та соціальне партнерство / В.М. Онегіна, О.І. Петровський // Вісник ХНАУ. Сер. «Економічні науки». – 2014. – № 3. – С. 51-58. 7. Пономарьова М.С. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально – трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / М.С. Пономарьова, Л.А. Гаврилюк, І.І. Чернега // Вісник ХНАУ ім. В.В.Докучаєва. Сер. «Економічні науки». – № 3. – 2014. – С. 111-126.

Пономарьова М.С., Кузіна М.Є. Організація нормування та оплати праці в сільськогосподарському підприємстві. В статті націлена увага на вивчення питань особливостей організації нормування та оплати праці в сільськогосподарському підприємстві та визначено за допомогою економічного аналізу обґрунтування доцільності її удосконалення.

Ponomar'ova M., Cousina M. The organization regulation and wages in the agricultural enterprise. This paper focuses attention on the study of features for organizing rationing and wage in the agricultural enterprise and defined by economic analysis of the rationale for its improvement.