

Найбільш ефективна структура сівозмін зерно-олійної спеціалізації включає 20% чорного пару, 60% зернових культур і 20 % соняшнику. Вона забезпечує підвищення економічної ефективності мінеральних добрив на 5-10 %, збільшення з одиниці площі виходу зерна (на 8-28 %), енергетичної ефективності (на 4-26 %), рівня рентабельності та умовного чистого прибутку (на 3-27 %). Збільшення концентрації соняшника до 30 % негативно позначиться як на виході продукції з 1 га площі так і економічних показників.

Крім того встановлено суттєвий вплив циклічності повернення соняшника в сівозміни на його продуктивність. Порівняно з класичними рекомендаціями (повернення через 7 років) сівба цієї культури через 5 років призводить до зниження урожайності насіння на 10 %, через 2 роки – на 50 %.

Отже, необґрунтоване розширення посівних площ соняшнику в майбутньому матиме як екологічні так і економічні наслідки. А саме призведе не лише до зниження врожайності всіх інших сільськогосподарських культур, неконтрольованого поширення хвороб, шкідників та бур'янів, а й зниження економічної ефективності функціонування галузі, а від так і сільського господарства в цілому.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ДОДАТКОВОГО ЇЇ СТИМУЛЮВАННЯ

*Гончаренко Н.Г., к.е.н., доцент,
Академія ВВ МВС України*

Розглядаючи таку складну економічну категорію як оплата праці слід відмітити, що на сьогодні вона повністю втратила свою стимулюючу функцію. А від так сучасний етап розвитку економіки країни, вимагає нових підходів у формуванні системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління.

Відновлення стимулюючої ролі заробітної плати з метою посилення мотивації до праці стає нагальною необхідністю, активним важелем у майбутньому механізмі мотивації до праці, який спонукатиме працівників поліпшувати результативність праці, підвищувати ефективність реалізації накопиченого трудового

потенціалу. Для цього слід розробити систему стимулювання, яка б посилювала мотивацію до праці на рівні своєї власної праці і підприємства загалом.

Заробітна плата в Україні залишається низькою. За даними статистичних обстежень середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників в країні в 2011 році складала 2633,00 грн. Найвищий рівень заробітної плати отримували працівники авіаційного транспорту – 8742 грн., а найнижчий її рівень був у галузі рибальства 1369 грн., що в 6,3 рази менший від попередньої категорії працівників [1].

Низька заробітна плата, затримка її виплати негативним чином позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків. Тому цілями і шляхами реформування заробітної плати є створення кожній працездатній людині умов для підтримання своєю працею необхідного рівня життя; забезпечення реалізації відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та стимулюючої функції заробітної плати.

Стосовно системи оплати праці можна виділити такі недоліки:

- зростання оплати праці не пов'язане із зростанням ефективності;
- чинна система не орієнтована на співпрацю;
- система оплати не є досить гнучкою.

Враховуючи всі недоліки організації оплати праці необхідно визначити шляхи виходу з кризи заробітної плати. Необхідне відновлення заробітної плати як реально ефективної діючої економічної категорії ринкової економіки, відновлення її основних функцій.

Для того щоб повернуть заробітній платі її стимулюючу функцію необхідно розробити такий механізм, який буде сприяти в першу чергу зростанню економічного становища кожного окремого підприємства та країни в цілому. Оскільки зростання лише самої заробітної плати призведе до повного банкрутства всієї економічної системи.

Основним напрямком повернення стимулюючої ролі заробітної плати в сучасних умовах – є застосування матеріальних стимулів до праці. При цьому система матеріального стимулювання повинна орієнтуватися на високопродуктивну працю і залежати від кількості і якості виробленої продукції.

Треба відмітити, що додаткові надбавки, які будуть

виплачуватися повинні стимулювати працівників саме на отримання кінцевого результату і відповідного додаткового власного доходу.

Для підсилення дії системи преміювання необхідно, в першу чергу, визначити цілі преміювання, тобто встановити, які задачі переслідує підприємство, коли вводиться преміювання. Запровадження стимулювання праці передбачає наступні заходи:

- ріст фізичного обсягу продукції;
- ріст продуктивності праці;
- зниження витрат на одиницю виробленої продукції;
- ріст суми доходів та прибутку;
- економія усіх видів витрат;
- підвищення культури праці.

Різниця між ними складе в такому разі додатковий чистий дохід підприємства або абсолютну ефективність системи преміювання:

$$E_{аб} = E_A - \Pi_A \geq 0$$

де: $E_{аб}$ – абсолютний економічний ефект системи преміювання.

В кожному конкретному випадку додержання загального критерію ефективності системи преміювання ($E_A \geq \Pi_A$) досягаться в результаті економічного обґрунтування вибору:

- 1) показників, умов і нормативів преміювання;
- 2) рівня показників, якими повинен бути досягнутий при вибраних нормативних заохоченнях.

При цьому необхідно по різному підходити до оцінки системи заохочення за кількісними та якісними показниками.

Потрібно відмітити, що ефективність систем преміювання в значній мірі залежить від того, наскільки правильно розроблені і взаємопов'язані з умовами виробництва діючі в організації положення про преміювання.

Таким чином, зростання реальної заробітної плати вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання, але для кожного підприємства головний результат його роботи це призупиння спаду виробництва та подальше нарощування його рівнів економічної ефективності.

Література.

1. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2011 роках http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2006/gdn/prc_rik/prc_rik_u/dszp_u2005.html