

його вилучення в необоротні активи, особливо прострочену і нереальну до стягнення дебіторську заборгованість. Стан підприємства до 2008 року був стабільним, але за початком і розвитком економічної кризи у 2008 році фінансовий стан став погіршуватись, необхідно розробляти антикризову програму, для того, щоб підприємство могло працювати в даних умовах з найменшими втратами.

Вирішення такого завдання ПАТ “Гайворонський ТРЗ”, як найбільш раціональне використання оборотного капіталу при ефективній аналітичній та плановій роботі, буде сприяти його фінансовій стабілізації і підвищення ефективності поточної фінансово-господарської діяльності.

Діманова К.Г., Безкоровайна К.Г., ст. гр. УП 09
(науковий керівник Красножон Н.С., асист.)
Кіровоградський національний технічний університет

НЕМАТЕРІАЛЬНІ МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

З переходом вітчизняної національної економіки і сільського господарства на новітні методи господарювання, постало багато проблем у системі управління. Для підтримання конкурентоспроможності аграрних підприємств на ринках, саме підвищення продуктивності праці стає визначальним у забезпеченні достатнього рівня загальної ефективності їх діяльності. Технічна оснащеність виробництва може стати ключовим чинником покращення умов для сільськогосподарської праці. Проте, враховуючи, що за сучасних умов підприємствам не вистачає коштів для оновлення матеріально-технічної бази цей спосіб не завжди є можливим [1].

Особливої актуальності набуває проблема більш ефективного використання наявної у господарствах технічної бази, а відповідно збільшення продуктивності праці за рахунок методів, які не потребують значних фінансових ресурсів, проте позитивно впливають на ставлення працівників до виконуваної ними роботи. До таких методів можна віднести нематеріальну мотивацію трудової діяльності [1].

У дослідження проблеми стимулювання праці найманих працівників істотний внесок зробили такі вчені, як Прозман О.А., Капустянин К.О., Городецька Л.О, Беженар Ю.О., що знайшли глибоке обґрунтування шляхів ефективного управління персоналом та його мотивації. Однак, саме

проблемам нематеріального стимулювання присвячена незначна кількість праць. В цьому напрямку працюють А. Єськов, А. Богословський, Л. Безтелесна, М. Магура, Н. Полянський, А. Колот, М. Семикіна та ін.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності застосування нематеріальних методів мотивації та дослідження їх впливу на працівників аграрного підприємства.

Розглянемо особливості стимулювання праці працівників, дослідивши фонд оплати праці на підприємстві «Кіровоградолія», що наведено на рис. 1.

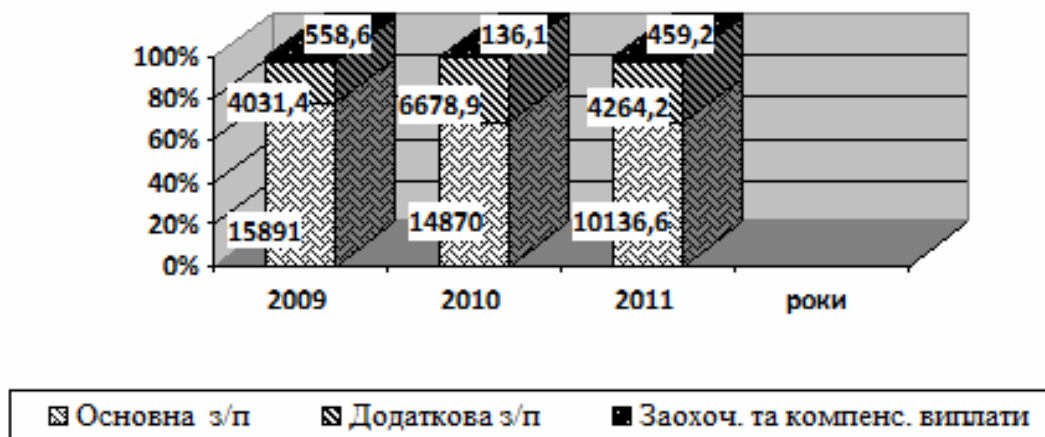


Рис. 1 Фонд оплати праці на ПАТ «Кіровоградолія»

На рис. 1 відображено тенденцію варіювання заробітної плати на даному підприємстві. Так, частка основної заробітної плати в загальній частці фонду оплати праці найбільшою була у 2011 році. В наступних роках її частка значно зменшується. Найбільший відсоток вмісту додаткової заробітної плати спостерігається у 2010 році. Заохочувальні та компенсаційні виплати найбільше складають у 2009 році. В 2010 році ця частка зовсім незначна, порівняно з попереднім роком, проте вже у 2011 році, ситуація змінилась на краще і частка виплат в загальному фонді зросла.

Дослідивши склад фонду оплати праці, спостерігаємо його зменшення, особливо у 2011 році, зважаючи на скорочення середньооблікової чисельності працюючих. Проте, середня заробітна плата одного штатного працівника підприємства ПАТ «Кіровоградолія» залишається на сталому рівні.

Беручи до уваги світові стандарти, де частка основної заробітної плати складає близько 70-80%, на підприємстві ПАТ «Кіровоградолія» частка основної заробітної плати відповідає цим стандартам. Відповідно середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника залишається на майже незмінному рівні, що складає 3500 грн. Варто відмітити, зростання

питомої ваги заохочувальних та компенсаційних виплат за останній рік, що в свою чергу, позитивно впливає на стимулювання праці працівників.

Проведений аналіз показав, що матеріальне стимулювання проводиться на належному рівні. Проте, можливий подальший розвиток підприємства за рахунок нематеріального стимулювання. Основними напрямками з якого є сприятливий режим робочого часу, надання додаткового вільного часу, підкреслення важливої ролі працівника, розподіл влади, нагородження різного роду дипломами, призами, проведення різних стажувань, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, перерозподіл робочого часу, покращення умов праці, планування кар'єри тощо. Зазначимо, що застосування даних методів на ПАТ «Кіровоградолія» має позитивні наслідки. Зростає дохід від реалізації продукції більш ніж в 2 рази. За останні роки також значно зріс виробіток і в 2011 році досяг максимального рівня 923 тис. грн. Плинність кадрів помітно зменшилась, за рахунок зайвої плинності (звільнення за власним бажанням, порушенням трудової дисципліни, невідповідність посаді тощо), що сприяє поліпшенню соціально-психологічного клімату на підприємстві. Загальна плинність кадрів існує за рахунок необхідної плинності, яка свідчить про те, що на підприємстві відбувалися зміни, зумовлені укрупненням виробництва, його розширенням чи скороченням, зміною чисельності у зв'язку з віком, станом здоров'я тощо.

Керівники до сьогодні використовують традиційні методи стимулювання праці, які не відповідають вимогам ринкової економіки. Проте, нематеріальна мотивація є не менш важливою ніж матеріальна. На нашу думку, основним завданням для вітчизняних підприємств на сьогодні, залишається сформувати цілісний механізм правильного застосування нематеріальних методів мотивації, їх пристосування до особливостей кожного окремого працівника. Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектру мотиваційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності праці, що підтверджується на досліджуваному підприємстві ПАТ «Кіровоградолія».

Література

1. Нестерович А.В. Нематеріальні методи мотивації працівників сільськогосподарських підприємств. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=901>

Добровольська Ю.В., ст. гр. ЕП 12