

авторів, мотивація є одночасно функцією потреб, очікувань і сприйняття робітниками справедливої винагороди. В моделі Портера–Лоулера фігурує п'ять основних ситуаційних факторів: витрачені робітником зусилля; сприйняття; отримані результати; винагородження; ступінь задоволення.

Зазначені фактори пов'язані між собою. Відповідно до моделі Портера–Лоулера: рівень зусиль, що витрачаються залежить від цінності винагороди і від впевненості в наявності зв'язку між витратами зусиль і винагородою.

Модель Портера–Лоулера дозволяє зробити такі висновки: результативна праця призводить до задоволення, а не навпаки – задоволення призводить до досягнення високих результатів в праці; мотивація не є простим елементом. Для забезпечення її ефективності необхідно об'єднати в єдину систему: зусилля, здібності робітників, результати їх праці, винагороду і задоволення.

Список використаних джерел

1. Абчук В.А. Менеджмент: Учебник / В.А. Абчук. – СПб. : Издательство «Союз», 2002. – 463 с.
2. Менеджмент [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://studbase.com/manuals/46/119> – заголовок з екрана.
3. Модель Портера-Лоулера [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/model-portera-loulera.html>. – Заголовок з екрана.

Янішен Віталій Валентинович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету
Науковий керівник: д.е.н., в.о. професора Чикуркова А. Д.

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ВІД ВАЛОВОГО ДОХОДУ

Оплата праці від валового доходу зумовлена всім ходом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин сільгосп підприємств. Вона об'єктивно необхідна в усіх господарствах та їх виробничих підрозділах незалежно від того, за якою формою організації виробництва вони здійснюють свою господарську діяльність (традиційною, орендною чи кооперативною).

Разом з тим, слід відмітити, що в період жорсткої економічної кризи багато чинників негативно вплинули на розмір валового доходу сільськогосподарських підприємств, чимало з яких тепер навіть мають від'ємну його величину.

Здавалось би, оплата праці від валового доходу вичерпала себе. Але, це не так. Навіть у нинішніх важких умовах окремі господарства не втратили можливості застосовувати цю систему. А з огляду на перспективу, вона потребує подальшого застосування і вдосконалення. Головною умовою впровадження оплати праці від валового доходу є наявність госпрозрахункової відокремленості колективу чи окремих працівників, а саме: повна їх зайнятість на виробництві одного чи кількох видів продукції, виконанні певного технологічного процесу, групи робіт або надання послуг, можливість обліку доходів та витрат на їх рівні [1, с. 35].

Джерелом формування фонду оплати праці є валовий дохід. При розподілі його в першу чергу виділяють кошти, необхідні для оплати праці працівників господарства. З переходом господарств на нові умови господарювання можна формувати єдиний фонд оплати праці без створення окремого фонду оплати праці і фонду економічного стимулювання. Цей фонд визначають по нормативу відрахувань від госпрозрахункового доходу і він є єдиним джерелом усіх виплат працівникам за результатами їх діяльності.

Визначають госпрозрахунковий дохід в такому порядку. З величини сум надходжень від реалізації продукції, послуг, інших надходжень вираховують суми витрат (крім оплати праці) на виробництво продукції, робіт, послуг, платежі в бюджет, проценти за кредит, відрахування в централізовані фонди

вищестоящих організацій, відрахування в фонди страхування, інші відрахування. Решта суми становить госпрозрахунковий дохід.

Фонд оплати праці з усіма видами доплат і премій та суму коштів на преміювання з фонду матеріального заохочення визначають на плановий чи нормативний обсяг виробництва або як фактично досягнутий рівень за останні 3-5 років з проведенням необхідної індексації. Плановий валовий дохід виробничих підрозділів тваринництва визначають як різницю між вартістю виробленої підрозділом продукції в оцінці по цінах реалізації (з врахуванням її якості) і плановими прямими матеріальними витратами на виробництво цієї продукції.

Діленням планового фонду оплати праці на плановий валовий дохід визначають норматив відрахувань на оплату праці від валового доходу. За таким же принципом визначають норматив відрахування коштів на оплату праці і при використанні договірних показників фактично досягнутого рівня за попередні роки [2, с. 75].

Розглянемо наприклад застосування оплати праці від валового доходу в госпрозрахунковому підрозділі (табл. 1).

Протягом року до кінцевого розрахунку за одержаний валовий дохід працю членів виробничих підрозділів тваринництва оплачують у вигляді авансу по тарифних ставках, встановлених у господарстві. При цьому оплату праці працівників, зайнятих на виконанні робіт, не пов'язаних з виробництвом сільськогосподарської продукції, здійснюють по тарифних ставках відповідних виробництв.

Таблиця 1

**Розрахунок нормативу відрахувань від валового доходу
госпрозрахункового підрозділу**

Показники	Умови договору
Закріплене поголів'я, гол.	95
Згідно з договором передбачено одержати: молока стандартної жирності, ц	2887
приплоду, гол	90
гною, т	760

Вартість одержаної продукції, тис. грн.	555,3
Матеріальні витрати, тис. грн.	335,0
в т.ч. корми	331,5
витрати на утримання виробничих засобів	2,86
послуги	-
інші витрати	0,66
Валовий дохід, тис. грн..	220,3
Акордний фонд оплати праці по фермі, тис. грн..	98,03
Норматив відрахування на оплату праці, %	44,5

Джерело: розрахунки автора.

Відрядне авансування провадиться нарахуванням заробітку за фактичний обсяг виконаної роботи з урахуванням тарифного розряду, до якого ця робота відноситься, або розміру зони обслуговування. Відрядне авансування провадиться як індивідуально, так і за методом єдиного наряду, при якому аванс нараховують колективу за весь обсяг виконаних тим робіт по тому чи іншому періоду робіт (сівба, догляд, збирання тощо). Нараховану колективну суму авансу розподіляють між його членами з врахуванням КТУ [3, с. 112].

В інтересах послідовного здійснення принципу розподілу по кількості і якості праці, забезпечення соціальної справедливості при розподілі колективного заробітку між членами підрядного підрозділу незалежно від того, чи він організований на основі оренди або інших форм організації виробництва, застосовують коефіцієнт трудової участі, який являє собою узагальнюючу кількісну оцінку особистого трудового внеску членів виробничого підрозділу в кінцевий результат їх праці. Він може дорівнювати одиниці, бути більше або менше одиниці.

Список використаних джерел

1. Доманчук А.Д., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Аграрні соціально-трудові відносини. - 5-те вид., доп. І перероб. –Кам'янець –Подільський: Абетка, 2006. – 284с.
2. Доманчук Д.П., Чикуркова А.Д., Деренко О.М. Методичний посібник для проведення практичних занять з дисциплін „Організація виробництва в

агроформуваннях” та „Планування виробництва в агроформуваннях”(1 і 2 частина) Кам’янець-Подільський, ПДАТА. -2006. 208с.

3. Доманчук Д.П., Лучик С.Д., Чикуркова А.Д. Економіка праці. «Абетка» 2008р. –562 с.

Ярема Андрій Вікторович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н.В.

СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Оплата праці й матеріальне стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств як важливі мотиваційні чинники формують ставлення селян до праці і забезпечують підвищення її продуктивності, ефективності господарської діяльності підприємства та, відповідно, кінцевий фінансовий результат.

Оплата праці визначається як механізм визначення розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час та інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата відпусток, часу навчання на курсах підвищення кваліфікації, простоїв не з вини працівника тощо.

У Законі України «Про оплату праці» [1] визначено такі поняття: «заробітна плата» – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу; «мінімальна заробітна плата» – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником