

М. М. Ксенофонтова, к.е.н., доцент, Сумський національний аграрний університет
Т. М. Заболотна, ст. викладач, Сумський національний аграрний університет

У статті розглядається сутність управлінської культури, визначені її складові, розкривається значення управлінської культури у формуванні професійної компетенції сучасного керівника.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Керівнику належить провідне місце у виконанні завдань управління. Наділений правами і повноваженнями він відповідає за роботу конкретного підрозділу або організації в цілому. Але результати цієї роботи залежать не тільки від діяльності колективу, який він очолює, а й від організації власної праці, яка виступає суттєвим компонентом культури менеджменту.

Управлінська культура набуває надзвичайного значення на сучасному етапі розвитку країни. Поєднуючи в собі мистецтво управління та мистецтво виконання, вона виступає як показник етичності діяльності керівника. При цьому характер стосунків працівників управління, система цінностей, якими вони керуються, матеріально-технічне оснащення управлінських процесів свідчать про загальну культуру організацій. Тому можна припустити, що управлінська культура постає як певна інтегральна характеристика стану управління в українських підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. В умовах ринкових перетворень на перше місце в сфері управління виходять питання підвищення рівня управлінської компетентності. Проте вирішення цих питань неможливе без належного рівня управлінської культури. Дослідженню культури управління, як складової культури організації, присвячені роботи таких зарубіжних та вітчизняних вчених, як С. Борнер, Р. Вебер, К. Евард, Х. Грютер, Р. Рютингер, О. Віханський, А. Наумов, Г. Єльнікова, Л. Пашко, В. Шепель та інших. Дослідники єдині в тому, що управлінську культуру можна розглядати і як умову успішної управлінської діяльності, і як її складову, і як одну з характеристик суб'єкта управління.

Ціль статті. Мета дослідження полягала у з'ясуванні сутності управлінської культури, визначенні її складових та особливостей формування в сучасних організаціях.

Виклад основного матеріалу. Питання управління є досить актуальними, оскільки практика свідчить про недостатню підготовленість окремих керівників до професійної управлінської діяльності, про відсутність у багатьох із них необхідної управлінської культури. Управління, як діяльність, постає тією рушійною силою, яка спрямована на активізацію персоналу через створення оптимальних умов для прояву та розвитку його

потенціалу. Тому керівному складу підприємств вкрай важливо орієнтуватися в різноманітності сучасних управлінських ідей, вивчати й застосовувати передовий досвід, організовувати творчу діяльність своїх підлеглих. Високий рівень управлінської культури демонструють ті керівники, які працюють з перспективою, креативно, завжди розуміють кінцеву мету і вибирають найбільш раціональні методи її досягнення.

Професійна діяльність керівника потребує спеціальної підготовки, відповідних професійно значущих якостей, компетентності, суттєвою складовою якої є управлінська культура. За наявності таких умов діяльність керівника забезпечує його взаємодію з колективом, формує сприятливу мотиваційну сферу, змінює ціннісні орієнтації його особисто та підлеглих йому людей.

Саме поняття «культура» є досить багатозначним. Це позначається на тлумаченні змісту різних її словосполучень, у тому числі і «культура управлінської праці». Якщо виходити з означення поняття «культура» у словнику С. Ожегова для найвищого рівня будь-чого, то культура управлінської діяльності – це високий якісний рівень її організації. У цьому розумінні дане поняття близьке за значенням до таких, як професійна майстерність та професійна компетентність [1].

Управлінська культура інтегрує в собі культуру працівників апарату управління, культуру процесу менеджменту, умов праці, культуру ведення документації. Все це, в свою чергу, характеризує загальну культуру організації, яка безпосередньо впливає на результати діяльності організації, адже забезпечує злагодженість і чіткість роботи працівників, підвищує трудову дисципліну.

Отже, дослідники проблеми управлінської культури пропонують розглядати її як комплексну узагальнюючу характеристику управлінської діяльності, яка містить в собі якісні риси особистості керівника та особливості його праці. Її елементами виступають: глибина, світогляд, морально-етичні норми праці, відношення до праці, навички в організації роботи і виконанні її окремих сегментів, уміння володіти собою і розуміти особливості працюючих поряд людей [3]. Культура управлінських працівників, яку зумовлюють рівень загальної культури, ділові якості, глибокі знання з менеджменту та стиль роботи, в той же час, виступає визначальним елементом культури менеджменту.

Загальнолюдська культура передбачає, що людина одержала певну освіту, засвоїла етикетні

норми та застосовує їх у повсякденному житті. Проте для сучасного керівника такого рівня культури явно недостатньо. Управлінець повинен мати широкий світогляд, громадянську позицію, бути людиною високої духовності. За таких умов, підлеглі гуртуються біля нього, проявляючи прихильність; адекватна форма культури при цьому виступає ключовим елементом якісного виконання виробничих завдань.

На наш погляд, до культури своєї праці кожен керівник має ставитись відповідально з таких причин: по-перше, культура праці виступає невід'ємною складовою організацій управління праці; по-друге, вона значно впливає на поведінку підлеглих, які в більшості випадків сприймають керівника як взірці, в тому числі, щодо формування культури праці. При цьому адекватна форма культури виступає ключовим елементом якісного виконання виробничих завдань.

Цікавим, на нашу думку, є погляд на культуру управлінської діяльності через призму таких складових, як культура трудової поведінки та культура спілкування. Показником управлінської культури при такому підході постає стиль управління. Базуючись на певних якостях особистості керівника, стиль управління визначає рівень його професіоналізму, забезпечує регуляцію поведінки і мотивації та діє як функціонально-рольовий механізм мистецтва управлінської діяльності. Необхідними чинниками формування високої управлінської культури при цьому виступають ефективна система матеріального і морального стимулювання працівників, піклування про покращення умов праці і побуту підлеглих, створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Не менш важливим є і те, щоб кожний управлінець чітко знав свою мету, зміст, організацію, складові своєї роботи, порядок і методи її виконання.

Розглядаючи культуру трудової поведінки керівника, слід звернути увагу на те, що на її формування впливає такий фактор трудової діяльності як відповідальність. Визначається відповідальність добросовісністю, надійністю та ретельністю, які необхідні для здійснення управлінської діяльності. Відповідальність пов'язана з принципом єдиноначальності: володіючи правом приймати рішення, керівник несе персональну відповідальність за наслідки їх реалізації. Крім того, сферою відповідальності керівника постає стан охорони праці та техніки безпеки на підприємстві, здоров'я та життя підлеглих йому людей. За цих обставин дослідники зазначають, що відповідальність керівника набуває трьох форм: відповідальність за власну роботу; відповідальність за роботу інших; відповідальність за безпеку інших.

Як категорія етики, відповідальність показує ступінь виконання керівником моральних вимог перед суспільством взагалі і колективом зокрема. Керівник будь-якого рівня управління несе повну

відповідальність за результати роботи свого підрозділу перед вищим органом управління. Особисту відповідальність він несе за виконання угод, контрактів і договорів. А наявність у керівника влади передбачає відповідальність як за свої дії, так і за дії підлеглих. Крім того, при здійсненні управлінських функцій керівник має дотримуватись чинного законодавства і нормативних актів України, а в разі їх порушення нести відповідальність.

Культура трудової поведінки неможлива без дисципліни, яка характеризує певний рівень додержання встановлених норм та правил в організації. Це і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, і своєчасне виконання планових завдань та доручень вищого керівництва. Причому, чим вищий рівень дисципліни, тим відповідальніше управлінець підходить до виконання своїх обов'язків.

Характерним показником культури трудової поведінки вважається якість роботи. Вона передбачає бездоганне виконання менеджером завдань і доручень, дотримання встановлених термінів та якості підготовки документів, забезпечення надійного зберігання інформації обмеженого доступу. Це стає можливим за умов використання сучасних технічних засобів управління. Збирання і оброблення інформації має відбуватися відповідно до спеціальної послідовності операцій і процедур.

Особливе місце в культурі трудової поведінки відводиться етичності поведінки, характерною ознакою якої постають ввічливість та взаємоповага. Ввічливість, в свою чергу, пов'язана з почуттям такту – вмінням поводити себе в різних ситуаціях не тільки з урахуванням власних інтересів або інтересів підприємства, але й у відповідності із загально прийнятими у суспільстві правилами. Навіть коли не досягається згода і виникає потреба відмовити у проханні, тактовний керівник робить це ввічливо, не створюючи незручностей для інших і не демонструючи неприязні, не допускає фамільярності чи зверхності і не порушує певної дистанції у взаємовідносинах.

Етичність поведінки керівника в повній мірі проявляється в процесі спілкування. Це і досконале володіння державною мовою, і культура мовлення та листування, і спілкування за допомогою засобів зв'язку тощо. Вкрай важливо для сучасного керівника володіти культурою мовлення, що включає в себе знання мови в усій сукупності властивих їй стилів. Адже керівникові доводиться досить часто виступати з промовами перед різними групами людей. І стає дуже прикро, коли беручи слово, керівник допускає багато грубих помилок та недоречностей. Тому формування культури мовлення має сприйматись керівником як важливе завдання в напрямку самовдосконалення.

Спілкування керівника з підлеглими відбува-

ється з різних приводів і в різних формах. Найбільше робочого часу на спілкування витрачають лінійні керівники, особливо на середньому та нижньому рівнях управління. Головна мета такого спілкування – забезпечення ефективної діяльності персоналу та підтримування в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату. Мистецтво спілкування керівника з підлеглими розкриває рівень його культури взагалі і управлінської зокрема.

Ініціювати спілкування на підприємстві може будь-який працівник, якщо в цьому виникає виробнича або особиста потреба. За принципом єдиноначальності, субординації та згідно з функціональним поділом праці здебільшого започатковують спілкування керівники, обираючи відповідні його форми. Проте завжди головною вимогою до культури спілкування має бути шанобливе ставлення до кожного працівника. Адже підлеглому важливо, щоб керівник сприймав його і цінував не лише як виконавця, але й як особистість з індивідуальними інтересами, переживаннями та проблемами. Це має налаштувати керівника на таке спілкування, яке б свідчило про його інтерес до потреб підлеглих, їхніх особистих турбот, переживань і підтверджувало б його вміння слухати. Через уважне слухання керівник має змогу використовувати отриману інформацію не тільки в інтересах виробництва, а й самого працівника, надаючи йому необхідну підтримку.

Вміння слухати і чути підлеглих вважається складовими культури спілкування. Слухання має сприйматись не просто, як мовчання; це – активна діяльність, що ґрунтується на інтересі до співрозмовника і бажанні почути його. Багато керівників від перевантаження у спілкуванні з іншими людьми мають негативну схильність слухати і не чути їх під час розмови. Уникнути такої звички можна тільки тренуванням і самодисципліною.

Досягти високого рівня культури спілкування, на нашу думку, керівник зможе за умов дотримання певних принципів. Перш за все, це – повага до партнера по спілкуванню незалежно від посади або соціального статусу в трудовому колективі. Не менш важливою є ретельна підготовка до кожної бесіди, зустрічі, публічного виступу. При цьому не варто забувати про навчальний ефект ділового спілкування. Підлеглі, сприймаючи високий рівень культури мовлення керівника, намагатимуться самі не лише правильно говорити, а й уважно слухати. І звичайно культурна людина цінує не тільки власний час, а й час свого партнера по спілкуванню. Тому, повертати на свій бік підлеглих для будь-якого керівника – це не лише виробнича потреба, а підтвердження його професійної компетентності. Крім того, дотримання керівником принципів людяності, гуманізму, поваги до особистості сприятиме налагодженню контактів з підлеглими та зростанню авторитету керівника.

Для досягнення успіху в управлінській діяльності надзвичайно важливим є вміння співпрацювати з різними людьми – підлеглими, колегами, вищим керівництвом. Етична поведінка керівника, його здатність створювати відповідну робочу атмосферу надають можливість працівникам максимально концентруватися на справі. Саме це є поясненням того, що в сучасних підприємствах велика увага приділяється формуванню сприятливого морально-психологічного клімату в колективі шляхом впровадження та дотримання правил ділового етикету. Для підприємства набагато вигідніше створити необхідні умови для продуктивної діяльності своїх працівників, аніж компенсувати додаткові витрати на навчання та перепідготовку нових людей або на відшкодування витрат через конфлікти. В міру того, як ускладнюються виробничі завдання, що доводиться розв'язувати підприємствам, їх керівники дедалі більше розуміють, що поведінка працівників незалежно від посади має регулюватися загальноприйнятими етичними нормами, встановленими правилами службового етикету.

Як сукупність традиційних норм поведінки, етикет дає схему, за якою слід діяти у кожній конкретній ситуації. Моральною основою етикету є правила співжиття людей, які забезпечують їм умови для нормальної громадської та особистої життєдіяльності. Засвоєння правил етикету та набуття навичок їх використання у щоденній діяльності вимагатиме певного часу. Проте гарні манери сприятимуть тому, що не доведеться виправляти помилки у поведінці, які можуть призвести до небажаних наслідків. Ввічливість виступатиме фактором, що стимулює ділові стосунки, дає змогу уникнути багатьох неприємностей та знайти взаєморозуміння.

Манери поведінки керівника визначаються його загальною культурою і у будь-якому колективі сприймаються підлеглими як взірець. Але зовнішня поведінка тільки тоді набуває особистісного смислу, коли її основою виступатимуть моральні мотиви. Безпосередньо з мораллю пов'язане дотримання керівником таких норм етикету, як тактовність, ввічливість, коректність, вихованість. Отже, особливою рисою менеджера постає інтелігентність – категорія, рівень якої визначається не освітою, а культурою. Будучи людиною інтелігентною, керівник має внутрішню межу, яку не може переступити, за будь-яких умов уникатиме ситуацій, коли можна принизити підлеглому. Прорахунки підлеглому не можуть виправдовувати безцеремонність і хамство з боку керівника. Нестриманість, грубість керівника свідчать про його некомпетентність у вирішенні нестандартних ситуацій і принижують в очах підлеглих. Навіть найрізкіше незадоволення можна висловити у коректній формі.

Крім того, у стосунках з підлеглими неприпустимо допускати фамільярність: між керівником і

підлеглим завжди має бути певна дистанція. Причому керівникові не слід підкреслювати цього, а підлеглому розуміти її необхідність і відповідно себе поводити. Звертаючись до підлеглих, не слід допускати гострих жартів, ризикованих порівнянь, свідомих уципливих слів. Адже та сама фраза, вимовлена колегою по роботі і керівником, сприймається по-різному. По-різному можна і відповісти: колегам – у тому самому тоні, а по відношенню до керівника так вчинити не можна.

Безперечним є той факт, що рівень управлінської культури впливає на формування авторитету керівника. Природа авторитету така, що його неможливо затвердити наказом. Його завойовують керівники, які сприймаються колективом як люди вимогливі, справедливі, наділені розумом, волею та принциповістю. Від керівника чекають природної готовності забезпечити добрі стосунки з усіма працівниками. Його авторитет при цьому будується не на формальних оцінках і силі влади, а лише на професійних і особистісних якостях та персональній відповідальності за стан справ в організації.

Керівник набуває і стверджує свій авторитет тоді, коли він використовує доброзичливий стиль спілкування з підлеглими, колегами по роботі і вищим керівництвом, коли атрибути соціального статусу і стиль роботи викликають позитивну реакцію підлеглих. А це означає, що встановлені функціональні обов'язки знаходять розуміння, межі необхідних компетенцій – згоду, методи керівництва – схвалення, а особисті якості – повагу. Тому невірним є твердження, що підлегли рахуються з тим керівником, якого бояться. В даному випадку змішуються поняття дійсного авторитету і авторитету фальшивого (псевдоавторитету). Це підтверджує той факт, що як тільки особа перестає бути керівником, підлегли змінюють своє ставлення до неї.

Є і такі керівники, які прагнуть за будь-яких обставин завойовувати і підтримувати свій авторитет сумнівними методами: приховувати недоліки у роботі, використовувати озоамилування, вступати з підлеглими у панібратські відносини, не помічати порушення дисципліни, надавати незаслужені премії тощо. Звичайно, рівень культури такого керівника не витримує жодної критики. Не заслуговує поваги і той керівник, який «стверджує» свій авторитет через приниження підлеглих.

Авторитет керівника – категорія відносна: він може зростати або знижуватись в залежності від того, наскільки керівник володіє професійною компетенцією. Збереження авторитету вимагає від керівника соціальної зрілості, постійного самоконтролю при здійсненні управлінської діяльності та високого рівня культури. Якщо керівник переступає дозволени межі поведінки, авторитет втрачається.

Етична поведінка передбачає невеликі вкла-

дення, але матимуть вони значну віддачу. Використання норм етикету – справа не складна. Керівникові потрібне лише бажання зробити власну поведінку більш професійною. Якщо є впевненість у тому, що він поводить відповідно до прийнятих у діловому світі норм етикету, він відчуватиме себе більш спокійно, що дає можливість повністю сконцентруватися на досягненні поставленої мети. Знання з етикету руйнують невпевненість та страх виглядати не професійно, дають можливість передбачати поведінку партнерів по спілкуванню. Отже, управлінська культура забезпечує ефективну ділову взаємодію, значно полегшує встановлення особистих контактів, формує сприятливу соціально-психологічну атмосферу в колективі.

Розглядаючи проблему управлінської культури, не можна залишити поза увагою значення іміджу керівника в процесі її формування. Поняття іміджу наближене до поняття персоніфікація, проте містить не тільки природні якості особистості, але й спеціально створені. Крім того, імідж свідчить як про зовнішній вигляд, так і про внутрішній світ людини, про його психологічний тип. Зовнішня форма і внутрішній зміст постійно мають «підганятися» одне під одного, прагнути до відповідності, бути в динамічній рівновазі.

Образ керівника складається в процесі сприйняття іншими людьми (підлеглими, колегами, вищим керівництвом) його зовнішності, особливостей поведінки та манер спілкування. Ці складові, в свою чергу, включають в себе безліч деталей та нюансів, неповторне поєднання яких і створює імідж, визначає загальне враження про управлінця. Особистий імідж керівника – це явище середовища в тому розумінні, що він виявляється як людське визнання, як оцінене ставлення до особи певної групи людей, з якими керівнику доводиться мати справу.

На формування позитивного образу керівника суттєво впливає зовнішній вигляд, і, перш за все, одяг. Одяг керівника має відповідати основному призначенню його діяльності: бути функціонально доцільним, зручним для роботи, не відволікати уваги від справи. Його строгість, охайність і елегантність мають свідчити про надійність, стабільність, значимість і культуру. Фахівці з іміджології вважають, що для управлінських працівників кращим є «консервативний стиль» одягу, який справляє враження обґрунтованості та діловитості.

Управлінська культура проявляється також в культурі робочого місця, яка виступає наслідком його організації. Конкретні умови діяльності керівників дуже різні. Це залежить від масштабів організації, типа виробництва, особливостей технологічних процесів, рівня управління, до якого належить конкретна посада керівника, фінансових можливостей організації тощо. Предметом постійної уваги і турботи для керівників є і робочі мі-

ся підлеглих. Будь-які прорахунки, недоліки в організації робочих місць викликають почуття невдоволення, спричиняють втрати робочого часу, негативно впливають на кількісні та якісні показники виконання підлеглими доручених завдань.

Культура умов праці належить до елементів культури менеджменту, оскільки зручне приміщення і робоче місце, які відповідають санітарно-гігієнічним та ергономічним вимогам, забезпечують максимальну зручність в роботі та поліпшують продуктивність праці. Але не менш важливим є і естетичне оформлення робочого місця, що передбачає раціональне поєднання кольорів інтер'єру, дизайн робочих меблів, наявність художніх елементів, внутрішнє озеленення тощо. Приємне виробниче середовище сприятиме доброму настрою працівників, стимулюватиме їх до якісного виконання поставлених завдань.

Забезпечити високий рівень управлінської культури можливо за умов володіння керівником професійно-діловими, адміністративно-організаційними, соціально-психологічними, моральними якостями. При цьому вкрай необхідним є чітке усвідомлення мети, змісту та організації своєї роботи, методів її виконання, прагнення індивідуального розвитку. До саморозвитку спонукають такі бажання, як досягнення службової кар'єри, більш ефективне виконання поставлених завдань, отримання задоволення від роботи та відчуття себе професіоналом з високим рівнем культури.

Проте слід взяти до уваги, що здатність до саморозвитку тільки відносно залежить від уміння засвоювати теоретичні знання. Діяльність керівника відбувається в умовах, які постійно змінюються. В міру того, як зростає ступінь таких змін, перед керівником постає завдання адаптуватися в оточуючому середовищі, формувати здатність управляти поточними подіями, бути гнучким, відкритим для нових знань і досвіду. Це стає можливим за умов постійного індивідуального розвитку, що передбачає особисті зміни, виникнення нових поглядів, відчуттів, якостей.

Висновки. Питання підвищення рівня управлінської культури в сучасних умовах господарювання посідають одне з перших місць, адже культура управлінської праці виступає основою

всієї культури організації і сприймається як важливий елемент ділового життя. На формування управлінської культури визначальний вплив має особистість керівника, його професіоналізм та рівень загальної культури. Недостатній рівень професіоналізму управлінців не лише гальмує поширення управлінської культури, а й стримує організаційний розвиток підприємства.

Управлінська культура проявляється в стилі керівництва і безпосередньо впливає на формування культури організаційної. Високий рівень управлінської культури характеризується сприятливим соціально-психологічним кліматом у колективі, демократичним стилем керівництва, розвитком творчих здібностей підлеглих та задоволеністю власною працею. Висока культура управлінської праці сприяє формуванню позитивного образу керівника, який складається з уміння спілкуватися з людьми, зовнішнього вигляду, мови, манери поведінки в цілому. Основою таких манер виступають уважне, тактовне ставлення до людей, вміння зрозуміти їхні цілі та інтереси, контролювати свої дії, об'єктивно оцінювати власні вчинки.

Підвищення рівня управлінської культури має здійснюватись керівником через підвищення власного рівня культури спілкування, підвищення культури прийняття рішень, делегування повноважень, використання сучасних форм та методів навчання. Щодо форм роботи з розвитку культури управлінської праці, то можна виділити такі, як самоосвіта, участь у семінарах, конференціях, на курсах підвищення кваліфікації. Суттєвий вплив на формування культури управлінської праці здійснює організація процесу менеджменту, яка передбачає використання сучасних прогресивних технологій шляхом впровадження комплексної механізації та автоматизації процесів управління [2].

Отже, управлінська культура постає невід'ємною частиною системи ефективного управління. Вона розглядається як вирішальний фактор формування механізму ділової взаємодії, умова і результат відповідних управлінських дій, що забезпечує створення належної атмосфери спілкування та сприяє оволодінню мистецтвом управління.

Список використаної літератури:

1. Єльнікова, Г. В. Управлінська компетентність: методический материал / Г.В. Єльнікова. - К. : Ред. загальнопед. газет, 2005. - 128 с. -
2. Заболотна Т.М. Культура праці як невід'ємна складова професійної компетентності менеджера /Т.М. Заболотна // Матеріали науково-практичної конференції викладачів, аспірантів та студентів Сумського НАУ (20-29 квітня 2009 р.). – В 3 т./Т.І. – Суми: Видавництво «Довкілля», 2009. (с.110).
3. Пашко Л.А. Осучаснення управлінської культури як основа оновлення управлінських відносин. Л.А. Пашко //Статистика України №2, 2004.
4. Пашко Л.А. Володіння мистецтвом менеджменту людськими ресурсами як основа управлінської культури в державному управлінні. Л.А. Пашко // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України, 2003, №4.

В статтє рассматриваеться сущность управленческой культуры, определены ее составляющие, раскрывается значение управленческой культуры в формировании профессиональной компетенции современного руководителя.

The article deals with the essence of management culture, defined its components, revealed the value of the management culture of professional competence in the formation of a modern leader.

Рецензент: д.е.н., професор Михайлова Л.І.
Дата надходження до редакції: 30.03.2012 р.

УДК 331

РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З РІВНЕМ ПРОДУКТИВНОСТІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ

Ю. О. Македонська, аспірант, Харківський національний аграрний університет імені В.В. Докучаєва
А. В. Македонський, к.е.н., професор, Харківський національний аграрний університет імені В.В. Докучаєва

Рівень оплати праці та його взаємозв'язок з рівнем продуктивності на сучасному етапі розвитку. Виконано поглиблений аналіз стану оплати праці та його зв'язку з продуктивністю праці

Постановка проблеми. Вихід економіки країни з глибокої кризи, насамперед, пов'язаний з проблемою розвитку виробництва. Її рішення в значній мірі залежить від рівня зацікавленості безпосереднього робітника в високопродуктивній праці на основі забезпечення органічної залежності розмірів доходу від фактичного особистого трудового внеску, його долі у власності, а також від кінцевих результатів роботи підприємства та макроекономічних зв'язків.

Тому одною з актуальних задач сучасної економічної теорії і прикладної науки є всебічне дослідження проблем розподілу і оплати праці в ринковій економіці. Проблема організації матеріального стимулювання завжди була і залишається одного із самих злободенних для економічної науки, державної політики і господарської практики. В цьому зв'язку, без сумніву, що ринкові перетворення діючих систем оплати праці в галузях АПК є важливою задачею як на найближчий час, так і найбільш віддалену стратегічну перспективу. В нових умовах належить виявити і проаналізувати тенденції зміни суті і змісту діючих систем оплати праці і, насамперед, в сільськогосподарських підприємствах з різними формами власності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва. Але на сьогодні рівень оплати праці працівників сільського господарства залишається найнижчим серед усіх галузей економіки, що є однією з найсерйозніших соціальних

проблем держави.

Проте ситуація, яка склалася на селі, потребує соціально спрямованих змін, врахування потреб та інтересів сільськогосподарських працівників. Адже відомо, що показником ефективного використання трудових ресурсів на селі є продуктивність праці в сільському господарстві [1, С. 232].

Цієї позиції в дослідженні даної проблеми також дотримується й інші вчені. Так, О.Г.Волощук визначає результативним показником ефективності використання трудових ресурсів, а отже додатковим резервом поліпшення забезпеченості ними підприємства є продуктивність праці. Вона показує здатність живої праці створювати за одиницю часу певну кількість споживчих вартостей, тобто забезпечує збільшення обсягу виробництва продукції за одиницю робочого часу, економію живої праці, ефективніше використання засобів виробництва тощо. Для сільського господарства підвищення продуктивності праці має виключно важливе значення, оскільки тут спостерігається стала тенденція подальшого скорочення чисельності працюючих. У цих умовах нарощувати обсяг виробництва продукції можна лише за рахунок підвищення продуктивності праці [2, С. 45].

Останнім часом дедалі більше уваги приділяється вивченню проблеми оплати праці та її продуктивності в аграрному секторі економіки, співвідношенню їх темпів зростання та підвищення цих показників, що знайшло своє відображення в працях вітчизняних вчених-економістів.

На думку С.В.Тищенко, проблема рівня оплати праці є дуже гострою, особливо в сільському господарстві, оскільки на неї безпосередньо впливає надзвичайно низька продуктивність праці та відсутність умов для повної продуктивної зайнятості на селі [3, С.123].

Так, В.С.Дієсперов відмітив, що хоча і поча-