

Интересный опыт создания и функционирования промышленных кластеров накоплен в Китае и странах Юго - Восточной Азии, в частности, в Сингапуре (нефтехимическая промышленность). В Китае ведущие предприятия в Шанхайской зоне работают по специальной модели кластеров, когда предприятия кластера находятся в одном регионе, но используют ресурсы и потенциал соседних регионов страны. Создание кластеров за рубежом направлено на повышение конкурентоспособности регионов за счет: формирования конкурентных местных / региональных рынков, усиления роли микроэкономики на основе использования создаваемых факторов производства, обеспечения эффективного взаимодействия между органами государственного управления и местного самоуправления, бизнесом и научно - образовательными учреждениями, усиления инновационных факторов в деятельности малого и среднего бизнеса. Опыт зарубежных стран подтверждает важную роль региональных кластеров, как точки роста, своеобразного «ядра» инновационно ориентированной экономики. Формирование экономики, основанной на региональных кластерах, увеличивает ее потенциал и позволяет стать более конкурентоспособной и инвестиционно привлекательной.

Мороз С.Г.

*Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна*

### **Матеріальне стимулювання як засіб забезпечення конкурентоспроможності підприємств**

Підвищення конкурентоспроможності галузі сільського господарства найтіснішим чином пов'язане з більш ефективним використанням факторів виробництва – засобів і предметів праці. У той же час вирішальне значення у цьому процесі належить трудовій діяльності людини. Однією з головних проблем, що існують нині в даній сфері – це стимулювання працівників в сільськогосподарському виробництві, без ефективного вирішення якої, неможливий вихід галузі із кризового стану.

При оцінці конкурентоспроможності та ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства особливу увагу слід приділяти зростанню прибутковості не лише за рахунок збільшення обсягів продукції та підвищення цін на неї, але і досягнення її приросту за рахунок кращої мотивації праці. Найбільш дієвим засобом при цьому виступає матеріальне стимулювання – сукупність економічних форм та методів спонукання, заснованих на використанні матеріальної зацікавленості людини в

підвищенні рівня грошової оплати праці, в отриманні додаткових грошових винагород. Матеріальна зацікавленість сільськогосподарських працівників не залежить від форми господарювання та галузі, а визначається рівнем оплати праці, що задовольняє працівника. Основою матеріальної мотивації праці є заробітна плата, яка ґрунтується на її раціональній організації. Дана система стимулювання повинна стимулювати працівника до зростання продуктивності праці.

Світовий досвід переконує, що штучне збільшення заробітної плати виступає ефективним важелем підвищення продуктивності праці, зростання вигідності функціонування підприємства, забезпечення його розвитку. Проблемою багатьох роботодавців є те, що вони розглядають підвищення розміру заробітної плати не як засіб мотивації персоналу, а як джерело збільшення своїх витрат, що веде до зменшення прибутку.

Матеріальна мотивація повинна бути орієнтована на скорочення витрат матеріально-грошових ресурсів та ріст продуктивності праці працівників. У той же час продуктивність праці працівників залежить від їхнього бажання працювати, що, зокрема, визначається рівнем задоволеності умовами праці. Проте низький рівень оплати праці, несприятливі умови праці та соціально-побутові аспекти є причинами недостатньої мотивації у сільському господарстві. Це, відповідно, позначається на рівні продуктивності праці, відношенні працівників до використовуваних засобів виробництва підприємства, виконанні покладених на них обов'язків. Ці чинники у сукупності призводять до зростання собівартості виробленої продукції та зниження її конкурентоспроможності.

Ретроспективний аналіз динаміки заробітної плати показує, що її рівень в аграрних підприємствах Харківської області був і залишається одним із найнижчих порівняно з іншими галузями економіки.

Підвищення матеріального стимулювання працівників є тим фактором, який тісно пов'язаний із зростанням продуктивності праці. Остання, у свою чергу, є передумовою зниження собівартості продукції та на цій основі – підвищення окупності витрат на її виробництво. Для визначення дієвості цього механізму у галузі тваринництва у сучасних умовах було проведено групування сільськогосподарських підприємств Харківської області за даним показником. Таке групування показало, що існує досить чітко позначена закономірність зростання середньої заробітної плати 1 працівника тваринництва у міру підвищення факторного показника. У той же час зростання продуктивності праці не супроводжувалося відповідним підвищенням заробітної плати. Крім того, високі податки, які утримуються із заробітної плати, змушують багатьох підприємців видавати частину заробітку в «конвертах», що, звичайно, ускладнює аналіз мотиваційного впливу заробітної

плати на працівників підприємства. Це призводить до втрати взаємозв'язку між оплатою праці та результативними показниками діяльності підприємства. Також у даному випадку необхідно враховувати й ціновий фактор, адже продуктивність праці розраховувалася за вартістю товарної продукції на одного працівника. Під впливом факторного показника проявляється чітка тенденція до зниження питомої ваги витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва. Тобто завдяки зростанню продуктивності праці на фоні підвищення абсолютного розміру заробітної плати зменшуються витрати на оплату праці на одиницю продукції, що й підтверджує показник зарплатомісткості. Одночасно у міру зростання факторного показника проявляється закономірність зниження величини матеріальних витрат на 100 грн. товарної продукції тваринництва, а це означає, що має місце економія матеріальних ресурсів та на цій основі – зниження собівартості.

Групування за величиною заробітної плати 1 працівника тваринництва вказує на прямий зв'язок продуктивності праці та її матеріального стимулювання, хоча мають місце певні відхилення. Вища продуктивність праці була у тих підприємствах, де працівники отримували більшу заробітну плату. Тобто належна матеріальна винагорода забезпечує високі результати роботи персоналу й ефективність його використання.

Ще однією передумовою та одночасно чинником підвищення розміру оплати праці є рівень концентрації та спеціалізації виробництва. Це обумовлюється, насамперед, зростанням продуктивності праці, яка є наслідком більш ефективного використання основних та оборотних засобів, що характерне для зазначених процесів. Представлене у таблиці 3 групування підприємств за вартістю товарної продукції тваринництва дає підстави для наступних висновків.

У міру зростання вартості товарної продукції в розрахунку на 1 підприємство, підвищується продуктивність праці та рівень оплати праці. Як наслідок зростання останніх має місце збільшення показника конкурентоспроможності виробництва продукції тваринництва – окупності витрат. Очевидно, що в даному випадку її величина зростала завдяки зниженню собівартості окремих видів продукції, оскільки підвищення продуктивності праці сприяє саме цьому процесу. Варто звернути увагу й на те, що у міру зростання розміру підприємства знижується питома вага витрат на оплату праці у структурі виробничих витрат тваринництва. Це пов'язано із вищим рівнем механізації та автоматизації виробничих процесів на великих підприємствах, внаслідок чого скорочуються витрати на оплату праці.