

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України, Стратегія від 12.01.2015 № 5/ URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10>
2. Про професійно-технічну освіту: Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 32, ст. 215. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/103/98-вр>
3. Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки. URL: <http://mon.gov.ua/ua/activity/education/technical-education/derzhavna-tsilova-programa-rozvitku-profesijno-tekhnichnoji-osviti-na-2011-2015-roki/>
4. Загальноосвітні та професійно-технічні навчальні заклади України у 2017 році: Статистичний збірник, 2018: Державна служба статистики України. – 134 с. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
5. Державний навчальний заклад «Вінницький центр професійно-технічної освіти переробної галузі». URL: <http://vsrtprr.vn.ua/>
6. Драган О.І. Кадровий потенціал підприємств м'ясної промисловості. Таврійський науковий вісник: Збірник наукових праць ХДАУ. Вип. 69. Херсон: Айлант. 2010. С. 279–285.
7. Про якість та безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини: Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1998, № 19, ст. 98. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2809-15>
8. Пазюра Н. Форми та методи неформальної професійної підготовки виробничого персоналу на підприємствах Японії. Порівняльно-педагогічні студії. 2013. № 2-3 (16-17). С. 173-179.
9. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О. Леу; за наук. ред. Л.П. Пуховської. Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. 176 с.

УДК 331.22

Ветрогон О.В.

асистент кафедри економіки та підприємництва,
Одеська державна академія будівництва та архітектури

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті визначено значення будівельного комплексу для економіки країни, розглянуто тенденції розвитку будівельної галузі України в сучасний період. Проаналізовано динаміку зростання середньої заробітної плати в будівництві за останні п'ять років та розраховано відсоткові зміни заробітної плати у кожному році. Досліджено співвідношення зростання заробітної плати та індексу цін виробників і доведено необхідність розробки заходів по стимулюванню трудової діяльності персоналу. Виявлено потребу у впровадженні матеріальних та нематеріальних форм заохочення трудових кадрів з метою підвищення якості виконання їх робочих обов'язків.

Ключові слова: будівельний комплекс, підприємства будівельної галузі, індекс цін виробників, матеріальне заохочення, заробітна плата, мотивація.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ветрогон О.В.

В статье определено значение строительного комплекса для экономики страны, рассмотрены тенденции развития строительной отрасли Украины в современный период. Проанализирована динамика роста средней заработной платы в строительстве за последние пять лет и рассчитаны процентные изменения заработной платы в каждом году. Исследовано соотношение роста заработной платы и индекса цен производителей и доказана необходимость разработки мер по стимулированию трудовой деятельности персонала. Выведено необходимость во внедрении материальных и нематериальных форм поощрения трудовых кадров с целью повышения качества выполнения их рабочих обязанностей.

Ключевые слова: строительный комплекс, предприятия строительной отрасли, индекс цен производителей, материальное поощрение, заработная плата, мотивация.

WAGE – TOOL OF MOTIVATION IN LABOR

Vetrogon O.

The article defines the significance of the construction complex for the country's economy. The tendencies of the development of the construction industry of Ukraine in the modern period are considered. The monthly volumes of completed construction work were given starting in 2014. The dynamics of average wage growth in construction over the past five years

has been analyzed. Calculated the percentage changes in wages in each year. The ratio of wage growth to producer price index has been studied. The need to develop measures to stimulate labor personnel is proved. The need has been identified to introduce material and non-material forms of encouraging the workforce in order to improve the performance of their work responsibilities.

Keywords: construction complex, construction industry enterprises, producer price index, material incentive, wages, motivation.

Постановка проблеми. Одним із найважливіших факторів економічного добробуту України є необхідність підтримки ефективного функціонування підприємств будівельного комплексу, оскільки будівельна галузь є важливою складовою суспільного виробництва та головною ланкою у забезпеченні належного рівня життя людей і прискорення інноваційного розвитку багатьох сфер матеріального виробництва. Особливу увагу в умовах євроінтеграції та трансформації необхідно приділити сучасному погляду на заробітну плату та мотивації її зростання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження розвитку та стану будівельного комплексу проводили такі науковці, як Проданова Л.В., Панкова Л.І. [1], Новак О.В., Биба В.В., Соха І.Ю., Петрищенко Н.А., Серьогіна Н.В. [2], Ісаєнко Д.В., Лещенко Н.А. та інші.

Мета статті. Метою статті є діагностика сучасного стану будівельної галузі країни та виявлення необхідності мотивації трудових ресурсів в матеріальній та нематеріальній формах.

Викладення основного матеріалу. Будівельна галузь є однією з найважливіших галузей народного господарства, від якої залежить ефективність функціонування всієї системи господарювання в країні [3, с. 73]. Будівельна галузь впливає на стан інших сфер економіки через те, що вона створює матеріальну базу для них, а також забезпечує будівництво, реконструкцію та ремонт існуючих об'єктів як виробничого, так і невиробничого призначення. Вона тісно пов'язана з усіма секторами національної економіки, створює основні фонди в інших галузях, забезпечує населення не тільки житлом, але й виробничими площами та працевлаштуванням [2, с. 147]. Зростання обсягів будівництва надзвичайно вигідно для бюджету країни, оскільки в цієї галузі використовується багато найменувань різних будівельних та оздоблювальних матеріалів, створюються нові робочі місця, що призводить до збільшення податкових виплат.

Взаємозв'язок будівельної галузі з іншими галузями промисловості призвело до виникнення будівельного комплексу, в якому вона є складовою частиною. Будівельний комплекс являє собою складну міжгалузеву виробничо-господарську систему, елементами якої є підприємства, що здійснюють виробництво будівель-

них матеріалів, виробів та конструкцій, а також виконують роботи з проектування та будівництва будівель і споруд [1, с. 58].

Розвиток будівельного комплексу є ознакою економічного зростання країни, що доводить покращення показників виробництва та посилення купівельної спроможності населення. Економічний ефект від розвитку будівельної галузі полягає у мультиплікаційному ефекті коштів, вкладених у будівництво. Ріст будівельної галузі неминуче викликає економічний ріст у країні і виникнення необхідних умов для розв'язання багатьох соціальних проблем [4, с. 116].

За останні чотири з половиною роки обсяг виконаних будівельних робіт поступово збільшувався кожного року. Показники за перші чотири місяці 2018 року підтверджують таку тенденцію, отже, можна припустити, що обсяг виконаних будівельних робіт за весь рік перевищить результат попереднього року. Динаміка зростання обсягів виконаних будівельних робіт приведена в таблиці 1, відповідно до статистичних даних, представлених державною службою статистики України [5, с. 1].

Збільшення обсягів виконаних будівельних робіт впливає на ринок праці та рівень оплати праці в будівництві. Середня заробітна плата у 2017 році коливалась у межах 5325-7447 гривень.

Середня заробітна плата – макроекономічний показник, що обчислюється як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону). Розраховується, виходячи із фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надлишок, винагород за підсумками роботи за рік та одноразових заохочень [6, с. 1].

За останні чотири роки середня заробітна плата в будівництві за місяць мала достатньо значне зростання. Динаміка показників за 2014-2017 роки, а також за перші три місяці 2018 року наведена на рис. 1, відповідно до статистичних даних, представлених державною службою статистики України [7, с. 1].

Як можна побачити на рис. 1, динаміка заробітної плати за останні роки демонструє стійке зростання, причому щорічний зріст у гривнях кожного року більше: у 2014 – 877 грн., у 2015 – 1768 грн., у 2016 – 1983 грн., у 2017 – 2122 грн., а за перші 3 місяці 2018 року – 536 грн. Але якщо розглядати зростання

Таблиця 1. Обсяг виконаних будівельних робіт у 2014-2018 роках¹ (млн. грн)

Рік	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
2014	2781,9	3048,6	3987,6	3916,6	3904,8	4128,7	4232,6	4047,3	4715,3	4753	5259,5	6332,8
2015	2253,2	2798,9	3684,4	3524	4021,1	4575,1	4535,2	4770,3	5507,4	5792,4	6298,4	9754,6
2016	2574,7	3612,9	4383,2	4734,4	4873,9	5597,5	5941,6	6251,1	7618,4	7243,3	8136,1	12759,8
2017	4192,9	4655,6	6095,7	6248,8	7400,8	8778,9	8570,1	9431,7	10499,3	10105,2	11264,4	18439,4
2018	4833,6	5650,7	7811,8	7743,6								

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, також без частини зони проведення антитерористичної операції

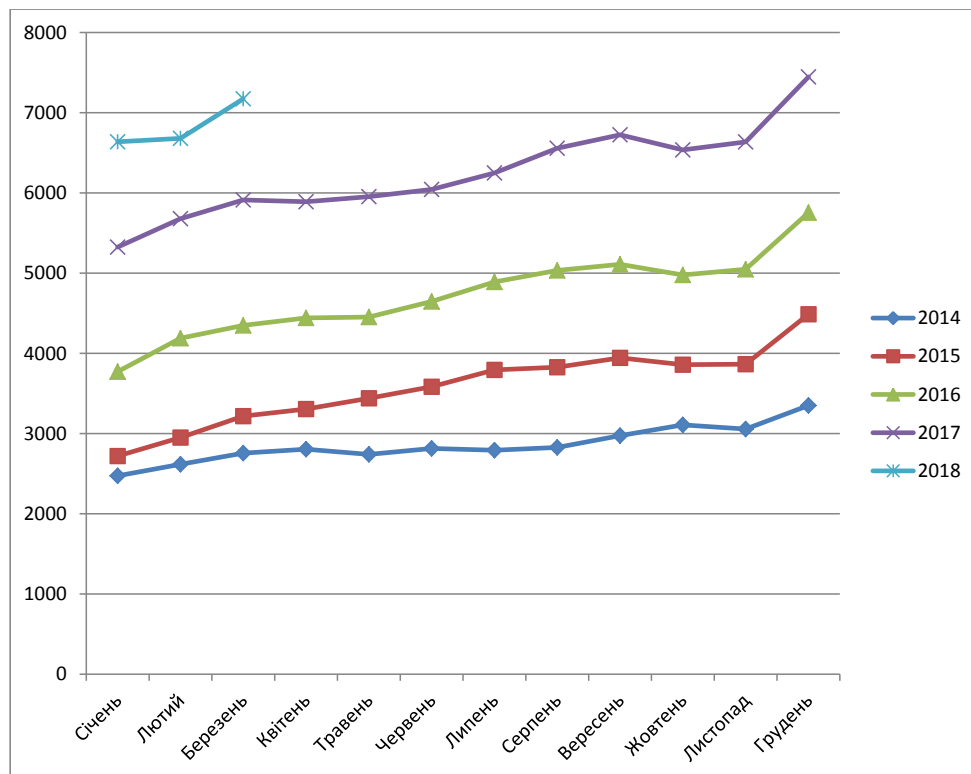


Рис. 1. Динаміка зміни середньої заробітної плати у будівництві

заробітної платні у відсотковому співвідношенні, то динаміка змін має дещо інший вид:

2014 рік – 35,48% 2016 рік – 52,59% 2018 рік – 8,08%
 2015 рік – 65,02% 2017 рік – 39,83%

Найбільше відсоткове зростання заробітної плати відбулося у 2015 році і з того часу поступово зменшується, що пояснюється рівнем заробітної плати.

При цьому річний індекс цін виробників за той же період, згідно даних міністерства фінансів, склав [8, с. 1]:

2014 рік – 131,7% 2016 рік – 135,8% 2018 рік – 106,0%
 2015 рік – 125,5% 2017 рік – 116,6%

Таким чином, на основі поданих даних можна зробити висновок, що зростання заробітної плати випереджує зростання цін на продукцію, що свідчить про зростання реальної заробітної плати. Відповідно, такі зміни можна інтерпретувати, як спроби підвищення мотивації робітників, оскільки підвищення заробітної плати є найвпливовішим методом мотиваційного заохочення. Але заробітна плата є елементом операційних витрат, отже, вона включається в собівартість продукції та її доля впливає на формування вартості виробництва продукції, отже, вибір оптимального рівню заробітної плати стосується кожного із учасників будівельного процесу.

Таким чином, в економіці поки що зберігається ситуація коли рівень заробітної плати практично визначається належністю до певної сфери економічної діяльності, а не формується під впливом загальноєкономічних світовою практикою чинників, якими є кількість, якість та результати праці [9, с. 2]. Невідповідність заробітної плати призводить до певних негативних наслідків, а саме: зниження мотивації працівників до ефективного, якісного та високовиробничого труда, плинності тру-

дових кадрів, звільнення високопрофесійних співробітників та інше.

З метою підвищення реальних доходів робітників підприємства доцільно впровадження заходів, спрямованих на визначення розміру заробітної плати безпосередньо в залежності від особистого вкладу та завантаженості кожного працівника, а також збільшення частки оплати праці в складі собівартості у таких випадках, коли вдається зменшити матеріальні витрати.

В стабільних економічних умовах підвищення заробітної плати не має відбуватися, але питання мотивації залишається актуальним. Це доводить необхідність початкової побудови раціональної системи стимулювання, яка не передбачає постійну мотивацію – тобто матеріальна винагорода не має бути постійною надбавкою до заробітної плати. Це означає, що якісне та сумлінне виконання робочих обов'язків не потребує матеріального стимулювання, воно можливе у випадках, коли робітник виконує додаткові обов'язки, або за поліпшення встановлених регламентів виконання обов'язків. Ще одна обов'язкова умова раціонального стимулювання – заохочення за складні для виконання робочих обов'язків умови має бути меншим, ніж заохочення за їх перевиконання. Крім того, доволі значну роль може мати нематеріальне заохочення, до якого можна віднести подарунки до свят, надання паркувальних місць, переваги при отриманні кредитів, престижні або корисні відрядження, надання умов для підвищення кваліфікації тощо.

Висновки. Підводячи підсумки всьому вищезазначеному, можна зробити наступні висновки:

1. Мотивація якісного виконання робочих обов'язків повинна спиратись на раціональну систему матеріального заохочення;

2. Матеріальне заохочення кадрів потрібно застосовувати тільки в обґрунтованих випадках;

3. Система мотивації має ґрунтуватися на тимчасовості матеріальних заохочень відповідно до досягнень окремих індивідумів;

4. Будуючи систему мотивації на підприємстві, треба впроваджувати як грошові, так і нематеріальні види заохочень.

Але необхідною умовою впровадження таких заходів має бути достатній рівень заробітної плати працівників, що доволі складно забезпечити у організаціях державної форми власності. При недостатності рівня заробітної плати така система стимулювання не зможе запобігти звільненню висококваліфікованих робітників та не стимулюватиме їх до збільшення якісного рівня праці.

1. Проданова Л.В., Панкова Л.І., Зайва Ю.О. Проблемні аспекти розвитку ринку будівельної галузі України. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 6-2 (06). С. 57-61.
2. Петрищенко Н. А., Серьогіна Н. В. Сучасні проблеми будівельного комплексу України. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. Вип. № 4 (76). С. 146-150.
3. Компанієць І.О., Авраменко О.І. Будівельна галузь в Україні: проблеми та перспективи розвитку. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2011. Вип. 27. Т. 1. С. 72-75.
4. Педько І.А., Кунєва І.С. Будівельна галузь в сучасному ринковому середовищі. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону*. 2012. С. 116-118.
5. *Обсяг виконаних будівельних робіт*. Державна служба статистики України. Київ, 2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/ibd/ovb/ovb_u/arh_ovb_u.htm
6. *Середня заробітна плата*. Міністерство фінансів України. Київ, 2018. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/2018>
7. *Середня заробітна плата за видами економічної діяльності*. Державна служба статистики України. Київ, 2018. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/gdn/Zarp_ek_m/Zp_ek_m_u/arh_zpm_u.html
8. *Індекс цін виробників*. Міністерство фінансів України. Київ, 2018. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/2018>
9. Наумко Ю.С. Заробітна плата – найвпливовіший засіб мотиваційного впливу. *Ефективна економіка*. 2009. №3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=53>

E-mail: 07vetrogon65@gmail.com

УДК 658:338.363

Вітязь А.Ю.

аспірант кафедри економіки підприємства та підприємництва,
Хмельницький національний університет

ОЦІНКА ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

У статті здійснено аналіз діяльності машинобудівної галузі України на основі даних Державної служби статистики України за 2010-2017 рр. У результаті дослідження було виділено основні тенденції розвитку машинобудування в Україні, виявлено проблеми та загрози, з якими стикаються вітчизняні машинобудівні підприємства, що, у свою чергу, уповільнюють або унеможливають їх подальший розвиток, та окреслено подальші перспективи розвитку вітчизняного машинобудівного комплексу. Перспектива подальших досліджень у даному напрямі повинна будуватися на підборі ефективних методів управління машинобудівними підприємствами з метою закріплення позицій та підвищення конкурентоспроможності даної галузі.

Ключові слова: зовнішня торгівля; обсяг реалізації продукції; попит; інвестиційна привабливість; машинобудування; експортно-імпорتنі операції; перспективи розвитку.

ОЦЕНКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ УКРАИНЫ

Витязь А.Ю.

В статье осуществлен анализ деятельности машиностроительной отрасли Украины на основе данных Государственной службы статистики Украины за 2010-2017 гг. В результате исследования были выделены основные тенденции развития машиностроения в Украине, выявлены проблемы и угрозы, с которыми сталкиваются отечественные машиностроительные предприятия, что, в свою очередь, замедляет или делает невозможным их дальнейшее развитие, и намечены дальнейшие перспективы развития отечественного машино-