

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БУДІВЕЛЬНІЙ СФЕРІ

Постановка проблеми. Конкуренентоздатний розвиток вітчизняної будівельної галузі можливий лише в разі, якщо ця галузь скористається всіма важелями й інструментами, що здатні забезпечити її стійкий розвиток. Одним із таких інструментів є забезпечення належного рівня заробітної плати працівників будівельної галузі, що, як і в будь-якій іншій галузі народного господарства, є основою, на якій тримається діяльність суб'єктів господарювання. У зв'язку з цим наукове опрацювання проблеми оплати праці працівників будівельної галузі є надзвичайно важливим, питання організації заробітної плати представляють інтерес для вчених - економістів у всі часи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В даний час вивченню проблем мотивації праці в сучасних умовах присвячені роботи багатьох вітчизняних вчених.

Питання організації та оплати праці в умовах ринку вивчали багато вчених-економістів, серед яких О.А. Грیشнова, П.Ю. Буряк, О.І. Гадзевич, Б.М. Генкін, О.В. Калина та інші. Водночас питання, пов'язані зі специфікою системи оплати праці в будівельній галузі, не були предметом спеціального наукового розгляду, хоча їх важливість має неабияке значення.

Метою дослідження є стан оплати праці на українських підприємствах в сфері будівництва та формування рекомендацій щодо покращення системи мотивації та стимулювання на них.

Основний матеріал дослідження. Стимулювання праці - це перш за все зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини у сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Стимулювання виконує економічну, соціальну і моральну функції.

На рис. 1 відображено види стимулювання праці.

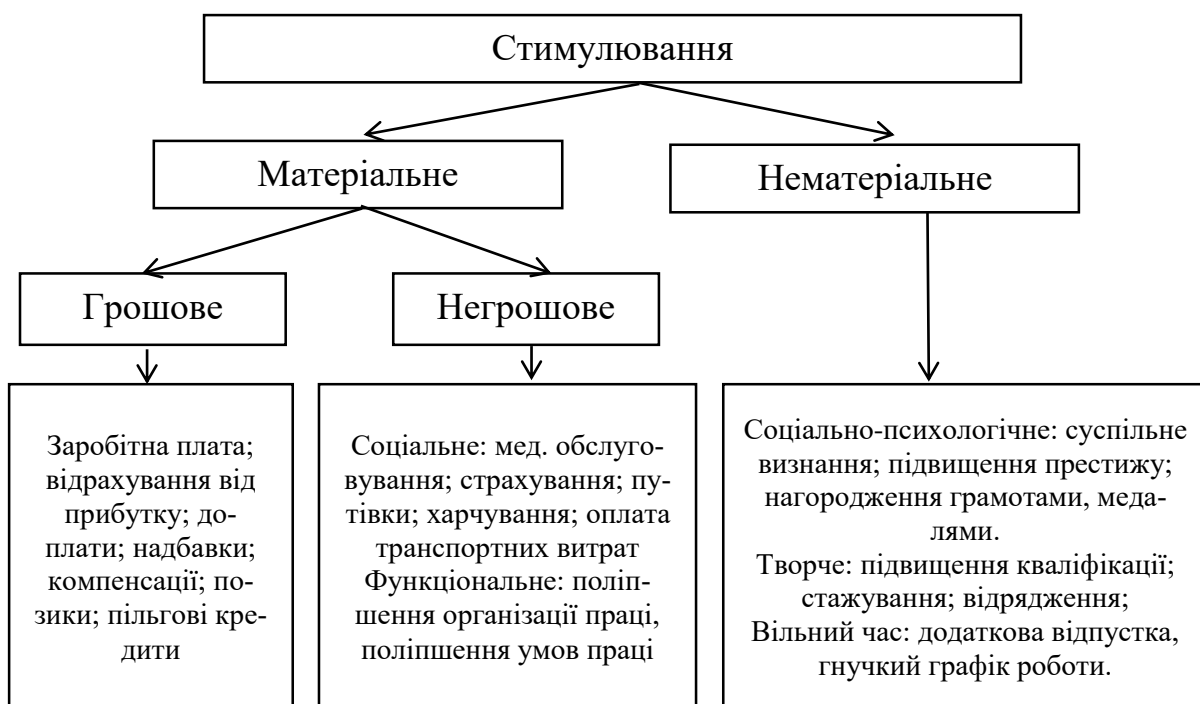


Рис. 1. Види стимулювання праці

Як бачимо з рис. 1, стимули можуть бути матеріальними і нематеріальними. До першої групи належать грошові (заробітна плата, премії тощо і негрошові (путівки, безкоштовне лікування, транспортні витрати та ін.). До другої групи стимулів можна віднести: соціальні (престижність праці, можливість професійного і службового зростання), моральні (повага з боку оточуючих, нагороди) і творчі (можливість самовдосконалення та самореалізації).

Зупинимось більш докладно на такому матеріальному стимулі як заробітна плата, адже саме вона є основним джерелом доходів населення в нашій країні та основним важелем впливу на працівників для керівників та власників підприємств. Організація оплати праці в будівельній галузі здійснюється залежно від загальної економічної, соціальної політик і реформ, які проводяться в державі. Документ, який визначає економічні, правові й організаційні основи оплати праці працівників, які

перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, є Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Відповідно до статті 1 даного Закону, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Так як заробітна плата є важливим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту, то необхідно визначити її основні структурні особливості та динамічні тенденції в Україні в цілому та будівельній галузі окремо. Динаміка середньомісячної заробітної плати у розрахунку на одного штатного працівника по Україні та Харківській області наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Динаміка середньомісячної заробітної плати у розрахунку на одного штатного працівника [2,3]

Показник	2010р.	2011р.	2012р.	2013р.	2014р.	Базисний темп приросту, %
<i>Україна</i>						
Середня заробітна плата, грн	2250	2648	3041	3282	3480	54,67
Ланцюгові темпи приросту, %	-	17,69	14,84	7,93	6,03	
Середня заробітна плата в будівництві, грн	1777	2294	2543	2727	2860	60,95
Ланцюгові темпи приросту, %	-	29,09	10,85	7,24	4,88	
<i>Харківська область</i>						
Середня заробітна плата, грн	2060	2407	2753	2975	3143	52,57
Ланцюгові темпи приросту, %	-	16,84	14,37	8,06	5,65	
Середня заробітна плата в будівництві, грн	2109	2676	3067	3263	3610	71,17
Ланцюгові темпи приросту, %	-	26,88	14,61	6,39	10,63	

З аналізу табл. 1 можемо зробити висновок, що відбувається стрімке уповільнення темпів приросту середньої заробітної плати як по Україні в цілому (з 17,69% до 6,03%) та галузі будівництва (з 29,09% до 4,88%), так і по Харківській області (з 16,84% до 5,65%) та галузі будівництва у Харківській області (з 26,88% до 10,63%). Зауважимо, що уповільнення росту оплати

праці в Харківській області більше, ніж по Україні в цілому, але стосовно будівництва маємо зворотну картину, що свідчить про кращий стан у цій сфері відносно загальноукраїнського.

Більш докладно, зміна рівня середньої заробітної плати штатного працівника у будівництві в Україні наведено в табл.2.

Таблиця 2 - Рівень середньої заробітної у будівництві в Україні [2]

Роки	місяць												Середня заробітна плата
	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	
2015	2719	2828	2957	3034	3120	3195	3276	-	-	-	-	-	3126,4
2014	2472	2617	2755	2804	2739	2814	2791	2826	2973	3108	3055	3349	2858,6
2013	2322	2420	2581	2681	2669	2732	2823	2846	2824	2865	2792	2985	2711,7
2012	2143	2185	2344	2392	2506	2518	2601	2673	2701	2673	2586	2721	2503,6
2011	1790	1889	2041	2075	2152	2247	2341	2480	2517	2456	2460	2643	2257,6
2010	1291	1446	1561	1608	1677	1782	1851	1919	1976	2016	2023	2145	1774,6
2009	1226	1332	1376	1452	1455	1535	1586	1589	1652	1664	1655	1792	1526,2
2008	1547	1684	1752	1820	1898	1956	2054	2068	2054	1837	1624	1689	1831,9
2007	1181	1222	1311	1337	1389	1473	1541	1605	1605	1668	1656	1850	1486,5
2006	850	930	1006	1031	1076	1133	1178	1257	1240	1274	1288	1435	1141,4
2005	667	730	771	819	831	894	936	1000	1000	1005	1000	1103	896,4
2004	555	596	634	644	663	740	744	762	798	788	766	824	709,6

За даними Державної служби статистики України (табл. 2) було встановлено, що середня заробітна платня в будівельній галузі постійно збільшується. Так, на липень 2015 року середня заробітна платня в будівництві склала 3276 грн. Також можна відмітити, що найвище значення середня заробітна плата в будівельній галузі має в листопаді та грудні 2014р., а найменше - в січні та лютому 2015р., і починає зростання з квітня поточного року. Економічно обґрунтованим зростання оплати праці вважається за умови зростання про-

дуктивності праці, обсягів робіт. Результат дослідження ланцюгових темпів приросту рівня середньомісячної заробітної плати в будівництві та обсягів будівництва в Україні, який репрезентовано на рис. 2, свідчить про негативну тенденцію в даній сфері. При скороченні обсягів будівництва, відбувається уповільнення росту середньої заробітної плати, що обумовлено зростанням рівня мінімальної заробітної плати на державному рівні та інфляційними процесами.

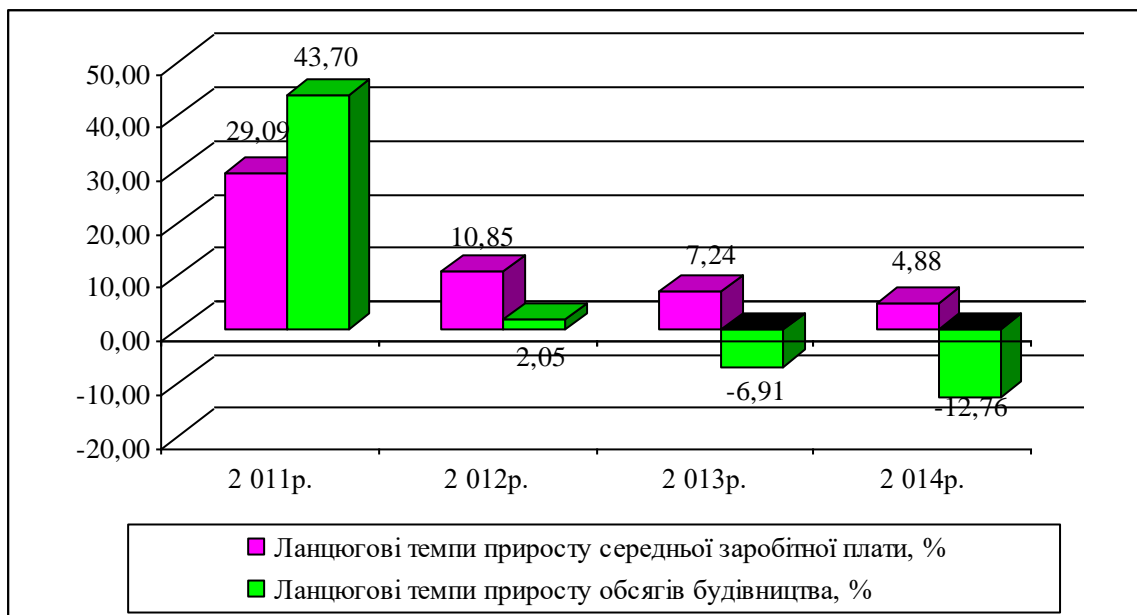


Рис. 2. Динаміка ланцюгових темпів приросту обсягів будівництва та середньої заробітної плати в будівництві по Україні

Для більш конкретного аналізу рівня заробітної плати на будівельних підприємствах Харківського регіону, необхідно розглянути стан оплати праці на ПАТ «Трест Житлобуд-1», одному з найбільших українських будівельних підприємств (табл. 3). Дана компанія має у своєму складі 17 підрозділів, в яких працюють близько 1000 чоловік. Організація входить до п'ятірки найбільших будівельних компаній в Україні.

Аналіз табл. 3 дозволяє сформулювати такі висновки: розмір фонду оплати праці в 2012 році склав 18688 тис.грн, в 2013

році – 22681 тис.грн. і в 2014 році – 28096 тис.грн. Середньооблікова чисельність працівників постійно збільшується так в 2012 році кількість працівників становить 791 чол., в 2013 році – 806 чол., в 2014 році – 912 чол. Середньомісячна заробітна плата одного працівника в 2014 році порівняно з 2013-2012 роками має тенденцію до збільшення. Так, в 2014 році порівняно з 2012 роком вона зростає майже вдвічі (+1598 грн).

Застосовуючи графічний метод, проведемо дослідження структури фонду оплати праці (рис.3).

Таблиця 3 - Складові фонду оплати праці працівників ПАТ «Трест Житлобуд-1» за 2012-2014рр.

Показник	Роки		
	2012	2013	2014
Фонд оплати праці, тис.грн	18688	22681	28096
у тому числі:			
- основної заробітної плати	15209	18567	23467
- додаткової заробітної плати	2450	3220	3150
- компенсаційні та заохочувальні виплати	1029	894	1479
Середньооблікова чисельність працівників	791	806	912
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	1969	2345	3567
Обсяг будівництва, тис. грн	222576	315764	319753

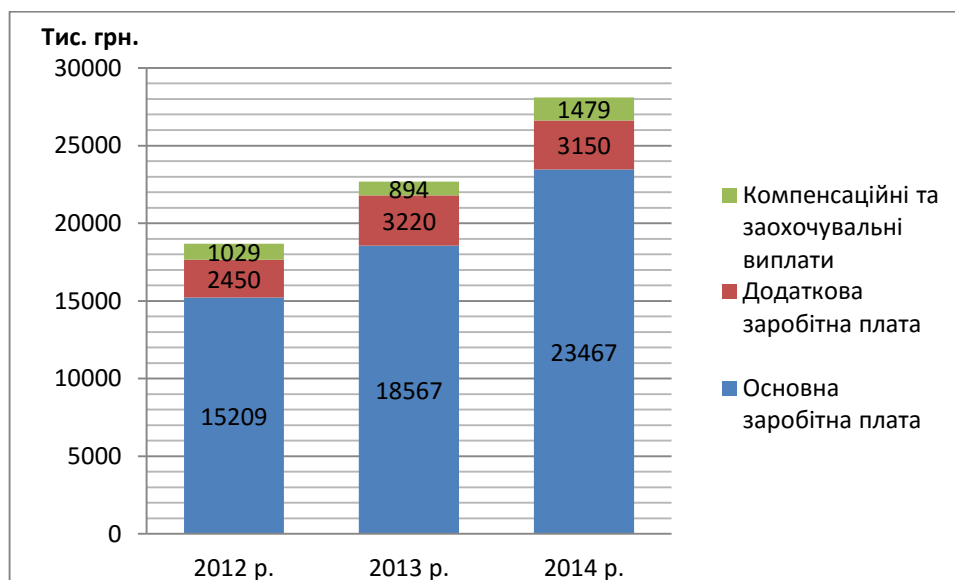


Рис. 3. Структура фонду оплати праці на підприємстві ПАТ «Трест Житлобуд-1» за 2012-2014рр.

На підприємстві ПАТ «Трест Житлобуд-1» велику питому вагу займає основна заробітна платня 81,4 % у 2012 році, а у 2014 цей показник збільшується і складає

83,5 %; невелика питома вага припадає на додаткову заробітну платню – від 11,2% в 2012р. до 13,1 % в 2014р. за рахунок скорочення частки інших компенсаційних та

заохочувальних виплат. Тобто на будівельному підприємстві працівник має досить значний розмір гарантованої заробітної плати у вигляді основної її частини. Мотивація знаходиться на низькому рівні, підприємства практично не зацікавлює своїх робітників в кінцевих результатах діяльності.

Вважаємо, що в будівництві навпаки, мотивація повинна відігравати більшу роль, оскільки це впливає на кінцеві результати діяльності працівників.

Гнучкість системи мотивації повинна забезпечуватися стимулюванням робітників за досягнення вимірюваних результатів (грошових і натуральних показників, кількості здійсненої праці, її якості). Крім того, вона повинна передбачати індивідуальні показники діяльності робітника, його структурного підрозділу та будівельного підприємства в цілому. Таким чином, заробітна плата повинна мати такі складові: основна заробітна плата (не нижче мінімальних державних гарантій); стимулювання за індивідуальні показники; стимулювання за результативність діяльності структурного підрозділу; стимулювання за результативність діяльності будівельного підприємства в цілому.

Таке структурування оплати праці дозволить стимулювати працівників до здійснення ефективної діяльності, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності усієї організації.

Висновки. В умовах ринкової економіки одним із чинників збереження динамічного розвитку будівельних підприємств є створення належної системи стимулювання та мотивації праці, зокрема оплати праці, яка б урахувала специфіку діяльності в будівництві.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., № 108/95 – ВР / Законодавство України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.zakon.rada.ua>.
2. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Офіційна сторінка Державного комітету статистики України в Харківській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.ukrstat.kh.gov.ua>.
4. Офіційна сторінка Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://www.minregion.gov.ua/>
5. Дороніна О.А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О.А. Дороніна // Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2010. – №2. – С.41-46.
6. Пиж Н.С. Мотиваційний пакет як основна складова вдосконалення мотиваційної системи на підприємствах будівельної 17 галузі / Н.С. Пиж // Науковий інформаційний журнал «Бізнес інформ». - 2010. - №1 (377). - С. 16 - 21.
7. Шевченко В.В. Альтернативные концепции оплаты труда в условиях экономики Украины / В.В. Шевченко // Наукові праці ДНТУ. Серія: економічна. – 2011. – Вип. 39-2. – С.110-115.

УДК 658.8.02

Іванілов О.С., Перегудов І.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

СУЧАСНИЙ СТАН МАРКЕТИНГУ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Вступ. На теренах України маркетинг міцно та стрімко входить в бізнес-процеси всіх підприємств. Сучасні західні економісти вважають маркетинг одним з «китів» бізнесу, на якому ґрунтується вся економіка. Розвиток маркетингу в Україні починається з 90-х років минулого століття,

коли держава здобула свою незалежність та почала будувати ринкову економіку. До цього принципи маркетингового управління не були притаманні діяльності українських підприємств в силу відсутності ринкового механізму як такого та, відпо-