

1. Рентабельність операційної діяльності великих та середніх підприємств за видами економічної діяльності за січень-вересень 2017 року / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/fjn/rodp/rodp_ed/rodp_ed_u/rodp_ed_0617_u.htm (дата звернення: 01.06.2018).
2. Моделювання структури життєздатних соціально-економічних систем: монографія / Л.Н. Сергєєва, А.В. Бакурова, В.В. Воронцов та ін.; ред. Л.Н. Сергєєва. Класич. приват. ун-т. Запоріжжя: КПУ, 2009. 256 с.
3. Гриценко К.Г. Науково-методичне обґрунтування концептуальних засад управління життєздатністю страхової компанії. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2012. № 5 (67). С. 162-167. URL: <http://er.knuid.com.ua/handle/123456789/3312> (дата звернення: 02.06.2018).
4. Марковський О.В. Аналіз достатності та розподілу капіталу банку на основі принципу гармонійності URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Dtr_ep/2011_6/files/EC611_46.pdf (дата звернення: 02.06.2018).
5. Войтенко Г.В., Кондратюк М.Ф. Фінансова безпека підприємства та її роль у системі антикризового управління. Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. 2014. Т. 19. Вип. 2/3. С. 46-50. URL: http://www.visnyk-onu.od.ua/journal/2014_19_2_3/11.pdf (дата звернення: 01.06.2018).
6. Иванус А.И. Код да Винчи в бизнесе, или Гармоничный менеджмент по Фибоначчи. Изд.3. 2012. 104 с.
7. Павлов И.Д., Павлов Ф.И., Каплуновская М.А. Определение уровня гармоничного менеджмента в строительном производстве. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/natural/Vrabia/2009_4/statii/UDK%2065.pdf. (дата звернення: 02.06.2018).
8. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: наказ від 07.02.2013 № 73 / Міністерство фінансів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13/print1485617162959479> (дата звернення: 01.06.2018).
9. Цюцяк І.Л. Аналіз наукових підходів до трактування категорії «власний капітал». Науково-інформаційний вісник «Економіка». 2014. № 9. С. 271-280.
10. Інформація Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України. URL: <http://smida.gov.ua/> (дата звернення: 01.06.2018).

E-mail: naya@i.ua

УДК 377.354:637.5

Бергер А.Д.

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри маркетингу,
Національний університет харчових технологій

ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА ПІДГОТОВКА РОБІТНИКІВ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ

У статті досліджені проблеми розвитку професійно-технічної освіти в Україні. Подальше поглиблення управлінських реформ без наповнення їх соціальним змістом й активної підтримки трудового колективу не можуть бути реалізованими. Підприємства м'ясопереробної галузі зацікавлені у висококваліфікованих робітниках, але не вважають за необхідне співпрацювати з ПТНЗ. Дані взаємовідносини повинні бути юридично визначені і відображені при розробці «Положення про базове підприємство», яке повинно функціонувати на принципах партнерства, взаємовигідного співіснування та довгостроковості.

Ключові слова: професійно-технічна освіта, робітничі професії, підготовка, підприємство, м'ясопереробна галузь.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОЧИХ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

Бергер А.Д.

В статье исследованы проблемы развития профессионально-технического образования в Украине. Дальнейшее углубление управленческих реформ без наполнения их социальным содержанием и активной поддержке трудового коллектива не могут быть реализованы. Предприятия мясоперерабатывающей отрасли заинтересованы в высококвалифицированных рабочих, но не считают необходимым сотрудничать с ПТУ. Данные взаимоотношения должны быть юридически определены и отображены при разработке «Положения о базовом предприятии», которое должно функционировать на принципах партнерства, взаимовыгодного сосуществования и долгосрочности.

Ключевые слова: профессионально-техническое образование, рабочие профессии, подготовка, предприятие, мясоперерабатывающая отрасль.

VOCATIONAL EDUCATION TRAINING OF WORKERS
FOR ENTERPRISES OF MEAT PROCESSING INDUSTRY

Berher A.

The problems of vocational education development in Ukraine are investigated in the article. Further deepening of administrative reforms without filling their social content and active support to the labor collective can not be realized. The enterprises of meat processing industry are interested in highly skilled workers, but do not consider a necessity to cooperate with Vocational Educational Institutions. These relations must be legally certain and reflected at the development of "Statute about the base enterprise", that must function on the principles of partnership, beneficial coexistence and long-term period.

Keywords: vocational education, labor professions, training, enterprise, meat processing industry.

Постановка проблеми. Вхідження України в зону вільної торгівлі з Євросоюзом вимагає освоєння міжнародних стандартів якості продукції, збереження навколишнього середовища і запровадження європейських стандартів життя населення. Тому, стратегія підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств має передбачати комплексні організаційно-технічні заходи та економічні реформи, які потрібно впроваджувати з урахуванням досвіду діяльності аналогічних підприємств країн Євросоюзу для успішної конкуренції на світовому ринку.

У Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» планується досягти до 16000 доларів США підвищення частки ВВП у розрахунку на одну особу, піднятися з 112 місця до першої «двадцятки» у рейтингу легкості ведення бізнесу, залучити 40 млрд. доларів США прямих іноземних інвестицій, підвищити середню тривалість життя на 3 роки [1].

Розглядаючи фактори забезпечення конкурентоспроможності країни потрібно зазначити, що головним фактором є людський капітал. Розвитку людського капіталу повинна сприяти ефективна мотивація, інвестиції тощо.

Аналіз досягнень економічно успішних країн (Швейцарія, Швеція, Японія, Південна Корея, Великобританія, Данія) свідчить, що в різних періодах в цих країнах факторами конкурентоспроможності виступав людський дух (патріотизм, самодисципліна, висока працездатність, підняття національного духу). Отже існує пряма взаємозалежність між професійною компетентністю персоналу підприємства та рівнями конкурентоспроможності країни.

Водночас кваліфікація робітників, випускників професійно-технічних навчальних закладів, не завжди відповідає перспективним соціально-економічним потребам підприємств. Це зумовлено неефективним механізмом управління, залишковим принципом фінансування, недостатньою участю підприємств у вирішенні проблем професійно-технічної освіти, падінням престижу робітничих професій, недостатністю нормативно-правової бази, недостатнім формуванням державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та слабким науково-методичним забезпеченням. Зважаючи на серйозність і своєчасність цього питання дане дослідження є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку професійно-технічної освіти і напрямкам її удосконалення приділяється багато уваги в педагогічній, психологічній, філософській, соціологічній та економічній науці. Науковцями накопичена значна кількість вітчизняних і зарубіжних публікацій з цієї проблеми. Водночас залишається недостатньо визна-

ченим питання – удосконалення професійно-технічної підготовки робітників за визначеною галузевою належністю, у тому числі, і, для м'ясопереробної галузі.

Метою статті є дослідження підходів щодо удосконалення професійно-технічної освіти робітників для підприємств м'ясопереробної галузі з урахуванням її розвитку та специфіки функціонування у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Розвиток професійно-технічної освіти в Україні повинен бути направлений на формування державної політики з цього питання на основі принципів безперервності, доступності, інноваційності та компетентного підходу [2].

Метою прийнятих Державних цільових програм розвитку професійно-технічної освіти в Україні було створення сприятливих умов для якісної підготовки робітників відповідно до державної соціально-економічної політики, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави, забезпечення рівного доступу до професійно-технічної освіти [3].

Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття молоді професії відповідно їх покликання, інтересів, здібностей, а також оволодіння знаннями, уміннями і практичними навиками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвитку компетентності та професіоналізму, виховання патріотизму, високої працездатності, самодисципліни та самоповаги.

За професійними напрямами діяльності професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ) розподіляються за профілями: промислові, агропромислового комплексу, будівельні, сфери послуг. Водночас система професійно-технічної освіти змінюється. Оновлюються та розширюються функції, здійснюється пошук співпраці з підприємствами, з'явилися вищі професійні училища, центри професійно-технічної освіти, професійні ліцеї. Водночас статистичні дані свідчать про суттєве скорочення закладів професійно-технічної освіти в Україні за період 1990-2017 роки (табл. 1).

У 2017 році порівняно з 1990 роком спостерігається скорочення кількості ПТНЗ на 490 або на 39,3%, що відбувалося із-за різних політичних, економічних, соціальних причин в країні. Також ці процеси негативно відобразилися на чисельності учнів ПТНЗ, яка зменшилася на 374 тис. осіб або на 58,1%.

Професійно-технічна освіта пов'язана з системою праці й занятості. Із випущених у 2016/2017 році 140690 осіб 81,7% були працевлаштовані за отриманою професією [4]. Як свідчить структура працевлаштованих ПТНЗ у 2017 році за видами діяльності, найбільшу частку займає промисловість – 30% (рис. 1).

Упродовж 27 років незалежності України професійно-технічна освіта не зазнала системних змін у

м'ясопереробній галузі, до 1993 року функціонували вісім професійно-технічних училищ з підготовки робітників основних професій, для яких базовими підприємствами були м'ясокомбінати: Вінницький, Дніпропетровський, Донецький, Львівський, Запорізький, Київський, Одеський, Черкаський.

Створення професійно-технічних училищ та становлення професійної освіти здійснювалась на підставі урядових та партійних рішень як структурний підрозділ базового підприємства. Так, в 1936 році було створено професійно-технічне училище на Вінницькому м'ясокомбінаті [5]. У м'ясожировому, ковбасному, консервному виробництвах були виділені робочі місця на виділених окремих дільницях, працювали окремо учні професійно-технічного училища під керівництвом майстра м'ясокомбінату.

Підготовкою робітників основних професій для підприємств м'ясопереробної галузі займалися професійно-технічні училища (ПТУ), які надавали професійно-технічну освіту зі складних спеціальностей: забійники худоби, виготовлювачі натуральної ковбасної оболонки, апаратники термічної обробки субпродуктів, обвалювальники м'яса, жилувальники м'яса, формувальники ковбасних виробів, фаршеу-

кладальники та інші. Ці професії є сьогодні достатньо дефіцитними і конкурентоспроможними як на внутрішньому, так і на міжнародному ринках праці. Вони мають попит на підприємствах м'ясопереробної галузі Ірландії, Нідерландів, Великобританії, Польщі, Румунії, Угорщини, Чехії та інших країн. Основною вимогою роботодавців західних країн до українських виробників є пред'явлення диплому про отримання робочої професії у професійно-технічному училищі м'ясопереробної галузі. Так, Вінницьке професійно-технічне училище готувало робітників основних професій для Вінницької, Хмельницької, Житомирської, Тернопільської областей та інших.

Аналогічно за регіонами розподілення здійснювали підготовку й інші професійно-технічні училища України. Професійно-технічне училище № 44 (надалі ПТУ) щорічно навчало 150 учнів за восьми професіями: бійців худоби – 25 чоловік, виготовлення натуральної оболонки – 20, обвалювальників м'яса – 20, жилувальників – 10, оброблювачів м'ясних туш – 20, оброблювачів тушок птиці – 35, фаршеукладчиків – 5, розбірників субпродуктів – 15 чол. [5].

Весь колектив учнів ПТУ мав повну середню освіту на базі 10 класів. Всі учні користувалися гуртожитком

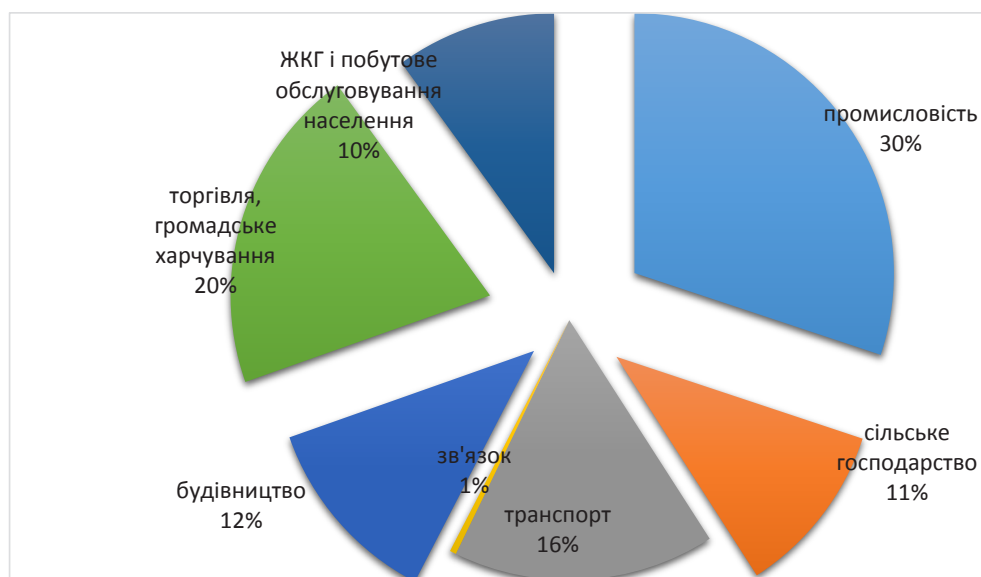


Рис. 1. Структура працевлаштованих учнів ПТНЗ у 2017 році за видами діяльності, %

Джерело: [4]

Таблиця 1. Динаміка кількості ПТНЗ в Україні за 1990-2017 роки

Роки	Кількість ПТНЗ	У % до 1990 року	Кількість учнів, тис. осіб	У % до 1990 року	Кількість учнів на один ПТНЗ, осіб	У % до 1990 року
1990	1246	100	643,4	100	518	100
1995	1179	94,6	555,2	86,3	471	90,9
2000	970	77,8	524,6	81,5	541	104,4
2005	1023	82,1	496,6	77,2	485	93,6
2010	976	78,3	433,5	67,4	444	85,7
2015*	798	64,0	304,1	47,3	381	73,5
2017*	756	60,7	269,4	41,9	356	68,7

*Без урахування тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим

Джерело: складено за [4]

безкоштовно, три разовим безкоштовним харчуванням, отримували стипендію, а також учні отримували доплату до рівня місячної тарифної ставки робітника 1 розряду. Таким чином, підсумок усіх виплат учневі складав 60-80% середньої заробітної плати робітника відповідної професії. У ПТУ йшли вчитися діти із малозабезпечених сімей, сироти, які здобували необхідні професії і для яких матеріальна допомога була необхідна.

Навчальними планами було передбачено вивчення технології м'яса та м'ясних продуктів, спеціалізованого обладнання, санітарно-гігієнічних правил, економіки та організації виробництва, охорони праці, техніки безпеки та інших дисциплін. 505 навчального часу йшло на засвоєння теоретичного матеріалу і 50% на виробниче навчання для здобуття практичних навичок праці на базовому підприємстві. Водночас, базове підприємство – Вінницький м'ясокомбінат – виділяв дільниці та робочі місця для практичного навчання учнів професійно-технічного училища з оплатою праці за вироблену продукцію, що сприяло бажанню учнів залишитися працювати на підприємствах м'ясопереробної галузі.

У 90-х роках в зв'язку з організацією агропромислових комплексів в кожній області, професійно-технічні училища були передані в підпорядкування в обласні управління освіти. Це в якійсь мірі почав втрачатись взаємозв'язок з базовими підприємствами.

Згідно Закону України «Про професійно-технічну освіту» професійно-технічна освіта громадянами України здобувається безоплатно за рахунок державного бюджету. У 2017 році рівень державного замовлення складав 97,2%, відповідно контрактна форма – 2,8% [4].

Станом на 01.01.2018 року у зв'язку з недостатнім державним фінансуванням професійно-технічних училищ та зменшенням обсягів виробництва продукції в м'ясопереробній галузі, тільки чотири професійно-технічних училища (Вінницьке, Київське, Львівське, Черкаське) зберегли підготовку робочих професій для ковбасного виробництва, але скоротили чисельність майже в три рази. Інші училища змінили спеціалізацію та здійснюють підготовку робітників для інших галузей харчової промисловості (хлібопекарської, кондитерської, консервної тощо). Практично відсутня підготовка основних робочих професій для м'ясожирового виробництва у зв'язку з несприятливими та шкідливими умовами праці, низьким рівнем механізації та автоматизації виробничих процесів, низьким рівнем стипендій, що складає 8-10% середньої заробітної плати робітника.

З 2014 року ПТУ № 44 змінило назву на Державний навчальний заклад «Вінницький центр професійно-технічної освіти переробної промисловості» і здійснює підготовку тільки однієї робітничої професії для м'ясопереробної галузі – виробник м'ясних напівфабрикатів, решта професій для хлібопекарської, кондитерської тощо [5]. Головна причина ліквідації підготовки робітничим професіям для м'ясопереробної галузі – відсутність виробничої бази – закриття Вінницького м'ясокомбінату (майже не працює з 2010 року), а решта підприємств Вінницької області не проявили зацікавленості, хоча мають потребу в робітничих кадрах.

Підприємства м'ясопереробної галузі знаходяться в конкурентній економіці, про це свідчить наявність конкуренції на ринку сировини, конкуренції на ринку збуту продукції, як на внутрішньому так і на зовнішньому ринку, лібералізація цін, зберігається потужний технічний потенціал підприємств.

Сучасні підприємства м'ясопереробної галузі України мають виробничі потужності, що розраховані на перероблення за зміну більше 2 тисяч тонн худоби та птиці, вироблення 1300 тонн ковбасних виробів, більш 500 тонн м'ясних напівфабрикатів, 250 тонн сухих білкових кормів і інших видів продукції. Технічний потенціал м'ясопереробної галузі дає можливість експортувати м'ясо, консерви, шкіри, ендокринно-ферментну сировину.

М'ясопереробна галузь виконує роль зв'язуючого ланцюга між сільськогосподарським виробництвом і споживанням харчових продуктів.

Більшість підприємств є комбінованими підприємствами, що зумовлено специфічними властивостями перероблення сировини, що дозволяє при повному її комплексному використанні, виробляти різноманітні харчові, технічні продукти, а також ферментні, лікувальні препарати, що потребує вдосконалення роботи професійно-технічної освіти з врахуванням галузевих особливостей виробництва продукції, організації праці.

Галузеві особливості підприємств м'ясопереробної галузі [6]:

1. Складна структура виробництва, яка характеризується неоднорідністю технологічного і технічного забезпечення.

2. У ковбасному та консервному виробництві широкий і нестійкий асортимент продукції, який залежить від наявного попиту на готову продукцію, від структури наявної сировини, а також необхідності раціонального використання сировини.

3. Широкий асортимент продукції на підприємствах м'ясопереробної галузі ускладнює встановлення науково обґрунтованих норм і фактичного обліку витрат на одиницю конкретного виду продукції. Застосування понад 100 норм і нормативів на виробництво продукції при нормуванні праці.

4. На підприємствах м'ясопереробної галузі широко застосовуються потоково-конвеєрні лінії, апаратурні процеси, транспортні та вантажні роботи, що обумовлює колективні (бригадні) форми організації виробництва та оплати праці, тому важливо навчати учнів училища працювати в бригадах.

5. Низька частка обладнання в структурі основних фондів свідчить про низький рівень механізації та автоматизації основного виробництва, високу частку чисельності робітників зайнятих ручною працею, яких майже 60% всієї чисельності робітників, розвивати в учнів ПТНЗ творчі здібності для впровадження інноваційних розробок.

Згідно Закону України «Про якість та безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини» держава залишає функцію відповідальності за дотриманням вимог нормативної документації при виготовленні продукції за виробником цієї продукції [7]. Держава виконує лише функцію контролю за безпекою продукції. Для виконання вимог Закону України «Про якість та безпеку харчових продуктів і продовольчої сировини

на підприємствах м'ясопереробної галузі застосовують різноманітні методи визначення якості сировини та готової продукції за показниками: органолептичними; бактеріологічними та хімічними; токсичними (пестицидами, гормонами, антибіотиками, важкими металами, афлотоксинами); радіоактивності тощо, які обов'язково мають вивчатись у ПТНЗ.

Галузеві особливості відіграють важливу роль у виробничо-господарській діяльності і впливають на результати роботи підприємства, а значить можливості покращення добробуту працівників підприємства, тому учні професійно-технічного училища, як майбутні робітники, мають свідомо працювати над покращенням роботи виробничих підрозділів, та підвищувати прибутковість підприємства.

Учням професійно-технічних навчальних закладів потрібно вивчати Стандарти професій, котрі допоможуть випускникам знайти гідну роботу.

Професійні стандарти – перелік навиків, знань, котрі повинен мати випускник для успішної інтеграції в робочій процес в майбутньому.

Реалізувати цей курс можна лише залучаючи працівників всіх рівнів управління до участі в розробці та прийнятті управлінських рішень, брати на себе певний ризик та відповідальність. А це можливо в тому випадку, коли колектив виробничого підрозділу працює як одна команда.

В основі удосконалення механізму управління підприємствами м'ясопереробної галузі, на нашу думку, повинна бути покладена філософія доктора Едвардса Демінга, якій у своїх працях «Якість, продуктивність і конкурентоспроможність, «Вихід із кризи» визначив шлях до економічної успішності багатьох американських та японських компаній. В основі філософії Е. Демінга лежить глибоке розуміння провідної ролі людини і застосування системи «глибоких знань» у всіх видах діяльності. Мета діяльності за Е. Демінгом – розквіт суспільства досягається через розквіт як споживачів, так і виробників шляхом здійснення «ланцюгової реакції Е. Демінга» (зниження витрат, підвищення продуктивності, завоювання ринків – отримання більш якісної продукції за помірними цінами – підвищення задоволення споживача і підвищення задоволення виробника). Здійснення «ланцюгової реакції Е. Демінга» опирається на науковий підхід до організації виробництва та людський фактор. Важливим моментом наукового підходу є організація виробництва і управління на основі наукового аналізу й глибоких професійних знань.

Людський фактор за Е. Демінгом: усі працюючі в підрозділі як одна команда; лідерство; навчання. При цьому Е. Демінг ратував за таку команду, в якій робітники повинні почувати себе партнерами в загальній справі. Подальше поглиблення управлінських реформ без наповнення їх соціальним змістом й активної підтримки трудовим колективом стає нереальним [8, с. 174].

Постійний пошук покращення виробництва та управління через залучання до цього процесу всіх працівників – життєве кредо провідних японських промислових фірм. На підприємствах «Тойота» майже 93% раціоналізаторських пропозицій впроваджують у

виробництво за пропозицією робітників та менеджерів виробничих підрозділів [8, с. 178].

Виконання програми потребує створення економічного механізму підприємств в умовах Євроінтеграції, які б дозволили швидко впроваджувати нову техніку, прогресивні технології, своєчасно змінювати асортимент продукції відповідно до попиту споживачів, гнучкі виробничі системи, підвищувати якість продукції. Потрібно вдосконалювати виробниче планування, розміщення виробничих підрозділів та обладнання, створення робочих місць. Необхідно розробляти та спроваджувати гнучкі графіки та режими роботи підрозділів та робочих змін, узгоджуючи з технологічними схемами виробництва продукції не допускаючи витрат.

Учні професійно-технічних навчальних закладів при проходженні виробничої практики працюють на робочих місцях сьогодні безоплатно, щоб оволодіти професіями. Водночас треба зазначити, що згідно статті 43 закону України «Про професійно-технічну освіту», держава гарантує соціальний захист сиріт та дітей, які залишилися без батьківської опіки, забезпечуючи їм працевлаштування за набутою професією, забезпечити житлом відповідно до законодавства [2]. Реалізація даної статі закону не відповідає реальним умовам і практично не виконується.

Усі підприємства м'ясопереробної галузі змінили форму власності з державної на приватну або колективну, тому змінилися і взаємовідносини між базовими підприємствами й професійно-технічними навчальними закладами. Водночас підприємства зацікавлені у висококваліфікованих робітниках, але не вважають за необхідне матеріально допомагати ПТНЗ. Дані взаємовідносини у більшості випадків юридично не визначені, відсутнє типово «Положення про базове підприємство», яке б сприяло взаємодопомозі та співпраці підприємств з ПТНЗ та сприяло відновленню підготовки необхідним робітничим професіям.

Висновки. З метою удосконалення професійно-технічної підготовки робітників для підприємств м'ясопереробної галузі потрібно:

1. Професійно-технічні навчальні заклади освіти закріпити в обласному підпорядкуванні і фінансувати, їх за рахунок обласного бюджету, як це здійснюється у передових європейських країнах.

2. Підготовку кваліфікованих робітників здійснювати на підставі формування регіонального замовлення.

3. Створити регіональні багатопрофільні центри професійно-технічної освіти за напрямками: «сільське господарство – переробка сільськогосподарської продукції – виробництво продукції харчування».

4. Реформування професійно-технічної освіти здійснювати за потребами регіонального ринку праці, потреб промислових підприємств та сільського господарства.

5. Розробити «Положення про базове підприємство», яке б заохочувало промислові підприємства до співпраці, надання допомоги ПТНЗ на принципах партнерства, взаємовигідного співіснування та довгостроковості.

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://vscrtppr.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 потребность 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