

DATA ABOUT THE AUTHORS

Zakharin Sergey, Doctor of Economics, professor of management and marketing,
e-mail: zzz555@list.ru

Danchenko Lyudmyla, PhD, assistant professor of management and marketing,
e-mail: kaf_man_mark@knlu.kiev.ua

Usenko Yulia, teacher in management and marketing
e-mail: chervina_uliiia@ukr.net
Kyiv National Linguistic University

УДК 331.2:69

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

**Коваленко О.В.,
Гук Л.О.**

Предметом дослідження є деякі аспекти удосконалення системи оплати праці на будівельному підприємстві.

Мета роботи – визначити сучасні проблеми організації оплати праці на будівництві для обґрунтування напрямків удосконалення системи оплати праці на будівельних підприємствах та у галузі в цілому.

Методологія проведення роботи. Робота виконана за допомогою аналітичних досліджень процесу переходу до ринкової економіки, яка забезпечить поліпшену систему оплати праці на будівельному підприємстві.

Результати роботи. Виділені особливості систем оплати праці в галузі будівництва та запропоновано впровадження системи ґрейдування, яка дозволить істотно збільшити продуктивність праці у галузі будівництва, оскільки вона надасть можливість визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для компанії різних ділянок роботи (посад).

Галузь застосування результатів: державне та приватне управління будівельного підприємства.

Результати проведеного дослідження можуть бути впроваджені керівниками будівельних підприємств з метою використання нових методів матеріального заохочення працівників, що дозволить суттєво зменшити витрати підприємства і підвищити ефективність його діяльності.

Висновки. Будівельна галузь характеризується різноманітними будівельно-монтажними видами робіт, що потребує застосування нової ефективної системи оплати праці, яка буде спонукати до підвищення продуктивності праці.

Новий підхід до системи оплати праці передбачає відмову від традиційних погодинних систем або за коефіцієнтом складності, таким підходом є система ґрейдування.

Впровадження сучасної системи оплати праці, на будівельних підприємствах дозволить забезпечити об'єктивність оцінки посад та ефективність роботи персоналу, а, отже, і справедливість винагороди працівників, що є одним з основних вимог до систем оплати праці в ринкових умовах та оптимізує фонд оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, продуктивність праці, система ґрейдування, капітальне будівництво.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

**Коваленко О.В.,
Гук Л.О.**

Предметом исследования являются некоторые аспекты совершенствования системы оплаты труда на строительном предприятии.

Цель работы – определить современные проблемы организации оплаты труда в строительстве для обоснования направлений совершенствования системы оплаты труда на строительных предприятиях и в отрасли в целом.

Методология проведения работы. Работа выполнена с помощью аналитических исследований процесса перехода к рыночной экономике, которая обеспечит улучшенную систему оплаты труда на строительном предприятии.

Результаты работы. Выделены особенности систем оплаты труда в отрасли строительства и предложено внедрение системы ґрейдування, которая позволит существенно увеличить производительность труда в отрасли строительства, поскольку, предоставит возможность определить принятые для всех работников уровни компенсации на основе сопоставления относительной ценности для компании различных участков работы (должностей).

Область применения результатов: государственное и частное управление строительного предприятия.

Результаты проведенного исследования могут быть внедрены руководителями строительных предприятий в целях использования новых методов материального поощрения

работников, что позволит существенно снизить затраты предприятия и повысить эффективность его деятельности.

Выводы. Строительная отрасль характеризуется различными строительно-монтажными видами работ, что требует применения новой эффективной системы оплаты труда, которая будет побуждать к повышению производительности труда.

Новый подход к системе оплаты труда предусматривает отказ от традиционных повременных систем или по коэффициенту сложности, таким подходом является система грейдинга.

Внедрение современной системы оплаты труда на строительных предприятиях позволит обеспечить объективность оценки должностей и эффективность работы персонала, а, следовательно, и справедливость вознаграждения работников, что является одним из основных требований к системам оплаты труда в рыночных условиях и оптимизирует фонд оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, продуктивность труда, система грейдинга, капитальное строительство.

PERFECTION OF REMUNERATION SYSTEM IN A CONSTRUCTION COMPANY

Kovalenko E.V.,
Guk L.A.

Subject of research: some aspects of perfection of remuneration system in a construction company.

Purpose of work: to define modern problems of remuneration organization in construction industry to ground the directions of remuneration system perfection in construction companies and in the industry as a whole.

Methodology of work. The work is done by means of analytical researches of the transition process to a market economy which may provide an improved remuneration system in the construction company.

Results. We distinguished the features of remuneration system in construction industry and suggested the introduction of grading system to substantially increase the labor productivity providing an opportunity to define all-level compensation on the basis of comparison of relative cost of different work areas (positions) suitable for all workers of a company.

Scope of the results: State and private management of a construction company.

Results of the study can be introduced by the heads of construction companies to use these new methods of encouraging workers financially that will substantially reduce company's expenses and promote its efficiency.

Conclusions. Construction industry is characterized by different building assembling works that demand a new effective remuneration system stimulating labor efficiency.

A new approach to the remuneration system provides for the rejection of the traditional time-based or complexity-term systems; this approach is a system of grading.

The introduction of a modern remuneration system in construction companies will provide an objective estimation of positions and staff efficiency and, consequently, valid reward of employees, which is one of the main requirements for remuneration systems in market conditions and optimizes the wage fund.

Key words: remuneration, labor efficiency, grading system, capital construction.

Постановка проблеми. Будівництво відіграє виключно важливу роль у розвитку економічної системи будь-якої держави незалежно від її геополітичного положення, рівня розвитку, чисельності населення та інших характеристик. Розвиток будь-якої галузі, економічне зростання в будь-якій сфері діяльності людини неможливі без будівництва. Домогтися економічного зростання країни означає створити виробничі потужності в усіх галузях народного господарства, що відповідають сучасному рівню науково-технічного прогресу, що безперечно пов'язано з освоєнням великого обсягу капітальних вкладень, а значить, функціонуванням галузі «будівництво».

При цьому, незважаючи на незаперечну значущість будівельної галузі в цілому і важливість ефективного функціонування та розвитку будівельних підприємств для створення об'єктивних передумов виведення вітчизняної економіки з кризи, залишаються невирішеними ряд проблем, які не дозволяють досягнути належного рівня розвитку будівництва. Так, зокрема, вимагають вирішення проблеми: формування ринкових відносин у будівництві; низької інвестиційної активності в країні; різноспрямованості економічних інтересів учасників капітального будівництва; необґрунтовано слабкої ролі держави в управлінні капітальним будівництвом; низької ефективності будівельної галузі в цілому та діяльності окремих будівельних організацій, низької їх надійності; відсутності на регіональному рівні системи взаємодії між учасниками капітального будівництва (будівельними організаціями, виробниками будівельних матеріалів тощо) різних форм власності та органами управління. Цей перелік, звісно, може бути продовжений. Однак, при цьому, варто наголосити, що в основі багатьох з цих проблем лежить проблема кадрів і оплати праці в галузі.

У сучасних умовах господарювання в будівництві простежується різка втрата висококваліфікованих кадрів, стрімке старіння технічного оснащення та засобів праці, оплата праці у конвертах та інші негаразди. На наш погляд, вирішення багатьох проблемних питань галузі залежить від якнайскорішого перегляду та внесення суттєвих змін до системи оплати праці у будівництві. Стабілізація роботи будівельної галузі нерозривно пов'язана з посиленням матеріальної зацікавленості та добробуту працівників, задіяних в ній, а також з відновленням функцій, які покладаються на заробітну плату. Усе це обумовлює вибір досліджуваної теми дослідження, підтверджує та обґрунтовує її актуальність.

Аналіз джерел та публікацій. Проблематика системи оплати праці була досліджена такими науковцями як: П. Колосова [5], М. Войнаренко [3], О. Коваленко [4], С. Цимбалюк, які в своїх роботах приділили достатньо уваги дослідженню різних аспектів і суперечливих питань стосовно оплати праці в умовах сучасного стану економіки на терені країн СНД.

Також проводився огляд робіт науковців, що розглянули питання «чорної» оплати праці, яка існує в реалії «тіньової» економіки, таких як В. Антипов [6], В. Предборський [7].

Проте недостатність дослідження проблеми і жорсткі вимоги сьогодення потребують подальшого вивчення питань та пошуку шляхів удосконалення системи оплати праці на вітчизняних підприємствах, їх адаптації і приведення у відповідність до специфіки конкретних галузей економіки.

Виклад основного матеріалу. Згідно зі статтею 1 Кодексу законів України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

З одного боку, заробітна плата є основним традиційним джерелом доходів працівників, що безпосередньо впливає на темпи росту продуктивності праці, стимулює до підвищення кваліфікації працівників. Але з іншого, витрати на заробітну плату виступають вагомою частиною витрат виробництва, а тому величина заробітної плати має значення і для доходів роботодавця. Особливо, коли в Україні будівництво як підприємницька діяльність представлено суб'єктами приватного підприємництва, згідно з даними аналізу структури будівництва України [2]. Процес будівництва характеризується різноманітними будівельно-монтажними видами робіт: будівельні, монтажні, роботи з капітального ремонту, пусконаладжувальні роботи, бурові та інші (рис.1).

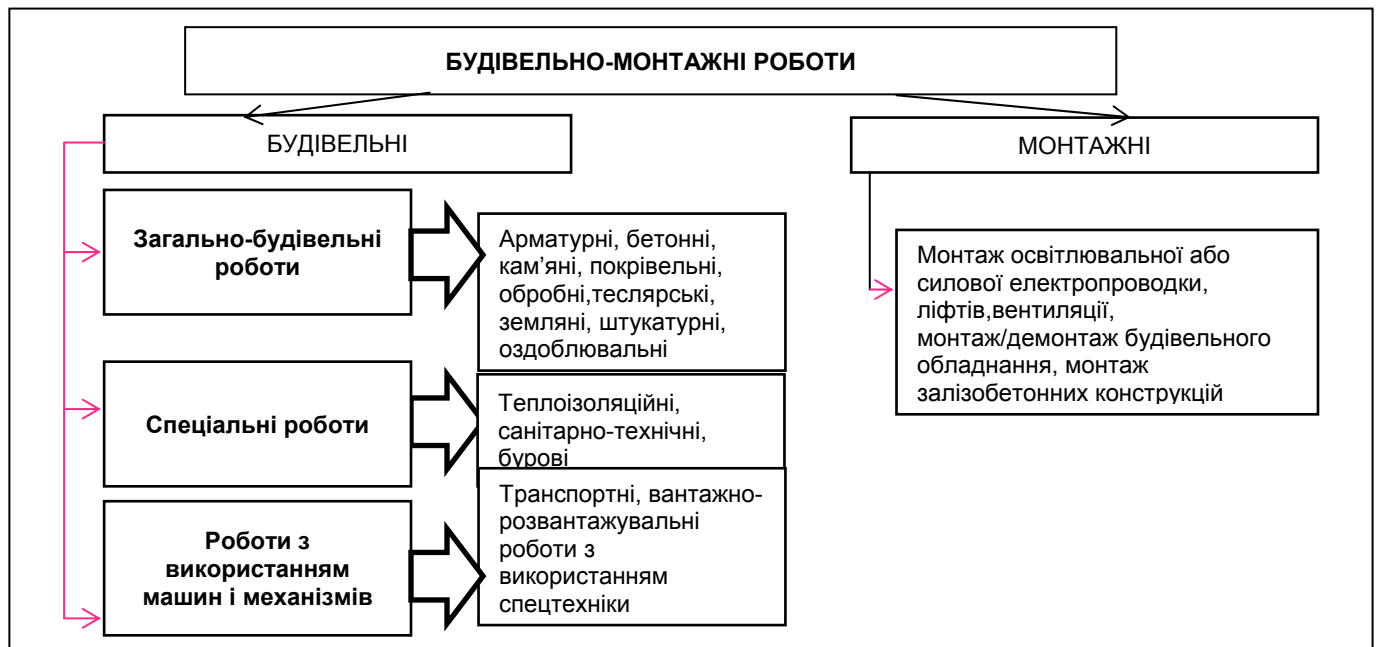


Рисунок 1. Види будівельно-монтажних робіт на будівництві [14]

У будівельних організаціях доцільно розробляти і використовувати системи і форми оплати праці працівників, що забезпечують максимальну їх сумісність з методами визначення розміру коштів на оплату праці в договірних цінах і кошторисах на будівництво, а також єдність нормативних і розрахункових показників, застосовуваних для цих цілей. Основи визначення даного виду витрат регламентуються відповідними ДСТУ Б.Д.1.1-1:2013 [8].

Проблемою, яка виникала на практиці, є те, що у більшості будівельних підприємств застосовуються неефективні системи оплати праці, тому що практично створена законодавчо-нормативна база регулювання оплати праці не контролює ринок «чорної» заробітної плати. За даними Незалежного фонду дослідження заробітних плат України, 37% громадян, що є працівниками будівельної галузі, залучені до «сірої» та «чорної» заробітних плат, при цьому 83% з опитаних знають, що зарплата в «конвертах» вплине на розмір пенсій [15].

Для визначення оцінки величини заробітної плати на державному рівні слід враховувати співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму [9], вартості робочої сили. Прожитковий мінімум і рівень заробітної плати мають забезпечити відтворення робочої сили в умовах нових механізмів ціноутворення [13].

Міністерство регіонального розвитку будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіонбуд), що є правонаступником Держбуду УРСР, Мінінвестбуду України, Мінбуд-архітектури України, Держкоммістобудування України, Держбуду України, Мінбуду України надало інформацію про заробітну плату працівників, зайнятих у будівництві, у середньому по Україні за 2014 рік (дані Державної служби статистики України) (табл.1).

Таблиця 1. Щомісячна нарахована заробітна плата на будівництві за 2014 рік

Місяць	Нарахована заробітна плата на одного штатного працівника, грн	
	За місяць	За одну годину роботи в місяці
Січень	2447,00	18,32
Лютий	2591,00	19,58
Березень*	2722,00	20,83
Квітень*	2804,00	20,23
Травень*	2739,00	21,29
Червень*	2814,00	21,62
Липень*	2791,00	_**
Серпень*	2826,00	_**
Вересень*	2973,00	19,96
Жовтень*	3108,00	19,67
Листопад*	3055,00	21,81
Грудень*	3349,00	21,76

* Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції;

** Державною службою статистики України ці дані не публікувалися.

З огляду на викладене, Мінрегіон вважає необхідним задля підвищення рівня платоспроможності працівників, зайнятих у будівництві, при визначенні вартості будівництва враховувати рекомендований рівень заробітної плати у розмірі 3400 гривень.

Однак, згідно даних незалежного опитування робітників, зайнятих будівельно-монтажними роботами, відображається зовсім інша інформація, що підтверджує факт непрозорої системи оплати праці, тобто при складанні кошторису будівництва офіційно закладають розцінки згідно чинного законодавства та норм оплати праці, але сума виплат робітникам сягає інших показників у грошовому еквіваленті.

Для кращого розуміння існуючих проблем, пов'язаних з неефективними системами оплати праці в Україні, доцільно навести діаграму співвідношення величин офіційної середньої заробітної плати та наданих даних з незалежного опитування працівників, зайнятих будівельно-монтажними роботами (рис. 2).

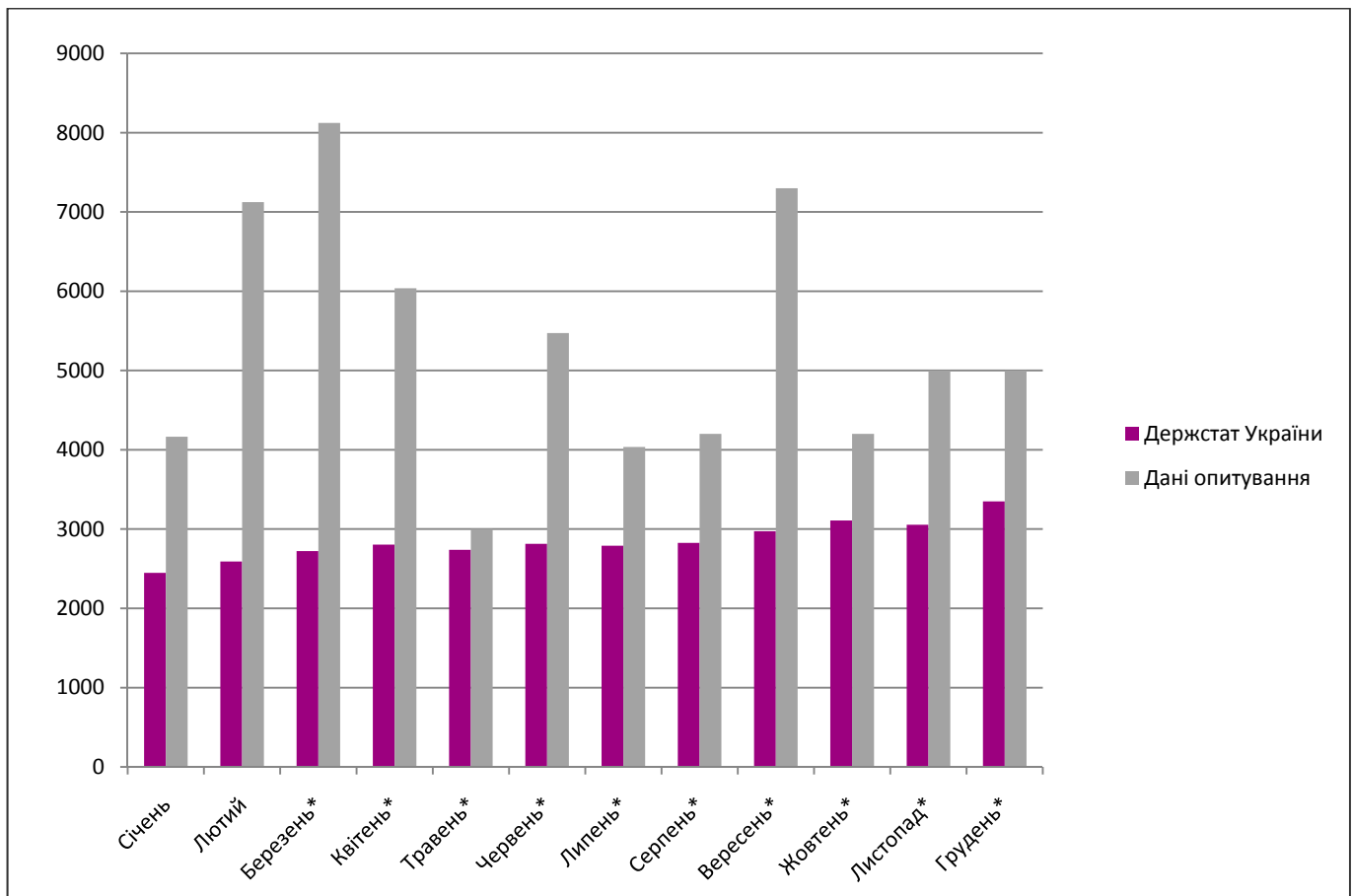


Рисунок 2. Діаграма співвідношення величин офіційної середньої заробітної плати та наданих даних з незалежного опитування працівників, зайнятих будівельно-монтажними роботами за 2014 рік

Так, наведена діаграма свідчить, що загалом спостерігається спільна тенденція, що працівникам монтажних-будівельних організацій виплачують здебільшого «неофіційну» заробітну плату, що і є основним доказом того, що вибрані системи оплати праці не є ефективними.

Шляхом вирішення даної проблеми може виступити одна із сучасних систем оплати праці – система ґрейдування. У середніх і великих будівельних компаніях управління фондом оплати праці та обрання ефективної системи оплати праці на підприємстві є складною проблемою, крім того, «непрозора» або неефективна система оплати праці може істотно знижувати продуктивність співробітників.

Основою системи оплати за ґрейдуванням стало розуміння керівників, що в умовах жорсткої ринкової конкуренції, необхідно займатися своїм основним ресурсом – персоналом і приділяти увагу питанням його мотивації – як матеріальної, так і нематеріальної [10].

Ґрейдинг – це метод створення універсальної ієрархії посад (рангів) для всього персоналу компанії; система оцінки, що дозволяє визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для компанії різних ділянок роботи (посад). Процедуру ґрейдування слід розглядати як практичний інструмент, який дає змогу повніше врахувати індивідуальні потреби підприємства у диференціації постійної частини заробітної плати [11].

В умовах ринкової економіки для успішності та процвітання будівництва, на підприємстві повинна бути створена успішна система оплати праці і винагороди, з одного боку, що має змогу мотивувати на результат, а з іншого – система, яка відповідає морально-етичним цінностям та високій корпоративній культурі з такими людськими цінностями: повага і визнання, гордість за свою організацію, автентичність керівника і т.п.

Приблизним аналогом системи ґрейдів є тарифна кваліфікаційна сітка. Однак вона могла застосовуватися тільки до деяких категорій посад й оцінювала їх досить формально. Сутністю ґрейдерної системи не є підвищення заробітної плати, а спонукання робітника прикладати максимум зусиль для підвищення продуктивності праці, що позитивно позначатиметься на сумі заробітної плати.

Характеристиками системи оплати праці за ґрейдерами є:

А) Передбачає більш широку лінійку критеріїв, які включають такі показники оцінки посади, як:

- управління,
- комунікації,
- відповідальність,
- складність роботи,
- самостійність,
- ціна помилки та інші;

Б) Ґрейдинг допускає пересічення частин двох ґрейдів, які знаходяться поряд. У результаті цього робітник або майстер нижчого ґрейда завдяки своєму професіоналізму може мати більш високий посадовий оклад, ніж, наприклад, спеціаліст з охорони праці, який знаходиться у ґрейді поряд з ґрейдом вищого порядку;

В) Структура ґрейдів побудована тільки на значенні посади, яка прораховується у балах;

Г) Посади розміщуються тільки за принципом важливості для підприємства;

Д) Допомогає управляти фондом оплати праці і робить систему нарахування заробітної плати гнучкою;

Е) Упорядковує дисбаланс заробітної плати на підприємстві.

Є) Дозволяє відстежувати рівні і підрозділи, де є невідповідності в нарахуваннях зарплати.

Особливість ґрейдерної системи полягає в тому що, даний тип оплати передбачає еквівалентність цінності праці робітника до грошового виразу. Нова система оплати праці дозволяє працівникові чітко зрозуміти, з яких частин складатиметься його зарплата: постійної (оклад) і змінної (ключові преміальні індикатори). Висловлюючись простіше, це найкраща можливість «порахувати в стовпчик» свій дохід самостійно.

Впровадження цієї системи оплати праці робить підприємство конкурентоспроможним на внутрішньому та зовнішньому ринках, оскільки підвищується «прозорість» компанії для інвесторів і, відповідно, збільшується капіталізація. До того ж, ввівши систему ґрейдів, підприємство може позиціонувати себе як серйозного гравця на світовому ринку праці та залучати на роботу або до співпраці топ-менеджерів, а також висококласних фахівців зі всього світу. Система ґрейдів оцінює всі типи робочих місць, що робить її надзвичайно цінним інструментом у формуванні структури оплати праці. Критерієм при оцінці посади є рівень впливу позиції посади на компанію в цілому і вплив на кінцевий результат.

Система базової оплати за ґрейдами дозволяє підприємству підвищити ефективність використання фонду оплати праці на 10-15% за рахунок стандартизації при визначенні розміру базової частини зарплати, чітких правил її розрахунку, підвищення окладів залежно від підвищення компетенцій та більшої прозорості [9].

При використанні даної системи є можливість або скоротити поточні витрати на оплату праці, або отримувати більшу віддачу на виплачувану співробітникам заробітну плату.

Однак слід зазначити, що система ґрейдування має також свої недоліки:

А) Для досягнення потрібного результату має місце недостатність рівня мотивації персоналу, яких влаштовую посада.

Б) Страх співробітників потрапити до лав звільнених, тому що навряд чи така стратегія підприємства стане сприятливою, ініціативності, інноваційності, лояльності співробітників до компанії.

В) Перехід до системи ґрейдування є складним та трудомістким процесом для всього підприємства, необхідно запровадити чітко сформовану ієрархічну структуру, яка надасть змогу справедливо нараховувати бали по ґрейдам.

Висновки. На основі проведеного дослідження можна зробити висновки, що система оплати праці, яка зараз застосовується у будівельній галузі, є недосконалою, про що свідчать численні праці науковців, які розглядають проблеми оплати праці. Будівельна галузь характеризується різноманітними будівельно-монтажними видами робіт, що потребує застосування нової ефективної системи оплати праці, яка буде спонукати до підвищення продуктивності праці.

Новим підходом до системи оплати праці є система ґрейдування, яка передбачає відмову від традиційних погодинних систем або за коефіцієнтом складності.

Впровадження сучасної системи оплати праці на будівельних підприємствах дозволить забезпечити об'єктивність оцінки посад та ефективність роботи персоналу, а, отже, і справедливості винагороди працівників, що є одним з основних вимог до систем оплати праці в ринкових умовах та оптимізує фонд оплати праці.

Удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може допомогти вирішити проблеми, як співвідношення рівня оплати праці відповідно до продуктивності праці, так і наповнення пенсійного фонду України і формування справедливої вартості будівельних послуг. Також це шлях до поліпшення економічного стану будівництва та створення нових мотиваційних стимулів для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин / М.П. Войнаренко // Вісник ХНУ. – 2006. – № 5. – Т. 1. – С. 12-14.
4. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О.В. Коваленко, К.В. Привалова. – Режим доступу: <http://www.zgia.zp.ua>.
5. Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Р.П. Колосова. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 623 с. – С. 126.
6. Антипов В.І. Тіньова економіка та економічна злочинність: світові тенденції, українські реалії та правові засоби контролю (теоретико-методологічне узагальнення) / В.І. Антипов, В.П. Редутов. – Вінниця: ДП ДКФ, 2006. – 1040 с.
7. Предборський В.А. Тінізаційний аспект початку нагромадження капіталу в Україні / В.А. Предборський // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 6 (73). – С. 26-30.
8. ДСТУ Б.Д.1.1-1:2013. Правила визначення вартості будівництва. Наказ Мінрегіон від 05.07.2013 р. № 293. Зміна № 1 чинна з 01.01.2014 р.
9. Матійчук О.І. Соціально-економічна роль заробітної плати та її регулювання / О.І. Матійчук // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії: економічні науки. – 2008. – № 1 (19). – С. 50-53.
10. Мартынов К. Стоит ли грейдинг выделки [Електронний ресурс] / К. Мартынов // Кадровый менеджмент. – 2006. – № 9. – Режим доступу: <http://www.klerk.ru>.
11. Рудицкая В. Модель оплаты труда: грейды [Електронний ресурс] / В. Рудицкая. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>.
12. Лозовський О.М. Впровадження системи ґрейдингу на вітчизняних підприємствах / О.М. Лозовський, О.А. Таран, В.С. Таран // Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, кафедра менеджменту та адміністрування. – 2009. – С. 591-596.
13. Покатасва О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О.В. Покатасва, Г.О. Кошулинська // Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139-141.
14. Клименко Є.В. Технічна експлуатація і реконструкція будівель та споруд: підручник для студентів вищ. навч. закладів; МОНУ / Є.В. Клименко. – К.: Центр навч. літератури, 2004. – 304 с.
15. Стратонович Н. Легальна зарплата – гідна пенсія / Н. Стратонович // Свобода слова. – 2014. – № 25. – С. 36-49.

References

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine «On wages»: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (Accessed 11 March 2016).
2. State Statistics Service of Ukraine (2016): <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Voinarenko, M.P. (2006), «Problems of wages under market conditions», Visnyk KhNU, no. 5, tom 1, pp. 12-14.
4. Kovalenko, O.V. and Pryvalova, K.V. (2014), «Improving payment systems at the enterprise», *Economichnyi visnyk ZDIA*, vol. 8: <http://www.zgia.zp.ua>.
5. Kolosova, R.P. (2006), *Ekonomika truda i sotsialno-trudovyye otnosheniya [Economics of Labor and Labor Relations]*, Yzd-vo MHU, Moscow, Russia.
6. Antypov, V.I. and Redutov, V.I. (2006), *Tinova ekonomika ta ekonomichna zlochynnist: svitovi tendentsii, ukrainski realii ta pravovi zasoby kontroliu (teoretyko-metodolohichne uzahalnennia) [Shadow economy and economic crime: global trends, the Ukrainian realities and legal controls (theoretical and methodological generalizations)]*, DP DKF, Vinnytsia, Ukraine.

7. Predborskyi, V.A. (2008), «The shadow aspect of the early accumulation of capital in Ukraine», *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, vol. 6 (73), pp. 26-30.
8. Minregion Ukraine (2014), DSTU B.D.1.1-1:2013. *Pravyla vyznachennia vartosti budivnytstva*, Nakaz vid 05.07.2013 r. № 293, zmina № 1 chynna z 01.01.2014 r.
9. Matiichuk, O.I. (2008), «Socio-economic role of wages and its regulation», *Visnyk Dnipropetrovskoi derzhavnoi finansovoi akademii: ekonomichni nauky*, vol.1(19), pp.50-53.
10. Martynov, K. (2006), «Does grading worth application», *Kadrovyy menedzhment*, vol. 9: <http://www.klerk.ru>.
11. Rutytskaia, V., «The model of wage: grades»: <http://www.nbu.gov.ua>.
12. Lozovskyi, O.M., Taran, O.A. and Taran, V.S. (2009), «The introduction of grading in domestic enterprises», *Vynnytskyi torhovelno-ekonomichnyi instytut KNTEU, kafedra menedzhmentu ta administruvannia*, pp. 591-596.
13. Pokataieva, O.V. and Koshulynska, H.O. (2010), «Ways of improving of enterprise' system of remuneration», *Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, vol. 3, pp. 139-141.
14. Klymenko, Ie.V. (2004), *Tekhnichna ekspluatatsiia i rekonstruksiiia budivel ta sporud [Technical maintenance and reconstruction of buildings]*, Tsentri navch. literatury, Kyiv, Ukraine.
15. Stratonovych, N. (2014), «Legal wage – a decent pension», *Svoboda slova*, vol. 25, pp. 36-49.

ДАНИ ПРО АВТОРА

Коваленко Олена Валеріївна, доктор економічних наук, професор, зав. кафедри економіки підприємства
Гук Леся Олександрівна, студентка факультету економіки та управління, кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
пр.Соборний 226, м. Запоріжжя, 69006, Україна
e-mail: guklesia@gmail.com

ДАНИЕ ОБ АВТОРЕ

Коваленко Елена Валерьевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедры экономики предприятия
Гук Леся Александровна, студентка факультета экономики и управления, кафедры экономики предприятия
Запорожская государственная инженерная академия
пр.Соборный 226, г. Запорожье, 69006, Украина
e-mail: guklesia@gmail.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Kovalenko Elena Valeryevna, doctor of economic sciences, professor, Head Department of Economics and Management,
Guk Lesia Alexandrovna, a student of Faculty of Economics and Management, Department of Management and Project Management,
Zaporizhzhya State Engineering Academy.
Soborny Avenue, 226
e-mail: guklesia@gmail.com

УДК 330.15.3(477)

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯМ В РЕГІОНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Костик Є.П.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми забезпечення регіонального управління природокористування.

Мета наукового дослідження полягає у вивченні теоретичних засад та розробці практичних підходів щодо проблеми регіонального управління природокористування в сучасних умовах розвитку національної економіки.

Методи дослідження. Для уточнення понятійного апарату, визначення змісту процесу оцінки, обґрунтування критеріїв і системи показників, класифікації напрямків і методів оцінки, застосовано методи абстракції, аналізу та синтезу, систематизації та узагальнення.

Методологія проведення роботи. Основні положення економічної теорії в галузі економіки природокористування та захисту навколишнього природного середовища; праці вітчизняних та зарубіжних учених і практиків в означеній сфері.

Результати роботи. Основний науковий результат дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та практичному вирішенні комплексу питань, пов'язаних з проблемою забезпечення механізму регіонального управління природокористування.

Галузь застосування результатів. Результати даного дослідження можуть бути застосовані у