

9. Natroshvili G.R. *Finansovi instrumenti stimuljuvannja investicijnoi ta innovacijnoi dij'nosti / G.R.Natroshvili // Ekonomika i upravlinnja. – 2016. - № 1. – S. 134-139.*

10. Ribalko S.V. *Ocinka investicijnoi privablivosti agrarnoi galuzi ta problemi zaluchennja investicij v regioni / S.V.Ribalko // Visnik Harkivs'kogo nacional'nogo universitetu sil'skogo gospodarstva. – 2011. - № 112. – 519 s.*

#### ДАНИ ПРО АВТОРІВ

**Грищенко Іван Михайлович**, ректор Київського національного університету технологій та дизайну, академік НАПН України, доктор економічних наук, професор,  
e-mail: [hrischenko.i@knutd.edu.ua](mailto:hrischenko.i@knutd.edu.ua)

**Ігнатенко Олександр Степанович**, аспірант  
Київський національний університет технологій та дизайну МОН України,  
01011, м. Київ, вул. Немировича-Данченка, 2,  
e-mail: [ign@mail.ua](mailto:ign@mail.ua)

#### ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

**Грищенко Иван Михайлович**, академик АПН Украины, доктор экономических наук, профессор, ректор Киевского национального университета технологий и дизайна,  
e-mail: [hrischenko.i@knutd.edu.ua](mailto:hrischenko.i@knutd.edu.ua)

**Игнатенко Александр Степанович**, аспирант  
Киевский национальный университет технологий и дизайна МОН Украины,  
01011, м. Киев, вул. Немировича-Данченка, 2,  
e-mail: [ign@mail.ua](mailto:ign@mail.ua)

#### INFORMATION ABOUT AUTHORS

**Ivan Grishchenko**, Rector of the Kyiv National University of Technology and Design, Academician of the National Academy of Sciences of Ukraine, Doctor of Economics, Professor  
e-mail: [hrischenko.i@knutd.edu.ua](mailto:hrischenko.i@knutd.edu.ua)

**Oleksandr Ignatenko**, graduate student  
Kyiv National University of Technologies and Design  
01011, s. Kyiv, Nemerovitcha-Dantchenko street 2,  
e-mail: [ign@mail.ua](mailto:ign@mail.ua)

УДК 331.101.38;69.007

DOI: 10.5281/zenodo.1219850

### ФОРМУВАННЯ ПРІОРИТЕТІВ СИСТЕМНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**Лич В.М.,  
Заєць О.С.**

*У статті узагальнені та систематизовані пріоритети формування системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств. Обґрунтована необхідність прискорення їх генезису, визначені основні принципи та підсистеми, пріоритетні завдання які необхідно вирішити в процесі становлення системного стимулювання підвищення еколого-соціально-економічної ефективності будівництва.*

*Основними пріоритетами формування системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств доцільно вважати такі, як: створення належних матеріальних стимулів для розширеного відтворення якісної робочої сили, зокрема, на основі розробки Програм організації неперервного підвищення кваліфікаційного рівня персоналу будівельних підприємств; обґрунтування Програми збереження і розвитку людського капіталу на перспективу з врахуванням стратегії розвитку будівельних підприємств, в основі якої повинно бути системне стимулювання людського капіталу; запровадження комплексу заходів по підвищенню ефективності існуючих форм і систем оплати праці, поєднуючи екологічні, економічні та соціальні інтереси як найманих працівників, так і роботодавців; створення цілісної системи соціального забезпечення працюючих на будівельних підприємствах;*

запобігання втратам робочої сили, сприяння переходу від заробітної плати як частка в доходах до заробітної плати як ціни робочої сили; закріплення заходів удосконалення системного стимулювання людського капіталу в колективному договорі між адміністрацією будівельних підприємств і профспілками, або уповноваженим трудовим колективом органом.

**Ключові слова:** ефективність, системне стимулювання, людський капітал, будівельне підприємство, оперативність, об'єктивність, комплексність.

## ФОРМИРОВАНИЕ ПРИОРИТЕТОВ СИСТЕМНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Лыч В.Н.  
Заец А.С.

*В статье обобщены и систематизированы приоритеты формирования системного стимулирования человеческого капитала строительных предприятий. Обоснована необходимость ускорения их генезиса, определены основные принципы и подсистемы, приоритетные задачи, которые необходимо решить в процессе становления системного стимулирования человеческого капитала строительных предприятий, что обеспечит стабильное повышение эколого-социально-экономической эффективности строительства.*

*Среди основных приоритетов формирования системного стимулирования человеческого капитала строительных предприятий необходимо назвать: создание необходимых материальных стимулов для расширенного воспроизводства качественной рабочей силы, в особенности, на основе разработки Программ организации непрерывного повышения квалификации персонала строительных предприятий; обоснование Программы сохранения и развития человеческого капитала на перспективу с учётом стратегии развития строительных предприятий, в основе которой должно быть системное стимулирование человеческого капитала; внедрение комплекса мероприятий обеспечивающих повышение эффективности существующих форм и систем оплаты труда, которые объединяют в единое целое экологические, экономические и социальные интересы как наёмных работников, так и работодателей; создание целостной системы социального обеспечения работающих на строительных предприятиях; предотвращение потерь рабочей силы, создание условий перехода от зарплаты как части в доходах к зарплате определяемой ценой рабочей силы; утверждение мероприятий совершенствования системного стимулирования человеческого капитала в коллективном договоре между администрацией строительного предприятия и профсоюзами или уполномоченным трудовым коллективом органом.*

**Ключевые слова:** эффективность, системное стимулирование, человеческий капитал, строительное предприятие, оперативность, объективность, комплексность.

## FORMATION OF PRIORITIES OF THE SYSTEMIC HUMAN CAPITAL STIMULATION OF CONSTRUCTION ENTERPRISES

Lych V.,  
Zayets O.

*The article summarizes and systematizes the priorities of the formation of human capital systemic stimulation of construction enterprises. It justifies the necessity of its genesis acceleration, determines the major principles and subsystems, the priority tasks which need to be met in the process of formation of systemic human capital stimulation of construction enterprises that will lead to the stable improvement of eco-sosio-economic efficiency of construction. Among the major priorities of formation of the systemic human capital stimulation of construction enterprises it is necessary to determine the following: the creation of the essential material incentives for extended reproduction of qualitative labor force, in particular, on the basis of development of programs for the organization of continuous improvement of the qualification level of personnel of construction enterprises; justification of the Program for the preservation and development of human capital in future, taking into account the strategy of development of construction enterprises, which should be based on systemic stimulation of human capital; introduction of a set of measures to improve the efficiency of existing forms and systems of remuneration, combining environmental, economic and social interests of both employees and employers; creation of the integrated system of social security of employees at construction enterprises; preventing labor force losses, facilitating the transition from salaries determined as a share in income to salary determined as cost of labor; inclusion of measures to improve the systemic stimulation of*

*human capital in a collective agreement between the administration of construction enterprises and trade unions, or an authorized by the workforce body.*

**Key words:** *efficiency, systemic stimulation, human capital, construction enterprise, efficiency, objectivity, complexity.*

**Постановка проблеми.** В процесі інноваційного розвитку будівельних підприємств людський капітал стає визначальним чинником конкурентоспроможності і економічного зростання. Перспективним напрямом розширеного відтворення людського капіталу будівельних підприємств є активне залучення роботодавців і працівників до підвищення професійного зростання персоналу з метою забезпечення його ефективного і довгострокового творчого розвитку.

Слід зазначити, що в умовах постійних ринкових змін освіта на будівельних підприємствах виконує роль механізму передачі знань у виробництво і набуває найбільшого значення у забезпеченні економічного зростання, стає однією з найпріоритетніших сфер інвестування в соціально-економічний розвиток. Інвестування в людину вкладень, які є доцільними (в грошовій і негрошовій формі), сприяють підвищенню якості робочої сили, продуктивності праці та конкурентоспроможності будівельних підприємств.

Система освіти є перехідним містком, який об'єднує науку з виробництвом через формування людського капіталу відповідного рівня і якості.

В цьому зв'язку, особливу увагу слід приділити створенню належних матеріальних, соціальних і моральних стимулів для розширеного відтворення якісної робочої сили на будівельних підприємствах на основі, зокрема, розробки програм організації неперервного підвищення кваліфікаційного рівня персоналу. В умовах впровадження інновацій у виробничу діяльність будівельних підприємств, виникає необхідність постійного оновлення знань, удосконалення навичок, компетентності та роботи в команді професіоналів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Значний внесок у розвиток теорії і практики стимулювання трудової діяльності людського капіталу зробили Д. Богиня, І. Бондар, Ф. Гільбрет і Л. Гільберт, Т. Заяць, Г. Емерсон, М. Карлінг, А. Колот, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет, О. Шелдон та інші. Відомими авторами сучасних теорій стимулювання на Заході стали Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Л. Портер та інші.

В процесі формування інноваційної моделі розвитку будівельних підприємств закономірно зростає науковий інтерес до проблем відтворення людського капіталу як визначального чинника забезпечення зростання еколого-соціально-економічної ефективності будівництва. Зокрема, заслуговують на увагу дослідження нового напрямку генезису сучасної економіки – економіки інтелектуального капіталу теоретико-методологічною основою якої є визначальні принципи школи неокласичного синтезу [1,2]

Разом з тим, практика господарської діяльності будівельних підприємств засвідчує низькі темпи їх інноваційного розвитку вітчизняних підприємств. Нагальною необхідністю їх прискорення є розробка та впровадження пріоритетів системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств.

**Мета дослідження** полягає в узагальненні та систематизації пріоритетів формування системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств.

**Основні результати дослідження.** Ефективне еколого-соціально-економічне стимулювання людського капіталу на підприємствах пов'язане із вирішенням взаємопов'язаних завдань щодо удосконалення: організації виробництва і управління; системного стимулювання персоналу; створення сприятливих безпечних умов праці; соціально-трудова відносин; соціально-психологічного клімату на підприємствах; якісного підвищення характеристик трудового потенціалу.

Системне стимулювання людського капіталу безпосередньо впливає на формування мотивації розширеного відтворення кваліфікації, здібностей індивідів до трудової діяльності, підвищення їх працездатності з метою зростання доходів як фізичних, так і юридичних осіб.

В основі еволюції теорій стимулювання людського капіталу є постійний пошук гармонії між двома сутностями потреби людини (за природою і нормами права), а також рівноваги у співвідношенні здібностей і потреб у процесі їх безперервної взаємодії. [3,4,5]. Необхідність формування системного стимулювання мотивації людського капіталу будівельних підприємств за сучасних умов розвитку визначається такими основними потребами:

- прагненням оптимально активізувати інноваційну активність персоналу і спрямовувати на досягнення конкретного еколого-соціально-економічного результату;
- підвищенням зацікавленості персоналу у кінцевих результатах діяльності будівельних підприємств через здійснення впливу на його економічну поведінку;

- спрямованістю на забезпечення стабільного розвитку людського капіталу будівельних підприємств на основі підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, безперервного організаційного навчання, покращення якості трудового життя;
- створенням сприятливих передумов та дієвих мотиваційних факторів, що стимулюють розвиток людського капіталу будівельних підприємств;
- інвестування у постійний безперервний розвиток персоналу будівельних підприємств;
- інтелектуалізацією людського капіталу будівельних підприємств;
- безперервним створенням, розвитком, накопиченням, розширенням відтворенням і передачею знань з метою створення доданої вартості;
- орієнтацією на розвиток всіх здібностей працівників, що можуть бути використані в процесі інноваційного розвитку будівельних підприємств.

Істотним кроком і пріоритетом у процесі розбудови системного стимулювання людського капіталу є здійснення стратегічного аналізу внутрішнього і зовнішнього середовища. При цьому аналіз внутрішнього середовища передбачає дослідження і прогнозування можливостей і ризиків факторів зовнішнього середовища, а також визначення ступеня їх впливу на процес розвитку людського капіталу будівельних підприємств.

Після проведеного аналізу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища діяльності будівельного підприємства здійснюється формулювання переліку цілей, завдань і принципів функціонування системного стимулювання людського капіталу, на основі яких експертною групою розробляються положення системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств, включаючи визначення та обґрунтування змісту і структури системи та її матеріальних і нематеріальних складових, а також документальне закріплення розроблених елементів системи у внутрішньо організаційних документах (положеннях, наказах, розпорядженнях тощо). Наступним кроком у процесі організації розробки системного стимулювання людського капіталу є планування впровадження розроблених положень зазначеної системи із обґрунтуванням його фінансового забезпечення та реалізація комплексу запланованих стратегічних заходів.

Процес формування пріоритетів системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств повинен здійснюватись на основі сукупності вихідних принципів, що являються нормами та правилами, які визначають вимоги до функціонування системного стимулювання людського капіталу і включають:

- еколого-соціально-економічну ефективність;
- гнучкість і динамічність;
- цілеспрямованість;
- комплексність;
- об'єктивність;
- оперативність;
- наукову обґрунтованість.

Особливості системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств визначаються тим, що завдання мотивації людського капіталу і, відповідно, пріоритетів інтелектуальної праці є надзвичайно складними в силу специфіки даного виду діяльності. Зазначене твердження обумовлене, по-перше, необхідністю інноваційного розвитку підприємств будівельного комплексу, формування нових знань, підвищення інтелектуальної активності, професійно-кваліфікаційного зростання, стимулювання пошуку нових нестандартних, прогресивних і науково обґрунтованих рішень, створення і підтримання атмосфери творчості. По-друге, в умовах формування елементів економіки інтелектуального капіталу важливим є не просто інноваційний процес, а його стабільний стратегічний напрямок і економічна результативність, що виражаються у визначених показниках економічної ефективності, зокрема у підвищенні прибутковості, зниженні витрат, зростанні продуктивності праці і якості процесів будівництва.

Слід констатувати, що сукупність цілей, завдань, принципів, властивостей і характеристик, а також загальна стратегія будівельного підприємства визначають внутрішню організаційну структуру системного стимулювання людського капіталу будівельних підприємств, яка включає дві взаємопов'язані підсистеми: матеріальне і нематеріальне стимулювання.

Підсистема матеріального стимулювання охоплює сукупність форм, методів та інструментів стимулюючого впливу, що сприяють переважно інтенсивному довгостроковому розвитку людського капіталу будівельних підприємств на основі забезпечення та підвищення матеріальної, соціальної зацікавленості працівників у досягненні визначених індивідуальних і колективних результатів.

Підсистема нематеріального стимулювання мотивації охоплює сукупність форм, методів та інструментів стимулюючого впливу, що спрямовані на створення передумов для переважно інтенсивного довгострокового розвитку людського капіталу будівельних підприємств за рахунок вдосконалення якості трудового життя та підвищення корпоративної культури працівників.

В сучасних умовах переважною формою матеріального стимулювання на будівельних підприємствах є оплата праці, яка першочергово формує індивідуальні інвестиції в людський капітал. Індивідуальне матеріальне стимулювання виступає у виробничих відносинах будівельного підприємства як частка продукту для особистого сімейного споживання і визначається залежністю між кількістю та якістю праці й отриманим продуктом. Саме якість праці забезпечується належним рівнем володіння компетенціями працівника, або належним рівнем людського капіталу.

Однією із таких форм стимулювання працівників є гарантування їм підвищення розряду, категорії, кар'єрного росту після закінчення терміну навчання.

З метою залучення працівників до професійного навчання на виробництві особливу увагу слід приділяти плануванню на будівельному підприємстві кар'єри персоналу, його професійно-кваліфікаційному просуванню, створенню трудового потенціалу належних соціально-побутових умов, в першу чергу, можливість отримати гуртожиток, службове житло, пільговий кредит на купівлю житла. Урегулювання питання забезпечення житлом буде сприяти не тільки залученню молоді на будівельні підприємства і розвитку професійного навчання персоналу на виробництві, а й розв'язанню важливих соціальних проблем, таких як зменшення частки тіньової зайнятості, зменшення чисельності молоді на ринку праці та в сумнівних сферах діяльності, зниження серед молоді кримінальних дій і ін.

Форми нематеріального стимулювання на будівельних підприємствах недостатньо поширені. На наш погляд, причинами такої ситуації є відсутність належного досвіду в цьому питанні, невідповідне ставлення як роботодавців, так і працівників до цієї проблеми, зниження ролі профспілок та інших представницьких організацій найманих працівників у вирішенні питань розвитку виробництва і підготовки кадрів, відношення до цих питань як до другорядних. Між тим в країнах ЄС профспілки активно залучаються до організації професійного навчання своїх членів, сприяють підвищенню їх конкурентоспроможності на внутрішньо фірмовому ринку праці.

Таким чином, пріоритетна підтримка і розвиток мотиваційних стимулів до досягнення певного освітнього рівня, неперервне навчання і перенавчання виробничого персоналу будівельних підприємств значною мірою залежить від зростання заробітної плати в залежності від освіти та кваліфікації.

Серед причин, які мають суттєвий негативний вплив на формування кваліфікованої робочої сили є відсутність пріоритетності творчої праці, а особливо складної, серед соціальних цінностей вагомого прошарку працездатного населення. В умовах низької ціни робочої сили та слабкої залежності оплати праці від її результатів і трудових зусиль працівника будівельного підприємства, особливо для значної частини молоді, соціальна цінність праці є невисокою. В умовах, коли відсутня пряма залежність між кваліфікованою працею та її оплатою, мотивація до розвитку трудового потенціалу різко знижується.

Серед інших негативних впливів низького рівня заробітної плати на формування кваліфікованої робочої сили в будівельній галузі слід відмітити:

- збереження сегменту прихованого безробіття при збереженні низької ціни робочої сили;
- обмеження регулюючої ролі заробітної плати на ринку праці через падіння частини заробітної плати у грошових доходах;
- збереження та посилення мотивації до вторинної та третинної зайнятості, особливо для кваліфікованих працівників;
- посилення спонукальних мотивів до трудової міграції за кордон;
- гальмування формування потужного середнього класу серед висококваліфікованих найманих працівників, які за рівнем освіти ідентифікують себе із середнім класом;
- вплив підвищення мінімальної заробітної плати на мотивацію праці через скорочення різниці між доходами високо і низько кваліфікованих працівників;
- надмірна щільність тарифної сітки призводить до невиправданої зрівнялівки і підриву стимулів до кваліфікованої праці.

Позитивні та обмежуючі впливи заробітної плати на формування кваліфікованої робочої сили будівельних підприємств здійснюються, з одного боку, через механізм поділу на неконкуруючі групи, з іншого – через механізм диференціації заробітної плати між професіями та кваліфікаціями.

Об'єктивними позитивними наслідками впливу заробітної плати на формування кваліфікованої робочої сили має стати підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили,

отже – і зростання ролі людського капіталу в підвищенні ефективності виробництва будівельних підприємств.

Таким чином, на будівельних підприємствах, враховуючи особливості будівельної галузі, доцільно обґрунтувати Програму збереження і розвитку людського капіталу на перспективу з врахуванням стратегії розвитку будівельної галузі, в основі якої повинно бути системне стимулювання людського капіталу.

Системне стимулювання людського капіталу на будівельних підприємствах повинно бути пов'язане із запровадженням прогресивних форм оплати праці для висококваліфікованих працівників.

Слід відмітити, більш високі заробітні плати працівника будівельного підприємства з вищими якісними характеристиками (високий рівень освіти, професійних навиків, мотивації, мобільності і здоров'я) забезпечують працюючим збільшення доходів від трудової діяльності, а також і ренту з нагромадження трудового потенціалу.

Комплекс дій по підвищенню ефективності існуючих систем оплати праці повинен поєднувати екологічні, економічні та соціальні інтереси як найманих працівників, так і роботодавців.

Застосування прогресивних систем оплати праці, використання зарубіжного досвіду, його прийнятних елементів дозволить більш професійно і ефективно проводити роботу з реформування оплати праці та підвищення рівня заробітної плати будівельних підприємств. В 2017 році середньомісячна номінальна заробітна плата працівників будівельних підприємств зросла з 5325 грн в січні до 6251 грн в грудні, тобто збільшилася на 17%, проте, вона є меншою за середню по Україні на 12% [6].

Як відомо, заробітна плата і продуктивність праці перебувають у тісному взаємозв'язку. Так, зростання продуктивності праці та збільшення на цій основі маси товарів і послуг слугує об'єктивною передумовою підвищення заробітної плати. Водночас заробітна плата – основний матеріальний стимул зростання продуктивності праці. Необхідно враховувати однак, що на початковому етапі підвищення рівня оплати праці зазвичай приводить до зростання продуктивності праці, а отже – до збільшення прибутків будівельних підприємств. Проте після певного моменту витрати роботодавця, пов'язані з подальшим підвищенням зарплати, перевищуватимуть отриману вигоду.

Теоретичним обґрунтування підвищення рівня оплати праці має зв'язок заробітної плати із граничною продуктивністю праці та вартістю граничного продукту праці. Для побудови ефективної системи заробітної плати її елементи мають змінюватися залежно від продуктивності будівельного підприємства. У зв'язку з цим важливе значення має дотримання принципу випереджального зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати. Цей принцип впливає із закону підвищення продуктивності праці. Він має забезпечити необхідні масштаби для нагромадження, подальшого збільшення обсягів будівельної продукції. Підвищення продуктивності праці та рівня заробітної плати збільшує конкурентоспроможність продукції.

Першочерговість цього завдання полягає ще у тому, що будь-які інновації на будівельному підприємстві, у його господарському механізмі особливо відчутно й безпосередньо впливають на працівника через добре організовану оплату праці.

Вважаємо, що необґрунтовано тривалий час не змінювалася тарифна система в цілому у виробничій сфері, тому вона втратила свої функції як основи організації оплати праці, нормування праці та преміювання. Істотно порушено вимогу обліку в оплаті реальних відмінностей у роботі, деформовано співвідношення оплати за категоріями працівників, знизилася престижність висококваліфікованої праці, а також праці інженерно-технічного персоналу, майстрів та виконробів будівельних підприємств.

Комплексний підхід до запобігання втратам робочої сили на будівельному підприємстві потребує реформування стимулюючого фактору людського капіталу для підвищення продуктивності праці, якості робочої сили й ефективності виробництва, тобто створення на підприємстві цілісної системи регулюючих чинників забезпечення зниження витрат на виробництво, підвищення витрат на оплату праці в собівартості будівельної продукції, шляхом недопущення перевищення витрат порівняно з чинними нормативами, залежності рівня оплати праці від результативності, удосконалення тарифної системи та підвищення її реального рівня.

Основними проблемами управління оплатою праці на будівельному підприємстві є удосконалення її організації, яка обумовлена необхідністю посилення ролі доходів від трудової діяльності як основного джерела грошових доходів працюючих в будівельній галузі, відновлення втрачених функцій заробітної плати в забезпеченні розширеного відтворення кваліфікованої робочої сили шляхом системного стимулювання підвищення освітнього рівня працівників, їх кваліфікації,

зміцнення здоров'я та забезпечення підвищення якості життя працюючих; створення цілісної системи соціального забезпечення працівників; запобігання втратам робочої сили на підприємстві; сприяння переходу від заробітної плати як частки в доходах до заробітної плати як ціни робочої сили.

Для вирішення таких проблем необхідно вирішити ряд пріоритетних завдань:

- підвищення витрат на оплату праці в операційних витратах будівельної продукції, шляхом недопущення перевищення матеріальних витрат порівняно з чинними нормативами;
- заборони віднесення витрат, не пов'язаних безпосередньо з виробництвом на собівартість будівельної продукції;
- підвищення продуктивності праці з використанням усіх наявних у будівельного підприємства резервів зростання цього показника;
- забезпечення системного зниження витрат на виробництво без підвищення цін на будівельну продукцію;
- удосконалення організації заробітної плати, що передбачає:
- удосконалення тарифної системи оплати праці шляхом установлення тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації працівників;
- запровадження гнучких тарифних систем оплати праці;
- запровадження з урахуванням особливостей діяльності підприємств будівельної галузі єдиних тарифних сіток для всіх категорій працюючих;
- удосконалення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинника підвищення мотивуючої і стимулюючої ролі тарифних систем;
- удосконалення договірного регулювання оплати праці;
- удосконалення регулювання мотиваційного механізму регулювання міжпосадових міжкваліфікаційних рівнів оплати праці.

Сучасний рівень заробітної плати в Україні, який є найнижчим у Європі, являється найбільш серйозною загрозою національній безпеці, розвитку економіки і суспільства в цілому. Реальна заробітна плата має бути не нижчою ніж в країнах ближнього зарубіжжя. Її величина першочергово визначається системою якісних і кількісних параметрів результативності трудової діяльності.

Доцільною для впровадження на будівельних підприємствах є система „участі в прибутках», що оптимально відображає ринкові економічні відносини, взаємозв'язок доходу найманих працівників із прибутковістю будівельних підприємств, розширює фінансові можливості будівельних підприємств при здійсненні реформування оплати праці.

При формуванні ефективних форм і систем оплати праці на будівельних підприємствах можуть бути використані:

- безтарифні та рейтингові системи заробітної плати;
- система, в основі якої кваліфікаційний рівень (співвідношення фактичної заробітної плати працівника за минулий період та мінімального рівня оплати праці підприємства);
- система з нормативно-часткового розподілу на основі експертної оцінки результатів праці підрозділів та окремих працівників;
- система „плаваючих окладів» (з урахуванням результатів роботи за місяць в наступному місяці для робітників призначаються нові посадові оклади);
- індивідуалізація заробітної плати, заснована на оцінці заслуг (диференціація окладів у межах розряду чи посади);
- система „вилки» співвідношень оплати праці різної якості (конкретні значення „вилки» в кожній кваліфікаційній групі) та інші.

На рівні будівельних підприємств слід проводити роботу з урахуванням світового досвіду вдосконалення оцінюючих нормативів складності. Діючі системи організації оплати праці слід змінювати за рахунок введення до них схем оцінки ступенів складності робіт, основою яких є гарантований державою рівень мінімальної заробітної плати. Це дозволить підвищувати оцінку більш складного рівня праці та мотивувати працівників за якісну висококваліфіковану працю.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Системне стимулювання людського капіталу будівельних підприємств є основною складовою частиною впровадження стратегії будівельного підприємства і сприяє досягненню довгострокових цілей функціонування будівельного підприємства на основі створення і використання діючих мотивів і стимулів, спрямованих на забезпечення відтворення людського капіталу на будівельному підприємстві в контексті його інноваційного розвитку.

Основними пріоритетами формування системного стимулювання людського капіталу будівельного підприємства доцільно вважати такі, як: створення належних матеріальних стимулів

для розширеного відтворення якісної робочої сили, зокрема, на основі розробки Програм організації підвищення кваліфікаційного рівня персоналу будівельних підприємств; обґрунтування Програми збереження і розвитку людського капіталу на перспективу з врахуванням стратегії розвитку будівельного підприємства, в основі якої повинно бути системне стимулювання людського капіталу; запровадження комплексу заходів по підвищенню ефективності існуючих форм і систем оплати праці, поєднуючи екологічні, економічні та соціальні інтереси як найманих працівників так і роботодавців; створення цілісної системи соціального забезпечення працюючих на будівельному підприємстві; запобігання втратам робочої сили, сприяння переходу від заробітної плати як частки в доходах до заробітної плати як ціни робочої сили; закріплення заходів удосконалення системного стимулювання людського капіталу в колективному договорі між адміністрацією будівельного підприємства і профспілками, або уповноваженим трудовим колективом органом.

Нагальною є потреба формування системного дослідження проблематики стимулювання вітчизняного людського капіталу, а особливо людського капіталу будівельних підприємств.

#### Список використаних джерел

1. *Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія: у 2 ч. – К.: КНУБА, 2009. – Ч.1. – 224с.*
2. *Економіка інтелектуального капіталу: сутність та особливості формування в будівництві: монографія. – К.: КНУБА, 2017. – 196с.*
3. *Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід.// За ред. Проф. Т.М. Кір'ян. – К.: 2017. - 246с.*
4. *Малихіна О.М. Формування основних елементів системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств / О.М. Малихіна. – К.: БІЗНЕСІНФОРМ, 2014. - № 2. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.business-inform.net](http://www.business-inform.net).*
5. *Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку року у 2017 році. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>*

#### References

1. *Human capital of Ukraine: state, problems, prospects of reproduction: monograph: 2 hours - K.: KNUBA, 2009. - Part 1. - 224s.*
2. *The economy of intellectual capital: the essence and peculiarities of formation in the construction: a monograph. - K.: KNUBA, 2017. – 196s.*
3. *Employment, labor and social protection of the population: domestic and foreign experience. // Ed. Prof. T.M. Kiran - K.: 2017.-246s.*
4. *Malykhina O.M. Formation of the basic elements of systemic motivation of human capital of construction enterprises / O.M. Malykhina - K.: BUSINESS INFORM, 2014. - No. 2. - [Electronic resource]. - Access mode: [www.business-inform.net](http://www.business-inform.net).*
5. *State Statistics Service of Ukraine. Official website. Average monthly wages by type of economic activity from the beginning of the year in 2017. [Electronic resource]. - Mode of access: [http // www.ukrstat.gov.ua/](http://www.ukrstat.gov.ua/).*

#### ДАНІ ПРО АВТОРІВ

**Лич Володимир Миколайович**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економічної теорії

Київський національний університет будівництва і архітектури  
Повітрофлотський проспект 31, м. Київ, 03680, Україна  
e-mail: [kapital335@ukr.net](mailto:kapital335@ukr.net)

**Заєць Олександр Степанович**, здобувач кафедри економічної теорії

Київський національний університет будівництва і архітектури  
Повітрофлотський проспект 31, м. Київ, 03680, Україна  
e-mail: [kapital335@ukr.net](mailto:kapital335@ukr.net)

#### ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

**Лыч Владимир Николаевич**, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории

Киевский национальный университет строительства и архитектуры



Воздухофлотский проспект 31, г. Киев, Украина

e-mail: [kapital335@ukr.net](mailto:kapital335@ukr.net)

**Заец Александр Степанович**, соискатель кафедры экономической теории

Киевский национальный университет строительства и архитектуры

Воздухофлотский проспект 31, г. Киев, Украина

e-mail: [kapital335@ukr.net](mailto:kapital335@ukr.net)

#### DATA ABOUT THE AUTHORS

**Lych V.**, doctor of economics, professor

**Zayets O.**, applicant

Kiev national university of civil engineering and architecture

31, Povitroflotsky prospect, Kyiv, 03680, Ukraine

e-mail: [kapital335@ukr.net](mailto:kapital335@ukr.net)

УДК: 332.142.4

DOI: 10.5281/zenodo.1219865

### ІНТЕГРОВАНА ОЦІНКА РІВНЯ ЕКОЛОГІЧНОГО СТАНУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕСПУБЛІКИ БІЛОРУСЬ

**Полоник С.С.,  
Хоробрих Е.В.,  
Литвинчук А.А.**

***Ключові слова:** фактори, «зелена» економіка, принципи, методичні підходи, оцінка, рівень екологічного стану, стійкість, система показників, групи, індикатори, рейтинг, пріоритетні напрямки.*

### ИНТЕГРИРОВАННАЯ ОЦЕНКА УРОВНЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**Полоник С.С.,  
Хоробрых Э.В.,  
Литвинчук А.А.**

*В статье представлена интегрированная (объединенная) оценка, мониторинга и анализа качества и степени экологической устойчивости Республики Беларусь с учетом принципов «зеленой» экономики. Предметом исследования является влияние экологического фактора на социально-экономическое развитие Республики Беларусь. Целью исследования является разработка и апробация методики интегрированной оценки уровня экологического состояния и его влияния на социально-экономическое развитие республики. Методы исследований – экономико-статистический, анализа, синтеза, индуктивный, дедуктивный, сравнения, системный, экспертных оценок и др. Рассмотрен ряд факторов, обосновывающих разработку методики определения приоритетов и направлений формирования экологической политики, сбалансированной по социальным и экономическим критериям, основанной на комплексной оценке индикаторов, отражающих уровень экологической ситуации Республики Беларусь, внедрение которых будет способствовать экономическому росту и снижению социальной напряженности при одновременном улучшении показателей качества окружающей среды. Приведены результаты проведенных математических расчетов, относительные значения индикаторов преобразованы в итоговые рейтинговые оценки по годам, и сформирован рейтинг республики относительно каждого рассматриваемого года. Сформулированы основополагающие принципы в области охраны окружающей среды для обеспечения экологически благоприятных условий общества и граждан. Определены приоритетные направления обеспечения экологической устойчивости Республики Беларусь.*

***Ключевые слова:** факторы, «зеленая» экономика, принципы, методические подходы, оценка, уровень экологического состояния, устойчивость, система показателей, группы, индикаторы, рейтинг, приоритетные направления.*