

## ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ: СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ В УКРАЇНІ

© 2014 ТКАЧ О. А.

УДК 331.101.3+331.2

**Ткач О. А. Заробітна плата як основний елемент системи мотивації: сучасний стан і тенденції в Україні**

Метою статті є дослідження особливостей заробітної плати (як основного елементу системи мотивації) в Україні. Проаналізовано особливості заробітної плати в Україні з урахуванням гендерних ознак працівників, їх віку, регіону функціонування підприємства тощо. Прیدілено увагу розгляду питань попиту на робочу силу в Україні в цілому та в розрізі посадових груп. Досліджено особливості використання почасової та відрядної форми оплати праці на українських підприємствах. Зосереджено увагу на особливостях заробітної плати по промисловості в цілому і безпосередньо по харчовій промисловості та узагальнено основні тенденції та особливості заробітної плати в Україні. Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є використання виявлених тенденцій та особливостей у практичній діяльності підприємства. Розуміння даних процесів дає можливість використати це для покращення та/або усунення негативних тенденцій, зміцнення слабких місць у системі мотивації підприємства тощо.

**Ключові слова:** заробітна плата, середньомісячна заробітна плата, фонд оплати праці, структура фонду оплати праці, мотивація, система мотивації.

**Рис.:** 7. **Табл.:** 7. **Бібл.:** 8.

**Ткач Ольга Анатоліївна** – аспірантка, кафедра менеджменту, Національний університет харчових технологій (вул. Володимирська, 68, Київ, 01601, Україна)

**E-mail:** tkach\_t\_p@meta.ua

УДК 331.101.3+331.2

UDC 331.101.3+331.2

**Ткач О. А. Зароботная плата как основной элемент системы мотивации: современное состояние и тенденции в Украине**

Целью статьи является исследование особенностей заработной платы (как основного элемента системы мотивации) в Украине. Проанализированы особенности заработной платы в Украине с учетом гендерных признаков работников, их возраста, региона деятельности предприятия и т. п. Сосредоточено внимание на вопросе спроса на рабочую силу в Украине в целом и в разрезе должностных групп. Исследованы особенности использования повременной и сдельной формы оплаты труда на украинских предприятиях. Сосредоточено внимание на особенностях заработной платы в промышленности в целом и непосредственно в пищевой промышленности, обобщены основные тенденции и особенности заработной платы в Украине. Перспективой дальнейших исследований в этом направлении является использование выявленных тенденций и особенностей в практической деятельности предприятия. Понимание данных процессов дает возможность использовать это для улучшения и/или устранения негативных тенденций, усиления слабых мест в системе мотивации предприятия и т. п.

**Ключевые слова:** заработная плата, среднемесячная заработная плата, фонд оплаты труда, структура фонда оплаты труда, мотивация, система мотивации.

**Рис.:** 7. **Табл.:** 7. **Библ.:** 8.

**Ткач Ольга Анатольевна** – аспирантка, кафедра менеджмента, Национальный университет пищевых технологий (ул. Владимирская, 68, Киев, 01601, Украина)

**E-mail:** tkach\_t\_p@meta.ua

**Tkach O. A. Wages as the Main Element of the Motivation System: Current Status and Trends in Ukraine**

The aim of the article is to study the features of wages (as a key element of motivation) in Ukraine. The features of wages in Ukraine, taking into account gender of the workers, their age, region of the enterprise, and so on were analyzed. The focus was on the demand for labor in Ukraine as a whole and in the context of job groups. The features of the use of hourly and piece-rate form of remuneration in Ukrainian enterprises. Focus on the specifics of wages in industry in general, and directly in the food industry, summarizes the main trends and features of wages in Ukraine. The prospect of further research in this direction is the use of the identified trends and patterns in the practice of the company. Understanding these processes provides an opportunity to use it to improve and/or eliminate negative tendencies, strengthening weaknesses in the system of motivation of the enterprise, and so on.

**Key words:** wages, the average monthly wage, the wage fund, the structure of the wage fund, motivation and incentives.

**Pic.:** 7. **Tabl.:** 7. **Bibl.:** 8.

**Tkach Olga A.** – Postgraduate Student, Department of Management, National University of Food Technology (vul. Volodymyrska, 68, Kyiv, 01601, Ukraine)

**E-mail:** tkach\_t\_p@meta.ua

Для успішної діяльності підприємства необхідне вдале управління всіма його елементами. Одним з таких елементів є працівники. При цьому підприємство отримує максимальний ефект від роботи персоналу лише за умови задоволення його потреб.

У сьогодишніх умовах найдієвішим способом мотивації для українських працівників залишається розмір заробітної плати та інших матеріальних виплат [1]. Тому керівництво підприємства та HR-спеціалісти, розробляючи або вдосконалюючи систему мотивації, повинні усвідомлювати та враховувати, що базовим мотиватором праці є гідний розмір заробітної плати.

Проблеми мотивації праці та заробітної плати досліджуються та вивчаються давно такими вітчизняними вче-

ними, як О. А. Грішнова, А. М. Колот, О. В. Крушельницька, Д. П. Богиня, В. М. Данюк та ін.

Дослідження та аналіз мотиваційних процесів, у контексті заробітної плати та інших матеріальних виплат, варто почати з розгляду структури фонду оплати праці (ФОП) по промисловості в цілому, і безпосередньо по харчовій промисловості, адже саме ці галузі є одними з базових ланок життєдіяльності країни (табл. 1).

З представленої табл. 1 видно, що розмір заробітної плати по всіх складових елементах, як по промисловості в цілому, так і по харчовій промисловості, кожного року зростає.

Варто зазначити, що фонд оплати праці в харчовій промисловості коливається у межах 11% у ФОП промисловості: 2009 р. – 11,47%; 2010 р. – 11,29%; 2011 р. – 10,99% та

## Структура фонду оплати праці по промисловості в цілому та у харчовій промисловості (млн грн)\*

Промисловість	Рік			
	2009	2010	2011	2012
Фонд оплати праці	72 439	87 966	104 848	116 069
Фонд основної заробітної плати	43 024	53 705	63 427	70 887
Фонд додаткової заробітної плати	26 173	30 522	37 079	40 653
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	3 241	3 740	4 342	4 529
Харчова промисловість	Рік			
	2009	2010	2011	2012
Фонд оплати праці	8 312	9 935	11 522	12 981
Фонд основної заробітної плати	5 272	6 454	7 413	8 445
Фонд додаткової заробітної плати	2 697	3 110	3 661	4 075
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	342	371	448	462

\* Розроблено автором за даними [2, с. 237, 238, 242, 243; 3, с. 218, 219, 223 – 224; 4, с. 210, 211, 215, 216; 5, с. 214, 215, 219, 220].

**Примітка:** у деяких випадках є розбіжності між сумою складових частин та підсумком, це пояснюється округленням даних.

2013 р.– 11,18%. При цьому темп приросту ФОП у харчовій промисловості має певні відмінності (табл. 2).

Таблиця 2

## Темп приросту фонду оплати праці в харчовій промисловості в 2010 – 2012 рр.\*

Структура фонду оплати праці	Темп приросту ФОП, % до 2010 р.	
	2011 р.	2012 р.
Фонд оплати праці	15,97	30,66
Фонд основної заробітної плати	14,86	30,85
Фонд додаткової заробітної плати	17,72	31,03
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	20,75	24,53

\* Розроблено автором.

За базу порівняння було обрано 2010 р., оскільки у 2010 р. відбулися зміни в організації державних статистичних спостережень «Обстеження підприємств із питань статистики праці» та «Кількісний та якісний склад працівників і професійна підготовка кадрів на виробництві». Без

посереднє порівняння даних 2010 – 2012 рр. з аналогічними даними попередніх років є некоректним.

Аналізуючи рівень заробітної плати в харчовій промисловості, доцільно розглянути розподіл кількості штатних працівників за розмірами заробітної плати (табл. 3).

Як бачимо, за два роки (2011 та 2012 рр.) суттєво зменшилась частка (на 7,7% та 14,1% відповідно) найменшого діапазону заробітної плати. При цьому інші діапазони зросли. Це свідчить про те, що матеріальний стан працівників харчової промисловості за два роки мав тенденцію до покращення.

Середня заробітна плата за рік у харчовій промисловості у 2012 р. становила 2 898 грн, у 2011 р. цей показник був на рівні 2 543 грн, а у 2010 р. він склав 2 138 грн. Причому показники в харчовій промисловості менші за мінімальну заробітну плату в цілому по Україні (табл. 4).

Абсолютне зростання середньої заробітної плати по харчовій промисловості за 2011 р. (до 2010 р.) становить 404 грн, за 2012 р. (до 2010 р.) – 756 грн. Порівнюючи розмір середньої заробітної плати по Україні та харчовій промисловості, можна побачити, що середня заробітна плата по Україні перевищувала середню заробітну плату по харчовій промисловості у 2010, 2011 та 2012 рр. на 4,55%, 3,49% і 4,40173% відповідно.

Таблиця 3

## Розподіл кількості штатних працівників харчової промисловості за розміром заробітної плати\*

Розмір заробітної плати	Питома вага працівників, %		
	Грудень 2010 р. (мін заробітна плата становила 922,00 грн)	Грудень 2011 р. (мін заробітна плата становила 1004,00 грн)	Грудень 2012 р. (мін заробітна плата становила 1134,00 грн)
Мінімальна заробітна плата -- 2500,00	69,2	61,5	55,1
2500,01 – 3000,00	8,8	10,2	10,4
3000,01 – 3500,00	6,2	7,3	7,9
3500,01 – 5000,00	8,3	12,0	14,6
більше 5000,00	7,5	9,0	12,0

\* Розроблено автором на основі [3, с. 216 – 217; 4, с. 208 – 209; 5, с. 212 – 213].

Таблиця 4

Середня заробітна плата по харчовій промисловості за 2010 – 2012 рр.\*

Місяць	2010 р., грн	2011 р., грн	2012 р., грн
Січень	1793	2200	2532
Лютий	1819	2206	2581
Березень	2074	2533	2855
Квітень	2081	2432	2746
Травень	2078	2488	2989
Червень	2181	2611	2880
Липень	2257	2609	2992
Серпень	2208	2654	3024
Вересень	2225	2659	2947
Жовтень	2295	2711	3062
Листопад	2231	2617	2985
Грудень	2411	2792	3185
Розмір середньої заробітної плати по харчовій промисловості за рік	<b>2 137</b>	<b>2 541</b>	<b>2 893</b>
Розмір середньої заробітної плати по Україні за рік	2 239	2 633	3 026

\* Розроблено автором на основі [3, с. 231, 232, 227, 228; 4, с. 182, 223, 224, 219, 220; 5, с. 184, 186, 227, 228, 223, 224].

При цьому середня заробітна плата на одного штатного працівника в Україні по промисловості на кінець 2013 р. становила 3 763 грн, а по харчовій промисловості – 3 110 грн [6].

Темп приросту середньої заробітної плати у 2013 р. порівняно з 2012 р. становить 7,5%, при цьому темп приросту заробітної плати за 2013 р. порівняно з 2010 р. становить 45,53%. Зростання заробітної плати у 2013 р. порів-

няно з 2012 р. характеризується зростанням мінімальної заробітної плати в Україні. Темп приросту мінімальної заробітної плати у 2013 р. відносно 2012 р. становить 7,4%. Водночас, темп приросту мінімальної заробітної плати у 2013 р. відносно 2010 р. – 32,1%.

Розробляючи або вдосконалюючи систему мотивації на підприємстві, необхідно також враховувати такий важливий фактор, як оптимальна кількість працівників (у розрізі необхідних професій/посад). Це дозволить підприємству утримувати необхідну кількість працівників і витрачати на їх забезпечення економічно обґрунтовані затрати.

Попит на працівників в Україні має певні тенденції, які представлені на рис. 1.

Аналізуючи рис. 1, варто зазначити, що за останні роки попит на працівників різних категорій (за ознакою займаної посади) по Україні в цілому має тенденцію до скорочення. Що ж стосується такого виду економічної діяльності, як промисловість s, безпосередньо, переробна промисловість, то необхідно відзначити той факт, що з 2009 по 2010 рр. спостерігалось збільшення зацікавленості роботодавців у працівниках. При цьому, починаючи з кінця 2010 р, помітне незначне зменшення попиту на робочу силу.

Продовжуючи вивчати попит на працівників в Україні, доцільно розглянути його в розрізі груп посад (рис. 2).

З представлено рис. 2, видно що найбільшим попитом в Україні користуються працівники робітничих професій: у 2009 р. даний показник становив 27,7 тис. осіб, у 2010 р. попит на робітників виріс більше, ніж на 6%, а вже у 2011 та 2012 рр. відзначається тенденція до зменшення попиту на робітників. Найменшим попитом користуються працівники на робочі місця, які не потребують спеціальної підготовки: з 2009 по 2012 рр. видно стабільне зменшення даного показника, у 2012 р. порівняно з 2009 р. попит скоротився майже на 32%. Що ж стосується так званих адміністративних працівників, то дана група також характеризується скороченням попиту: у 2012 р. порівняно із 2009 р. дане зменшення становить майже 30%.

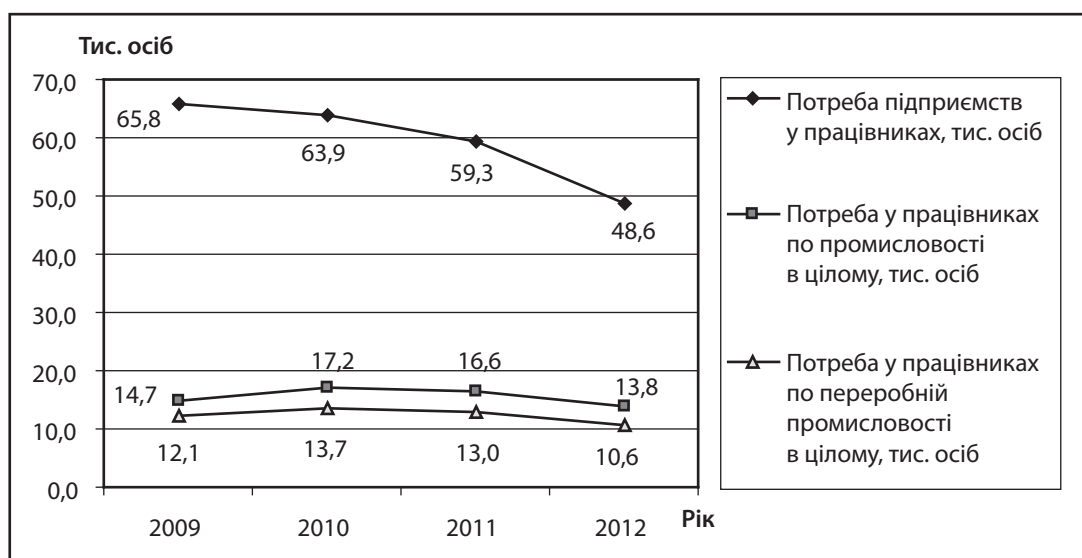


Рис. 1. Попит на робочу силу в Україні, в промисловості та в переробній промисловості 2009 – 2012 рр. (тис. осіб) на кінець року

Джерело: розроблено автором за даними [7, с. 185].

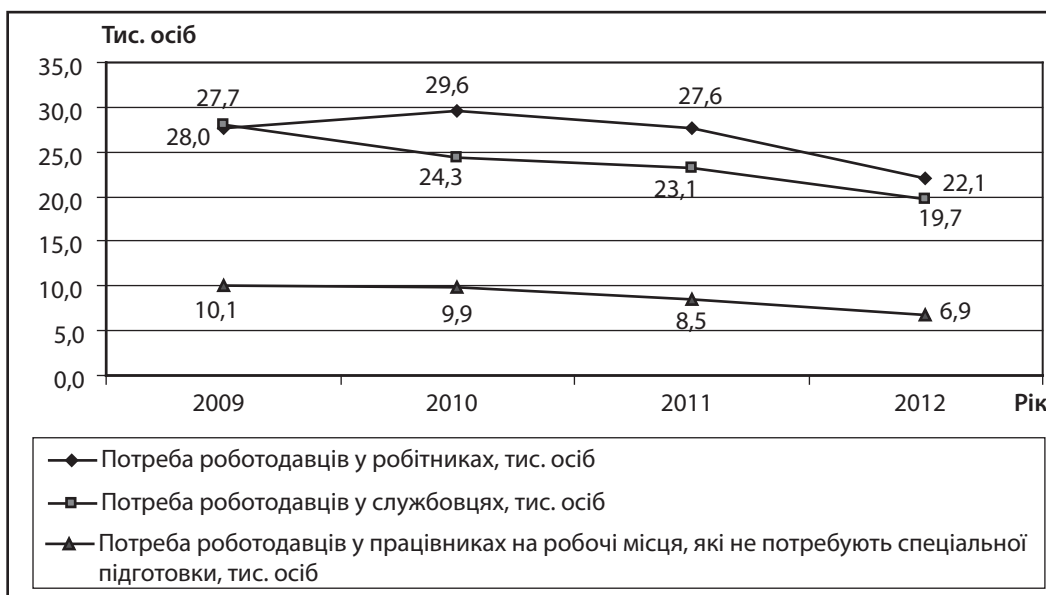


Рис. 2. Попит на робочу силу в Україні у розрізі посадових груп у 2009 – 2012 рр. [структуровано автором]

Для більш повного вивчення та аналізу стану заробітної плати доречно розглянути співвідношення застосування форм оплати праці по Україні, промисловості та переробній промисловості (табл. 5).

Досить цікавим є той факт, що станом на 2012 р. 91,2% українських підприємств використовували почасову оплату праці. При цьому застосування відрядної форми оплати праці є популярним лише на тих підприємствах, де є безпосередній зв'язок між натуральними показниками виробітку та нормуванням праці. До такої галузі належить і переробна промисловість, яка використовує у 12,7% випадках відрядну форму оплати праці.

При цьому середньомісячна заробітна плата у почасовій формі перевищує показники по відрядній. Якщо розглядати середньомісячну заробітну плату в погодинній формі по Україні, то вона більша за відрядну форму майже на 13175%, таке саме «положення» погодинної оплати праці по промисловості та переробній промисловості – 16,5% та 16,4% відповідно.

Продовжуючи вивчення застосування форм оплати праці в Україні, доцільно розглянути це явище у розрізі розміру підприємства (рис. 3).

Найчастіше відрядну форму оплати використовують підприємства з чисельністю працівників 100 – 499 осіб (для 11,8% працівників), а почасову – підприємства з кількістю працюючих, що перевищує 5000 осіб (96,7% працівників отримували почасову оплату праці). При цьому відсоток застосування відрядної форми оплати праці по Україні не перевищує значення 12%, використання почасової оплати праці залишається на рівні не менше 88%.

Обираючи систему мотивації для підприємства, керівництву та відповідній службі потрібно чітко розуміти, яку форму оплати праці необхідно обрати, також необхідно враховувати і розмір підприємства. Це допоможе утримувати баланс між витратами на утримання персоналу та безпосереднім прибутком підприємства.

Продовжуючи вивчення мотиваційних процесів в Україні, варто проаналізувати середній розмір заробітної плати залежно від її форми та розміру підприємства (рис. 4).

Досить чітко просліджується тенденція стосовно того, що чим більше підприємство, тим вищу заробітну плату отримують їх працівники. Середньомісячна заробітна плата у відрядній формі на підприємствах з кількістю працівників понад 5000 осіб перевищує відповідну середню

Таблиця 5

Співвідношення застосування почасової та відрядної форми оплати праці станом на 2012 р. \*

Галузь	Питома вага підприємств, на яких на момент обстеження для більшості працівників застосовувалась форма оплати праці, %		Питома вага працівників підприємств, на яких на момент обстеження для більшості працівників застосовувалась форма оплати праці, %		Середньомісячна заробітна плата штатного працівника підприємств, на яких для більшості працівників застосовувалась форма оплати праці, грн	
	Почасова	Відрядна	Почасова	Відрядна	Почасова	Відрядна
Переробна промисловість	87,0	13,0	87,3	12,7	3 156	2 638
Промисловість	88,6	11,4	90,4	9,6	3 538	2 955
<b>Усього по Україні</b>	<b>91,2</b>	<b>8,8</b>	<b>91,8</b>	<b>8,2</b>	<b>3 058</b>	<b>2 661</b>

\* Систематизовано автором на основі [8, с. 27].

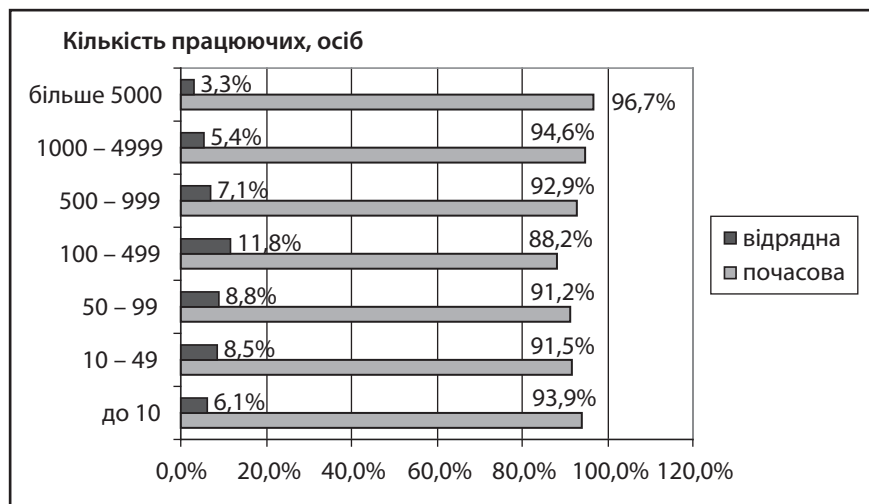


Рис. 3. Співвідношення застосування почасової та відрядної форми оплати праці на підприємствах України станом на 2012 р. залежно від розміру підприємства

Джерело: структуровано автором на основі [8, с. 28].

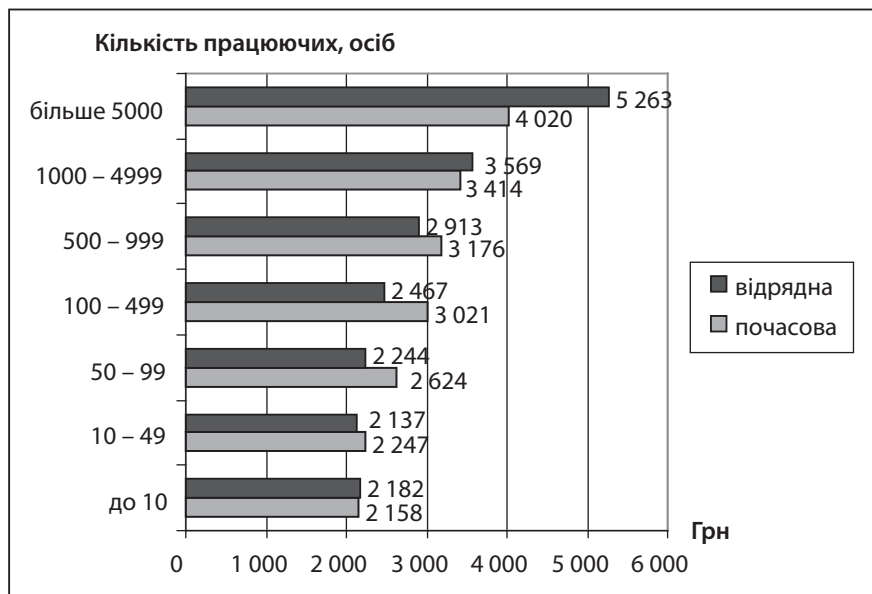


Рис. 4. Розмір середньомісячної заробітної плати залежно від форм оплати праці та розміру підприємства в Україні станом на 2012 р., грн

Джерело: згруповано автором на основі [8, с. 28].

заробітну плату підприємств з чисельністю до 10 на 58,5%. При цьому середня оплата праці за відрядною формою має більші значення лише у двох випадках: при чисельності працюючих понад 5000 осіб і від 1000 до 4999 працівників. На підприємствах з найменшою чисельністю (до 10 осіб) розрив у розмірі середньої заробітної плати між відрядною та почасовою формами зовсім незначний і становить 24 грн (або 1%) на користь відрядної.

Інші підприємства (з чисельністю працюючих: 10 – 49, 50 – 99, 100 – 499 і 500 – 999 осіб) характеризуються більшим розміром середньої заробітної плати саме почасовою формою оплати праці.

Особливістю матеріальної мотивації в Україні є також фактор гендерного розподілу. Станом на 2012 р. середньомісячна заробітна плата жінок становила 2511 грн, чоловіків – 3192 грн [8, с. 65]. Різниця між розміром заробітної плати жінок і чоловіків пояснюється в першу чергу перебу-

ванням жінок у декретних відпустках та виходом на пенсію у молодшій віці порівняно з чоловіками (табл. 6).

Як бачимо, основна заробітна праця жінок значно менше, ніж у чоловіків (на 21,2%). За рахунок цього у чоловіків показники додаткової заробітної плати також вищі: надбавки за роботу в багатозмінному і безперервному режимі виробництва, у нічний час на 40,1%; доплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – на 31,2%; премії та винагороди – на 36%; оплата за невідпрацьований час – на 18,6%. Варто також зазначити, що перші дві позиції додаткової заробітної плати у чоловіків вищі, ніж у жінок ще й за рахунок того, що в таких видах і умовах праці здійснює свою трудову діяльність більша кількість чоловіків. При цьому такий вид додаткової заробітної плати, як матеріальна допомога, у жінок більше, ніж у чоловіків на 22,8%.



Структура середньомісячного фонду оплати праці в Україні за гендерною ознакою станом на 2012 р. \*

Структура фонду оплати праці, грн	Жінки	Чоловіки
Основна заробітна плата	1599,51	2030,11
Надбавки за роботу в багатозмінному і безперервному режимі виробництва, у нічний час	80,35	134,06
Доплати за роботу у важких і шкідливих умовах та в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	17,58	25,54
Премії та винагороди	306,34	478,80
Сплата за невідпрацьований час	220,97	271,32
Матеріальна допомога	70,31	54,26

\* Розроблено автором.

Продовжуючи вивчення гендерних особливостей у заробітній платі українських працівників, доцільно розглянути це явище в розрізі розміру заробітної плати та статевих ознаках (рис. 5).

Варто зазначити, що 53,1% жінок отримує мінімальну заробітну плату, при цьому таку ж оплату праці отримує лише 46,9% чоловіків. Така ж ситуація стосується і заробітної плати в діапазоні від 1134,01 до 3750 грн – такий розмір заробітної плати в більшій кількості отримують жінки. Інша ситуація починає складатися із заробітною платою в діапазоні від 3750,01 грн до понад 5000 грн. Такий розмір оплати праці отримує більша кількість саме чоловіків. Наприклад, заробітну плату понад 5000 грн отримує 67,7% чоловіків, у той час, коли таку ж оплату праці має лише 32,3% жінок.

Тобто, в Україні склалась така ситуація, що жінки отримують менші заробітні плати, ніж чоловіки. При цьому, чим більше розмір оплати праці, тим помітніший цей розрив.

Досить вагоме значення в дослідженні мотиваційних процесів в Україні посідає аналіз рівня заробітної плати у розрізі віку. Оскільки ми розглядаємо потенційними працівниками саме молодь, то варто вивчити стан оплати праці цієї категорії працівників порівняно з іншими (рис. 6).

В Україні найбільш оплачуваними працівниками в розрізі вікових груп є особи віком від 35 до 44 років. Трохи

менші показники мають особи віком від 25 до 34 років і від 45 до 59 років. При цьому молодь займає позиції найменш оплачуваного персоналу. Розмір нарахованої заробітної плати працівникам до 25 років становить всього 1977 грн, що на 34% менше від максимальної нарахованої заробітної плати працівникам вікової групи 35 – 44 років. Хоча вікова група від 25 до 34 років (значну частину якої можна віднести до молоді), отримує заробітну плату лише на 1,2% менше від максимальної оплати праці, що є досить позитивним та перспективним явищем. При цьому так звані пенсійні, вікові групи (від 60 років і старше) мають більшу нараховану заробітну плати, ніж працівники до 25 років.

Продовжуючи вивчення матеріальної мотивації в Україні в розрізі заробітної плати, варто проаналізувати розмір оплати праці залежно від регіону України (табл. 7).

Аналізуючи дані наведеної табл. 7, варто зазначити, що протягом трьох років (2010 – 2012) по всіх областях України, у тому числі й у м. Києві та м. Севастополі, відзначається помірне зростання розміру заробітної плати. Перш за все, це пояснюється зростанням мінімальної заробітної плати в Україні. Для наочного зображення зростання середньомісячної заробітної плати в Україні доцільно розглянути рис. 7.

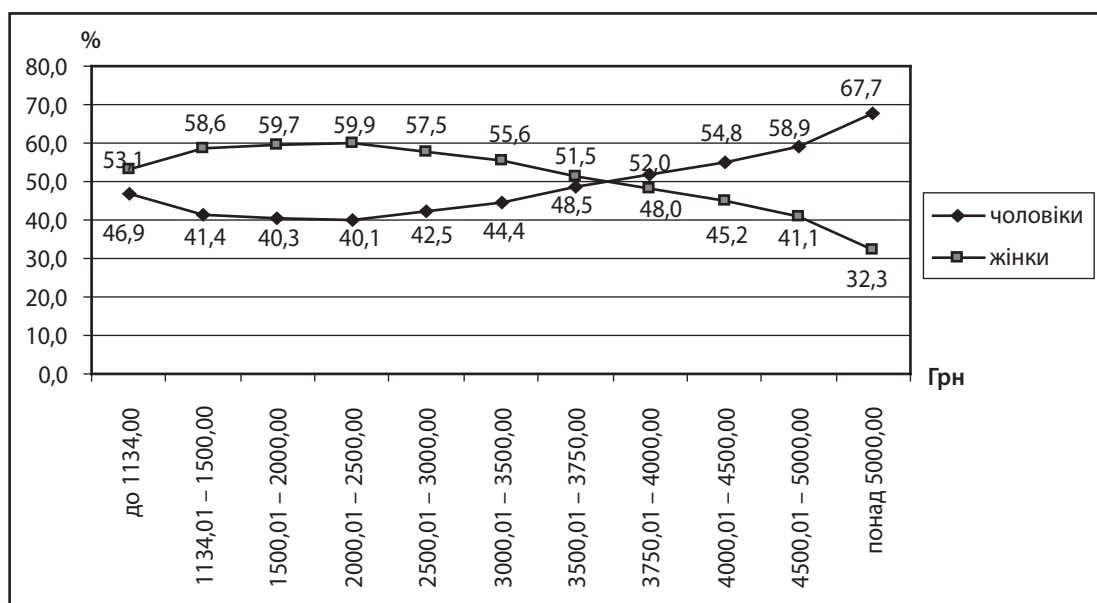
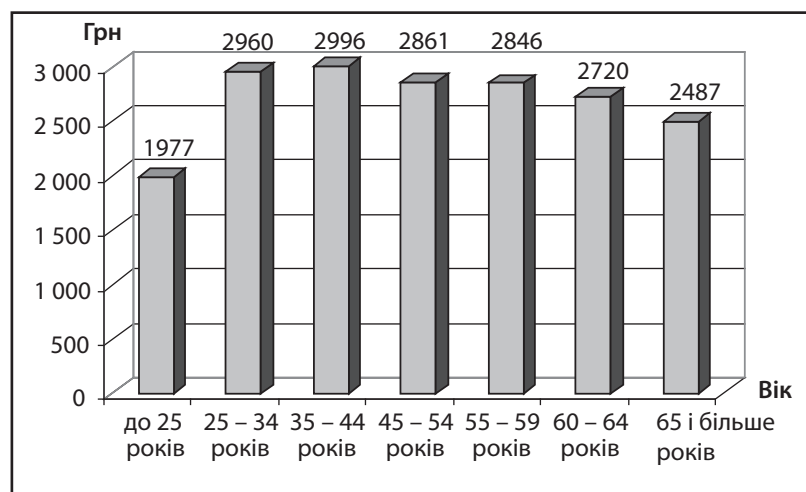


Рис. 5. Співвідношення чоловіків і жінок залежно від розміру отримуваної заробітної плати станом на 2012 р., %

Джерело: розроблено автором на основі [8, с. 33].



**Рис. 6. Нархована середньомісячна заробітна плата в Україні за 2012 р. у розрізі вікових груп**

Джерело: структуровано автором на основі [8, с. 65].

**Таблиця 7**

**Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Україні по регіонах у 2010 – 2012 рр., грн \***

№ п/п	Регіон	2010	2011	2012
1	Автономна Республіка Крим	1 991	2 295	2 654
2	Вінницька область	1 782	2 074	2 432
3	Волинська область	1 692	1 994	2 339
4	Дніпропетровська область	2 369	2 790	3 138
5	Донецька область	2 549	3 063	3 496
6	Житомирська область	1 785	2 071	2 369
7	Закарпатська область	1 846	2 069	2 351
8	Запорізька область	2 187	2 607	2 927
9	Івано-Франківська область	1 927	2 213	2 539
10	Київська область	2 295	2 761	3 157
11	Кіровоградська область	1 815	2 114	2 428
12	Луганська область	2 271	2 742	3 090
13	Львівська область	1 941	2 244	2 578
14	Миколаївська область	2 122	2 448	2 822
15	Одеська область	2 046	2 387	2 700
16	Полтавська область	2 102	2 481	2 850
17	Рівненська область	1 960	2 211	2 575
18	Сумська область	1 866	2 177	2 503
19	Тернопільська область	1 659	1 871	2 185
20	Харківська область	2 060	2 407	2 753
21	Херсонська область	1 733	1 970	2 269
22	Хмельницька область	1 786	2 075	2 425
23	Черкаська область	1 835	2 155	2 508
24	Чернівецька область	1 772	1 985	2 329
25	Чернігівська область	1 711	1 974	2 308
	м. Київ	3 431	4 012	4 607
	м. Севастополь	2 167	2 476	2 891

\* Систематизовано автором на основі [3, с. 195; 4, с. 187; 5, с. 189].

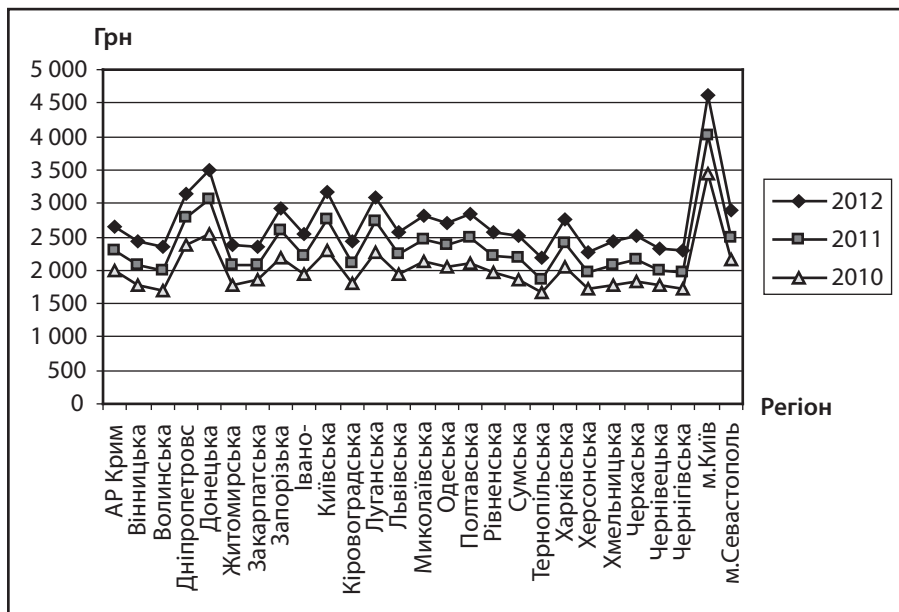


Рис. 7. Темп зростання середньомісячної заробітної плати штатних працівників в Україні у розрізі по регіонах станом у 2010 – 2012 рр.

Джерело: побудовано автором.

Протягом трьох років (2010 – 2012 рр.) найменшу заробітну плату отримували штатні працівники Тернопільської області, при цьому середньомісячна заробітна плата за 2010 р. була меншою від середньомісячної заробітної плати по Україні на 25,9%, за 2011 та 2012 рр. різниця між заробітною платою по Україні в цілому та Тернопільській області становила 28,94% та 27,79% відповідно. При цьому різниця між заробітною платою по Україні та Тернопільській області за 2011 р. порівняно з 2010 р. була більшою, за 2012 р. порівняно з 2011 р. відмічалось незначне скорочення розриву, хоча при порівнянні 2012 р. з 2010 р. відзначається збільшення різниці між показниками.

Найбільшу заробітну плату отримували жителі міста Києв. Порівнюючи розмір середньомісячної заробітної плати по Україні та в місті Києв, бачимо, що за 2010, 2011 та 2012 рр. заробітна плата в Києві була більшою за оплату праці по Україні на 53,24%, 52,37% та 52,25% відповідно.

Якщо порівняти розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників у місті Києв та Київській області, то помітні певні відмінності – заробітна плата в Київській області значно менша. Розрив у 2010 р. ставив 1136 грн, у 2011 р. – 1251 грн та у 2012 р. – 1450 грн.

Друге місце за розміром середньомісячної заробітної плати в Україні посідає Донецька область. У 2010, 2011 та 2012 рр. штатні працівники Донбасу отримали 2549 грн, 3063 грн, 3496 грн відповідно. При цьому оплата праці донеччан була вищою за заробітну плату по Україні на 13,85% у 2010 р., на 16,33% у 2011 р. і на 15,53% у 2012 р.

Третьою областю за величиною розміру заробітної плати в Україні є Дніпропетровська. У 2010 та 2011 рр. середньомісячна заробітна плата по цій області мала треті за величиною показники заробітної плати та становили 2369 грн і 2790 грн відповідно. Хоча у 2012 р. у трійку лідерів за розміром заробітної плати ввійшла Київська область, випередивши Дніпропетровську всього на 19 грн, що становить менше 1%.

У п'ятірку найвищих заробітних плат в Україні в період 2010 – 2012 рр. увійшли також Луганська та Запорізь-

ка області. При цьому розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників у Луганській області більше за розмір середньомісячної заробітної плати по Україні на 1,43% за 2010 р., на 4,14% за 2011 р. і на 2,12% за 2012 р. Що стосується Запорізької області, незважаючи на те, що вона закриває п'ятірку найбільш оплачуваних областей України, то розмір середньомісячної заробітної плати по області менший за розмір середньомісячної заробітної плати по Україні: у 2010 р. – на 2,32%, у 2011 р. – на майже 1%, у 2012 р. – на 3,27%.

У трійку областей, які отримували найменшу заробітну плату у 2010 – 2012 рр., окрім Тернопільської, також увійшли Херсонська та Чернігівські області. Варто зазначити що слідом за Тернопільською областю йде Херсонська, але це у 2011 та 2012 рр., у 2010 р. цю позицію займає Волинська область із розміром середньомісячної заробітної плати 1692 грн. У свою чергу, Чернігівська область є третьою областю з найменшим розміром заробітної плати штатних працівників. При цьому заробітна плата по області у 2010 – 2012 рр. менша за середню заробітну плату по Україні на 23,58%, 25,03% і 23,73% відповідно. Порівнюючи заробітну плату Тернопільської та Чернігівської області, слід зазначити, що розрив у розмірі середньомісячної заробітної плати у них незначний: у 2011 та 2012 рр. заробітна плата у Чернігівській області більша майже на 6%, у 2010 р. – на 3,13%.

## ВИСНОВКИ

За останні роки заробітна плата по Україні характеризується помірним зростанням. Відзначається тенденція до того, що оплата праці чоловіків більше, ніж жінок. Щодо форм оплати праці, то почасова оплата праці в Україні застосовується частіше, ніж відрядна, при цьому вона є найбільш застосовуваною на великих підприємствах. Варто також зазначити, що розмір заробітної плати більший саме при застосуванні відрядної форми оплати праці. За останні роки помітна тенденція до скорочення потреби в працівниках, причому, у розрізі всіх категорій. Досить цікавим є факт, що найбільший розмір оплати праці отримують пра-



цівники у віці від 35 до 44 років, а найменший – у віці до 25 років. Що ж стосується розміру заробітної плати в Україні в розрізі регіонів, то найменшу оплату праці отримують працівники в Тернопільській області, а найбільшу – в м. Київ.

Керівництво підприємства, приймаючи рішення про впровадження або вдосконалення системи мотивації, має враховувати тенденції, які характерні для країни в цілому. Це дасть змогу проаналізувати особливості мотивації працівників залежно від статті, віку, галузі, регіону функціонування підприємства тощо. Розуміння даних процесів дає можливість використати це для покращення та/або усунення негативних тенденцій, зміцнення слабких місць у системі мотивації та ін. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. На рабочие подвиги украинцев мотивируют деньги, а удержать от увольнения способны хорошие отношения в коллективе (17 мая 2013) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hh.ua/article/13805>
2. Праця України у 2009 : статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник ; Державний комітет статистики України. – К. : Державний комітет статистики України., 2010. – 341 с.
3. Праця України у 2010 : статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник ; Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України., 2011. – 324 с.
4. Праця України у 2011 : статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник ; Державна служба статистики України. – К. : Державна служба статистики України., 2012. – 343 с.
5. Праця України у 2012 : статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник ; Державна служба статистики України. – К. : Август Трейд, 2013. – 322 с.
6. Середньомісячна заробітна плата за видами промислової діяльності за період з початку року у 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

7. Економічна активність населення України 2012 : стат. збірник. – К. : Державна служба статистики України., 2013. – 208 с.

8. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) : стат.збірник. – К. : Державна служба статистики України., 2013. – 167 с.

#### REFERENCES

*Ekonomichna aktyvnist naseleння Ukrainy 2012* [Economic activity of the population of Ukraine, 2012]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2013.

“Na rabochie podvigi ukraintsev motiviruiut dengi, a uderzhat ot uvolneniia sposobny khoroshie otnosheniia v kollektive” [Ukrainians working on feats money motivate and retain capable of firing a good relationship in the team]. <http://hh.ua/article/13805>  
*Pratsia Ukrainy u 2010* [Labor Ukraine in 2010]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2011.

*Pratsia Ukrainy u 2011* [Labor Ukraine in 2011]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2012.

*Pratsia Ukrainy u 2012* [Labor Ukraine in 2012]. Kyiv: Avhust Treid, 2013.

*Pratsia Ukrainy u 2009* [Labor Ukraine in 2009]. Kyiv: Derzhavnyi komitet statystyky Ukrainy, 2010.

“Serednyomisiachna zarobitna plata za vydamy promyslovoi diialnosti za period z pochatku roku u 2013 rotsi” [The average salary for industrial activity since the beginning of the year in 2013]. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

*Zarobitna plata za profesiinomy hruppamy u 2012 rotsi (za materialamy vybirkovoho obstezhennia)* [Salaries by occupational group in 2012 (based on a sample survey)]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2013.

**Науковий керівник – Сичевський М. П.**, доктор економічних наук, член-кореспондент НААН, директор Інституту продовольчих ресурсів НААН, професор кафедри менеджменту Національного університету харчових технологій (Київ)