

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ІМЕНІ М.В. ПТУХИ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ

На правах рукопису

Кондратюк Юлія Федорівна



УДК 331.101.6

**ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

Спеціальність 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Лісогор Лариса Сергіївна
доктор економічних наук,
професор

Київ – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні аспекти дослідження продуктивності праці у контексті забезпечення людського розвитку.....	11
1.1. Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності продуктивності праці	11
1.2. Продуктивність праці як основа та чинник забезпечення людського розвитку.....	24
1.3. Чинники впливу на продуктивність праці з позицій забезпечення можливостей людського розвитку	42
Висновки до розділу 1.....	68
РОЗДІЛ 2. Аналіз впливу продуктивності праці на людський розвиток	71
2.1. Вплив продуктивності праці на людський розвиток: міжнародні порівняння	71
2.2. Системний аналіз взаємодії продуктивності праці та людського розвитку на регіональному рівні	88
2.3. Аналіз чинників забезпечення зростання продуктивності праці на основі реалізації можливостей людського розвитку	103
Висновки до розділу 2.....	116
РОЗДІЛ 3. Шляхи підвищення продуктивності праці у контексті забезпечення людського розвитку	120
3.1. SWOT-аналіз процесу підвищення продуктивності праці	120
3.2. Розробка організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці з урахуванням можливостей забезпечення людського розвитку	138
3.3. Напрями активізації соціально-економічних важелів впливу на продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку	155
Висновки до розділу 3.....	162
ВИСНОВКИ	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	169
ДОДАТКИ	186

ВСТУП

Актуальність теми. Досягнення визнаних світовою спільнотою стандартів життя є ключовим завданням соціально-економічної політики України в сучасних умовах. Водночас, цілком очевидно, що забезпечення реалізації потреб людини і можливостей людського розвитку безпосередньо залежить від економічної ситуації в країні. Особливо важливого значення у даному контексті набувають проблеми забезпечення стійкого економічного зростання на основі підвищення продуктивності праці як основного індикатора ефективності економіки.

В сучасних умовах глобалізаційного світу відбувається заміна економічних чинників розвитку соціальними, а економіка підпорядковується забезпеченню цінностей людини. Разом з тим, вільний розвиток і забезпечення відповідного рівня добробуту для людини стають умовами не тільки збагачення самої людини, а й подальшого економічного розвитку суспільства. Тому необхідність дослідження продуктивності праці в її тісному взаємозв'язку із людським розвитком, поєднання економічного та соціального напрямків дослідження проблем розвитку людини в економіці і визначають актуальність даного дисертаційного дослідження.

Теоретичне підґрунтя сучасних уявлень про економічний зміст поняття продуктивності праці, обґрунтування методики вимірювання її рівня й динаміки, застосування різноманітних методів для характеристики ступеня впливу факторів на продуктивність праці закладене працями дослідників далекого та близького зарубіжжя. Зокрема, багатогранна проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги таких зарубіжних науковців, як Е. Бартельсман, М. Бейтлі, Дж. Гальтівангер, Г. Гант, Ф. Гілбрейт, Дж. Долан, П. Друкер, Г. Емерсон, Я. Карнаї, А. Кембелл, К. Куросава, А. Лоулер, Л. Туроу, Ф. Махлуп, М. Мескон, П. Самуельсон, Д.С. Сінк, Ф. Тейлор, М. Тодаро, А. Файоль, Р. Хейлбронер, а також працях Б. Генкіна,

А.М. Гінзбурга, М.П. Іоффе, Р. Колосової, Н.С. Маслова, С.Г. Струмиліна, Т. Хачатурова, Р. Яковлєва та ін. Різні аспекти окресленої проблематики досліджували такі українські вчені як Д.П. Богиня, В.Ф. Беседін, Н.М. Гвоздик, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, В.С. Дієсперов, О.П. Дяків, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.П. Качан, Т.М. Кір'ян, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.В. Макарова, С.А. Надвиничний, В.М. Островерхов, А.С. Пасєка, А.П. Ревенко, Л.К. Семів, М.В. Семикіна, О.О. Чернушкіна, О.С. Шнипко та ін.

Водночас недостатньо опрацьованими залишаються питання, пов'язані з системними дослідженнями взаємовпливу продуктивності праці та людського розвитку, що знижує можливості ефективного управління соціально-економічними процесами на різних рівнях. Актуальність, складність та соціальна значущість окресленої проблеми зумовили вибір теми дисертації, її мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у рамках науково-дослідних робіт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, а саме: «Соціально-демографічні структури українського суспільства» (державний реєстраційний номер 0106U006890, 2009 р.), у ході виконання якої дисертантом досліджено структурні зрушення в освітньому та професійно-кваліфікаційному складі населення; «Вплив кризових явищ на якість трудового життя» (державний реєстраційний номер 0106U006890, 2010-2012 рр.), у межах якої дисертантом досліджено сутнісні характеристики продуктивності праці як одного із чинників трансформації трудового потенціалу у якість трудового життя та основи забезпечення людського розвитку; «Розроблення системи індикаторів оцінки якості життя населення України для здійснення комплексного моніторингу, у тому числі порівняння з іншими країнами» (державний реєстраційний номер 0112U008469, 2012 р.), у рамках якої дисертантом досліджено фактори впливу на якість трудового життя та людський розвиток через підвищення продуктивності праці, а також обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення організаційно-економічного

механізму підвищення продуктивності праці. У дослідженні, пов'язаному з виконанням науково-дослідних робіт за темою «Розроблення економічної моделі прогнозування обсягів підготовки кадрів з вищою та професійно-технічною освітою за державним замовленням відповідно до потреб економіки» (державний реєстраційний номер 0112U008470, 2012 р.) дисертантом було проаналізовано стан підготовки кадрів у професійно-технічних і вищих навчальних закладах та узгодженість із потребами ринку праці України, досліджено проблему професійної підготовки кадрів на виробництві.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розробка теоретико-методологічних засад впливу продуктивності праці на забезпечення людського розвитку та обґрунтування науково-практичних рекомендацій, спрямованих на її підвищення.

Для досягнення мети в роботі поставлено та послідовно вирішено такі завдання:

- поглиблено теоретико-методологічні засади дослідження продуктивності праці як чинника людського розвитку;
- здійснено класифікацію чинників впливу на продуктивність праці з позицій забезпечення можливостей людського розвитку;
- здійснено аналіз міжнародного та регіонального аспекту взаємодії продуктивності праці та людського розвитку;
- виявлено взаємозв'язок між продуктивністю праці і людським розвитком та механізми взаємодії між ними;
- досліджено можливості та перешкоди підвищення продуктивності праці на основі SWOT-аналізу;
- розроблено модель організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці з урахуванням можливостей забезпечення людського розвитку;
- обґрунтовано напрями активізації соціально-економічних важелів впливу на продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку.

Об'єктом дослідження є продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних та прикладних проблем забезпечення підвищення продуктивності праці у контексті забезпечення людського розвитку.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційного дослідження є фундаментальні дослідження вчених у соціально-економічній сфері. В основу наукового дослідження були покладені такі загальнонаукові методи: історико-логічний метод (для дослідження генезису категорії продуктивності праці); абстрактно-логічний (при здійсненні теоретичних узагальнень та формуванні висновків); класифікаційно-аналітичний метод (при дослідженні чинників зростання продуктивності праці, розробці методики оцінювання продуктивності праці); методи статистичного аналізу (для оцінки стану та динаміки продуктивності праці); економіко-математичні методи (для визначення пріоритетності чинників зростання продуктивності праці); метод аналогій (при вивченні зарубіжного досвіду забезпечення взаємозв'язку між продуктивністю праці та людським розвитком); методи аналізу та синтезу (при розробці заходів підвищення продуктивності праці).

Інформаційний масив дослідження сформований на основі статистичних матеріалів міжнародних організацій, в тому числі ООН, МОП, даних Держкомстату України, Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, а також на основі наукових публікацій провідних вчених-економістів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у такому:

вперше:

— виявлено функціональні взаємозв'язки між продуктивністю праці та людським розвитком, які базуються на використанні конкурентних переваг економіки інноваційного типу, що призводять до нарощення її інноваційної

ємності як стимулятора технологічного розвитку та одночасного нарощення людського потенціалу;

– визначено трансмісійний механізм взаємодії між продуктивністю праці та людським розвитком, структура якого представляє собою канали передачі імпульсів змін інерційного або інноваційного характеру, що генеруються в економічній, соціально-трудовій, інституціональній та екологічній сферах, і поширюють дію на процеси реалізації людського потенціалу за допомогою інструментів економічного, організаційно-технічного, соціального та інституційного впливу нарощення інноваційної ємності національної економіки;

удосконалено:

– багаторівневу класифікацію стимулюючих та дестимулюючих чинників впливу на продуктивність праці, що, на відміну від існуючих підходів, дало змогу згрупувати їх за сферами та напрямками дії на процес забезпечення людського розвитку;

– методологічні підходи до оцінки взаємодії продуктивності праці та людського розвитку на мезорівні, що, на відміну від існуючих підходів, базуються на багатопараметричному оцінюванні показників людського розвитку та визначають напрями підвищення продуктивності праці;

– побудовано матрицю SWOT-аналізу основних детермінант підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку, яка відображає сильні та слабкі сторони реалізації цього процесу в Україні, загрози та можливості впливу зовнішнього середовища; на основі проведеного аналізу визначено перспективні напрями підвищення продуктивності праці на макрорівні;

отримали подальший розвиток:

– теоретико-методологічні підходи до трактування продуктивності праці, які, на відміну від існуючих, враховують «інноваційну ємність» як органічну складову процесу реалізації конкурентних переваг економіки задля забезпечення людського розвитку;

– концептуальні підходи до побудови моделі організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці, які, на відміну від існуючих, передбачають створення системи взаємодії інноваційно-інтелектуальної, економічної та соціальної складових продуктивності на різних рівнях, узгодження напрямів дії, факторів та важелів впливу, що дає змогу забезпечити підвищення рівня людського розвитку, зокрема гарантувати основні можливості для довгого та здорового життя, отримання освіти, забезпечення пристойного рівня життя, користування політичними та громадянськими свободами для участі у житті громади, реалізації прав людини та збереження здорового навколишнього середовища;

– напрями підвищення продуктивності праці у контексті забезпечення людського розвитку, що передбачають розроблення та запровадження моделі стратегічного управління цим процесом, поширення технології брендингу на сферу продуктивності трудових процесів, реалізація яких створює передумови для підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості впровадження розроблених та обґрунтованих науково-методичних підходів та рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці у контексті забезпечення людського розвитку. Результати дослідження, що мають прикладний характер, знайшли застосування на підприємствах машинобудівної галузі, зокрема у діяльності ТОВ «Дювельсдорф Україна» (впровадження моделі стратегічного управління продуктивністю праці та її моніторингу, а також поширення технології ребрендингу на сферу продуктивності трудових процесів – довідка №5 від 15.06.2015 р.). Окремі результати наукових досліджень використовуються у навчальному процесі ПВНЗ «Хмельницький економічний університет» при викладанні курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (довідка №82 від 05.06.2015 р.). Запропоновані дисертантом напрями підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку на регіональному рівні використані в практичній діяльності

Департаменту економічного розвитку і торгівлі Хмельницької обласної державної адміністрації (довідка № 04.01-1254/15 від 03.07.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Основні положення і висновки дисертації розроблено автором особисто та викладено в 11 одноосібних наукових працях.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні результати, висновки і пропозиції доповідалися й обговорювалися на міжнародних науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів» (м. Тернопіль, 2009 р.); «Перспективи підвищення економічного, інноваційно-інвестиційного та соціально-трудоного потенціалу України за умов розвитку інтеграційних процесів» (м. Хмельницький, 2009 р.); «Розвиток національної промисловості у сучасному контексті: пріоритети, проблеми, регулювання» (м. Донецьк, 2009 р.); «Маркетингові технології в умовах інноваційного розвитку економіки», (м. Хмельницький, 2010 р.); «Забезпечення наступності змісту в системі ступеневої вищої та післядипломної освіти» (м. Хмельницький 2010 р.); «Соціально-економічні та демографічні наслідки системної кризи в Україні та шляхи їх подолання» (м. Київ, 2010 р.); «Управління персоналом у ХХІ столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (м. Полтава, 2010 р.); «Пріоритети розвитку підприємств у ХХІ столітті» (м. Кіровоград, 2011 р.); «Суспільний сектор економіки України у ситуації системних змін ХХІ століття» (м. Хмельницький, 2011 р.).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження висвітлені в 12 наукових працях загальним обсягом 4,76 друк. арк., з яких 6 входять до переліку фахових видань, у тому числі 5 – у вітчизняних наукових фахових виданнях, 1 – у зарубіжному науковому фаховому виданні, що індексується у міжнародних наукометричних базах, 6 – в інших наукових виданнях України, з них – 5 одноосібних.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Обсяг основного

змісту роботи становить 190 сторінок комп'ютерного тексту. Робота містить 21 рисунок, з яких 5 займають повну площу сторінки, 28 таблиць, 5 додатків на 7 сторінках, список використаних джерел із 191 найменування, викладений на 17 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

1.1. Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності продуктивності праці

Продуктивність праці виступає основним критерієм ефективності економіки, одночасно формуючи економічне підґрунтя підвищення життєвого рівня населення. Зростання продуктивності праці має винятково важливе значення для досягнення визнаних світовою спільнотою соціально-економічних стандартів життєдіяльності суспільства, адже саме продуктивність праці є фундаментальною основою економічного зростання.

Важливість підвищення продуктивності праці була обґрунтована у Декларації Тисячоліття ООН, затвердженій 189 країнами світу у 2000 році на Саміті Тисячоліття ООН. Саме тоді було задекларовано мету – досягнення до 2015 року світовою спільнотою результатів у тих сферах, де нерівномірність глобального людського розвитку виявилася найгострішою. Однак поступово актуалізувалася проблема визначення більш чітких орієнтирів світового розвитку після досягнення цілей розвитку тисячоліття у 2015 році. Це обумовило декларування на Конференції RIO+20 у 2012 році, присвяченій проблемам сталого розвитку, заохочення сталого економічного зростання шляхом досягнення більш високих рівнів продуктивності і за рахунок технологічних інновацій як однієї з найважливіших цілей, сталого розвитку [192].

На макрорівні зростання продуктивності праці проявляється через збільшення обсягів валового внутрішнього продукту та національного доходу, що формує економічне підґрунтя для поліпшення якості життя населення, вирішення соціальних проблем, забезпечення розширеного виробництва та закріплення високих конкурентних позицій країни на світових ринках.

На мікроекономічному рівні зростання продуктивності праці матеріалізується у збільшенні обсягів виробництва при одночасному зниженні його витрат, підвищенні рентабельності виробництва, забезпеченні конкурентоспроможної позиції підприємств на ринку, збільшенні середньої заробітної плати та підвищенні фінансової стійкості підприємства.

Позитивна динаміка продуктивності праці забезпечує підприємствам та усьому суспільному виробництву можливості для сталого розвитку у перспективі, що, у кінцевому рахунку, забезпечує значний економічний потенціал країни та більш високий рівень суспільного добробуту. Підвищення продуктивності праці є одним із пріоритетних напрямків розвитку економіки промислово розвинених країн, зорієнтованих, передусім, на використання кваліфікованої праці, що ґрунтується на новітніх знаннях, досягненнях науки і техніки, застосуванні засобів механізації, автоматизації, комп'ютеризації тощо.

Багатогранна проблема підвищення продуктивності праці стала предметом уваги багатьох впливових зарубіжних дослідників, зокрема: Д. Сінка, Ф. Тейлора, Г. Емерсона, Дж. Форестера, А. Кембелла, Б. Генкіна, Р. Колосової, Р. Яковлева та ін. Істотний внесок у дослідження цієї проблеми внесли такі вітчизняні науковці як О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, Л.М. Ємельяненко, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, А.С. Пасєка, Л.К. Семів, М.В. Семикіна, А.П. Ревенко, та ін. Водночас, незважаючи на значний науковий інтерес до цих питань, окремі аспекти дослідження взаємовпливу продуктивності праці та людського розвитку дотепер залишаються недостатньо дослідженими, що зумовлює втрату керованості процесами регулювання продуктивності праці на різних економічних рівнях.

Категорія продуктивності праці має тривалу історію становлення та розвитку. У наукових працях Платона та Ксенофонта увагу акцентується на існуванні поділу праці між окремими робітниками та між ремеслами, виокремлено так званий «галузовий розподіл», в результаті якого зростає продуктивність праці. Арістотель виокремлював фізичну та розумову працю, обґрунтовуючи виникнення професійного розподілу праці.

Француз Л. Вобан у XVII ст. розглядав трудові рухи, раціональне використання яких безпосередньо впливає на підвищення ефективності праці.

Основні методологічні засади теорії продуктивності праці сформувала класична школа політекономії. У. Петті, досліджуючи вартість, акцентував увагу на тому, що пропорційність обміну визначається витратами праці на виробництво товарів, і залежить від її продуктивності у різних галузях. Заслугою У. Петті є висновок стосовно того, що вартість товару обернено пропорційна продуктивності праці, а також усвідомлення «виробничого» походження багатства, джерелом якого є не сфера обігу, а праця та виробництво.

Величезний внесок в еволюцію поглядів на категорію «продуктивність праці» вніс А. Сміт, який одним з перших визначив найвагомішою роль праці у створенні благ, сформулював поняття продуктивності праці, проаналізував її роль в економічному розвитку суспільства. У своїй фундаментальній праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» шотландський економіст виокремив працю продуктивну і непродуктивну. Згідно точки зору А. Сміта, продуктивною є праця робітника, яка закріплюється і реалізується в якомусь предметі або товарі, придатному для продажу, а також та, яка створює певну цінність. Водночас він зазначав, що непродуктивна праця цінності не створює та не реалізується в товарах. Річний продукт нації, згідно А. Сміта, може бути збільшений лише за рахунок зростання кількості продуктивних робітників і підвищення продуктивності їхньої праці.

Трудове походження життєвих благ, на думку Сміта, змушує людину жертвувати заради них «своїм дозвіллям, свободою, спокоєм». Схильність до

обміну – одна з вирішальних ознак людської природи. Вона зумовлює те, що люди саме через поділ праці акцентують свою діяльність на якійсь певній її формі, що підвищує її продуктивність. Керуючись власними інтересами, людина оптимізує свої зусилля, а це обертається на вигоду для усього суспільства.

Подальші дослідження з питань продуктивності праці базувалися переважно на наукових позиціях А. Сміта, однак значна частка цих досліджень у подальшому зазнала значної еволюції. Згідно точки зору В. Франкліна, «багатство будь-якої країни повинно оцінюватися відповідно до витрат праці, які її мешканці здатні закупити». Беззаперечною заслугою В.Франкліна стало те, що саме він сформував висновок про якісну відмінність окремих видів праці, визначивши в якості критерію абстрактну працю.

Д.Рікардо як один з найвідоміших представників школи класичної політекономії трактував продуктивність праці як найважливіший чинник впливу на прибуток. Економічною метою суспільства Рікардо вважав саме збільшення прибутків капіталістів, а, отже, і підвищення продуктивності праці.

Досліджуючи поділ праці, вчений сформулював теорію порівняних витрат. При цьому продуктивність праці, на думку вченого, залежить від природних факторів, таких як: природна родючість, енергетичні сили природи, геополітичні характеристики, професійні відмінності, традиції, ментальні характеристики, тощо. Тому ефективність їх використання у праці вимагає, щоб нація, регіон концентрували додаток праці на використанні цих особливостей, які породжують більш високу її продуктивність. Ефективне використання праці – джерело багатства нації. «Отримуючи усю можливу вигоду з благодіянь природи, люди досягають кращого розподілу з більшою економією праці», – підсумовував Д. Рікардо.

Дж. С. Мілль підтримував точки зору А Сміта та Д. Рікардо щодо трактування продуктивної праці як діяльності, що забезпечує створення багатства та матеріальних благ. Але, на відміну від них, британський вчений вважав продуктивною також і працю, спрямовану на охорону власності і на

отримання кваліфікації, розвиток фізичних і духовних здібностей людей. На думку С. Мілля, непродуктивною є праця, яка не виробляє матеріального багатства і продукти якої не можуть нагромаджуватися. Дж. С. Мілля також пропонував ліквідувати найману працю на основі удосконалення системи (інституту) приватної власності шляхом створення кооперативно-виробничих асоціацій. Це, на думку вченого, дозволило б подолати суперечності між власниками капіталів і найманими робітниками, та поступово замінити їх відносинами партнерства. Умови рівності й колективного володіння капіталом, а також здійснення робіт сприяли б швидкому зростанню продуктивності праці.

Ф. Кене як фізіократ акцентував увагу передусім на аграрній праці. Він вважав продуктивною працю, яка створює «чистий продукт». Продуктивність праці, відповідно до позиції Ф. Кене, повинна була зростати за рахунок збільшення обсягів праці у сільському господарстві. Разом з тим, необхідно було зменшувати вплив екстенсивного фактору зростання продуктивності праці, оскільки він сприяв зростанню зайнятості у даній галузі, що, в свою чергу, гальмувало перехід до індустріалізації та проведення промислової революції.

Еволюція поглядів на категорію «продуктивність праці» проявилася через появу теорії «факторів виробництва», сформульованої французькими вченими Ж.Б. Сеєм та Ф. Бастіа. Ж. Сей наполягав, що праця не є єдиним джерелом вартості, яка створюється в результаті поєднання дії трьох факторів: праці, землі і капіталу. Відповідно до трьох джерел вартості, він виокремив три види доходів: праця – заробітна плата, земля – рента, капітал – відсоток. При цьому прибуток трактувався як справедлива винагорода підприємця, заробітна плата виражала частку продукту, створеної працею робітника, решта частини продукту створювалася капіталом і землею.

Починаючи з XIX ст., теорії продуктивності праці з продовжували еволюцію. К. Маркс і його послідовники привнесли до теорії продуктивності праці значну кількість раціональних ідей, сформувавши трудову теорію вартості. Особливу увагу К. Маркс приділяв дослідженню проблем історичного

характеру продуктивності праці, закономірностей її розвитку, виникнення протиріч, факторів росту.

Згідно науковій позиції К. Маркса, «чим більшою є продуктивна сила праці, тим меншою стає маса праці, що кристалізована у продукті. Величина вартості товару змінюється, таким чином, прямо пропорційно кількості та обернено пропорційно продуктивній силі праці» [91, с. 112-115].

Родоначальник теорії додаткової вартості К.Маркс виходив з того, що праця за своєю природою є продуктивною. При цьому зростання продуктивності праці можливе при довготривалому використанні продуктивного устаткування, що дозволяє скорочувати час на виконання певних операцій. Домінуючу роль у зростанні рівня продуктивності праці, за К. Марксом, відіграють саме організаційні чинники. Відповідно до точки зору В. Леніна, найважливішим завданням суспільного розвитку виступало зростання суспільної продуктивності праці, складовою частиною якої залишалася продуктивна праця робітника, що попереджувала виникнення кризових явищ, а також сприяла подальшому стабільному зростанню.

Натомість, західні економісти акцентували дослідження передусім на організаційних аспектах зростання продуктивності праці. Зокрема, представник неокласичної економічної теорії Дж. Б. Кларк сформулював закон продуктивності, згідно якому продуктивність праці робітника, який знаходиться у «зоні байдужості», була називалася «граничною продуктивністю праці». На думку науковця, подальше збільшення кількості робітників на підприємстві за межі «зони байдужості» («граничної продуктивності праці») не буде приносити прибуток капіталу як фактору виробництва. Відповідно, Дж. Б. Кларк визначив, що розміри заробітної плати залежать від продуктивності праці і рівня зайнятості робітників.

Категорія «продуктивність праці» достатньо ґрунтовно досліджувалася представниками неокласичного економічного спрямування. А. Маршалл запропонував досліджувати так званий «четвертий фактор виробництва» – підприємницьку здатність [5, с. 201]. Е. Бем-Баверком була сформульована

концепція дисконтованих граничних продуктів, в якій стверджувалося, що праця отримує дисконтовану, а капітал – недисконтовану частку продукту [6, с. 412]. Теорія граничної продуктивності знайшла відображення у наукових працях такого вченого-економіста як Д.М. Кейнс. Підкреслюючи домінуючу роль праці у переліку факторів виробництва, він вважав, що винагорода робітників має бути пропорційною до їх продуктивності [7, с. 342]. Б. Хікмен при вивченні процесів економічного зростання враховував положення теорії граничної продуктивності праці, пов'язуючи їх із з'ясуванням виробничих функцій окремих факторів, що впливають на зростання агрегованого попиту [8, с. 99]. А. Сови на основі граничної продуктивності та чисельності активного населення визначав економічний оптимум чисельності і параметрів відтворення населення [9, с. 151]. Гранична продуктивність також суттєво вплинула на формування теорії економічної рівноваги Р. Солоу, яка базувалася на синергії концепцій граничної корисності, граничної продуктивності, попиту-пропозиції [10, с. 23].

Особливим етапом розвитку теорії продуктивності праці виступало формування концепції наукової організації праці Ф. Тейлора та його послідовників Г. Ганта, Ф. Гілбрета і Г. Емерсона. Система Тейлора була спрямована на підвищення продуктивності праці на основі збільшення поділу праці та раціоналізації трудових рухів. Саме Ф. Тейлор обґрунтував, що можливо заощадити багато сил і коштів, якщо правильно застосовувати машини і механізми, усуваючи усі непотрібні рухи [11, с. 15].

Концепція Тейлора, у першу чергу, була зорієнтована на практичні завдання реальної економіки, однак, на думку багатьох послідовників марксизму, призводила до надмірної інтенсифікації праці, так званої «наукової системи висмоктування поту» [12, с. 18-19]. На противагу тейлоризму, У. Муром і Е. Мейо була запропонована теорія «людських відносин», в якій вони закликали відійти від механічного підходу до регулювання продуктивності праці, і в якості пріоритетного завдання визначили пошук «гуманних методів поводження з працівниками». Особлива увага приділялася

питанням виховання ініціативного і творчого працівника, який самостійно шукає шляхи підвищення продуктивності праці. В якості інструментарію цього досягнення було запропоновано програму «гармонізації» відносин між працівниками через колективне формування особистості, поліпшення умов праці та відпочинку, раціоналізацію методів управління підприємством [13]. Подальший розвиток ідеї гуманізації праці отримали в концепції «індустріального суспільства» Дж. Гелбрейта. Її основна ідея полягала у необхідності забезпечення взаємодії роботодавців, працівників та держави, організації спільного управління підприємствами з боку підприємців і працівників.[14].

У другій половині XX ст. Р. Хейлбронер і Л. Туроу у науковій праці «Економіка для усіх» [14] відзначали важливість вивчення продуктивності. «Продуктивність відображає накопичений країною потенціал професійних навичок, талантів і морального духу, а також наявні в неї запаси обладнання і доступ до ресурсів. Країни, які знаходяться сьогодні на перших позиціях світового парадусу доходів на душу населення, опинилися там тому, що їхні ресурси, обладнання та людський капітал дозволили їм цього досягти» [14, с. 187]. Питання підвищення продуктивності праці також знайшли відображення в роботах Дж. Долана, П. Друкера, Я. Карнаї, П. Самуельсона, Д.С. Сінка, М. Тодаро та ін.

Актуальні проблеми продуктивності праці і капіталу розглядалися М. Портером, який аналізував продуктивність як необхідну умову міжнародної конкуренції. Портер відзначав важливість підвищення продуктивності в усіх основних секторах економіки. Саме М. Портер вважав, що продуктивність зростає тим швидше, чим більш вагоміші позиції країни в широкому спектрі галузей на світовому ринку [15. с. 89-91].

Значний внесок у розвиток теорії продуктивності праці внесли і російські вчені. На різних етапах вивчення питань продуктивності займалися такі відомі вчені, як А.А. Богданов, П.П. Маслов, С.Г. Струмлінін. У науковий обіг були введені нові категорії, почалася широка наукова дискусія про сутність

продуктивності праці. П.П. Маслов запропонував термін «продуктивність праці», а О.А. Ерманській та Г.Є. Зав'ялов – термін «успішність праці». С.Г. Струмлінін розглядалися категорії «корисності праці», «інтенсивності праці», «продуктивної сили праці», «рентабельності праці», «оптимальності праці», «економії праці» і т.п. [17, с. 21-22]. Конкретні рекомендації з розвитку продуктивності праці містяться також у наукових працях Л.І. Абалкіна, А.І. Анчишкіна, О.Т. Богомоллова, Т.П. Васильєвої, Д.С. Львова, Н.Д. Колесова, Ю.М. Осипова, Н.Я. Петракова, Є.Г. Ясина і багатьох інших дослідників. Згідно точок зору цих авторів, продуктивність праці – це плодотворність, ефективність суспільної праці в процесі виробничої діяльності людей, здатність конкретних робітників виробляти певну кількість продукції (або виконувати певний обсяг робіт установленої якості) за одиницю робочого часу [10; 11; 14].

У значній мірі розвиток теорії продуктивності праці сприяв гуманізації економічних відносин. Зокрема, відомий український економіст І. Вернадський дотримувався наукової думки, відповідно до якої будь-яка праця є продуктивною. Видатний український науковець М. Туган-Барановський продуктивними силами вважав духовні фактори виробництва, такі як ідеї і психологія людей, дух народу та національна самосвідомість.

Аналізуючи сучасні підходи до визначення категорії «продуктивність праці», можна стверджувати, що серед вчених продовжується дискусія навколо трактування цієї економічної категорії. Переважна більшість науковців притримувалася точки зору, згідно якій продуктивність праці визначалася як здатність конкретної праці виробляти певну кількість матеріальних благ (продукції) за одиницю робочого часу, як ступінь плодотворності, здатності конкретної робочої сили виробляти споживчі цінності чи виконувати будь-яку корисну роботу [2; 3; 4].

Термінологічно зарубіжні науковці розрізняють продуктивність живої праці, визначаючи її як «labor productivity» (продуктивність праці), тоді як термін «productivity» (продуктивність) характеризує більш широкий спектр характеристик [11, с. 17]. Для переважної більшості вчених характерне

визначення продуктивності як співвідношення двох величин – результатів праці і витрат на неї. К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю під продуктивністю праці розуміють середній продукт праці чи виробіток одного робітника за одну годину [9, с. 780]. Згідно їх позиції, це поняття, передусім, характеризує відношення результату до витрат праці [9, С. 636]. У свою чергу, М. Бейтлі, Е. Бартельсман, Дж. Гальтівангер до результатів праці відносять обсяги виробництва і реалізації; якість продукції; кількість задоволених клієнтів; прибутковість тощо. Витрати праці виражаються через чисельність працівників; відпрацьований фонд робочого часу; витрати на оплату праці; сукупні витрати на утримання персоналу тощо [167, с. 7-9].

Водночас, слід враховувати, що достатньо розповсюдженою є позиція ряду вітчизняних авторів стосовно визначення сутності продуктивності праці в залежності від аспектів дослідження цієї категорії.

Українські науковці, зокрема, С.В. Мочерний, трактують продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [47, с. 98]. З точки зору О.А. Грішнєвої, продуктивність праці є «узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку, – результатів та витрат праці» [34, с. 24]. На думку Л.К. Семів, продуктивність праці є «важливим показником, який характеризує здатність економічної системи функціонувати з належною ефективністю». «Суспільство знань висуває суттєво нові вимоги до продуктивності праці, оскільки змінюється кінцевий продукт який виставляється на ринок. Він найчастіше носить не матеріальну, а знаннєво-інформаційну форму. Тому не тільки на теоретичному, але й на практичному рівні необхідно вести мову про продуктивність інтелектуальної праці, розроблення методології та інструментів її виміру». [133, с. 24].

Деякі вчені вважають, що сукупна продуктивність праці характеризує ефективність капітальних фондів, економію матеріальних затрат, впроваджень нової техніки і прогресивних технологій, використання основних виробничих

фондів та економію матеріальних затрат. Чинником росту сукупної продуктивності праці при цьому вони вважають зменшення витрат живої праці.

Проте зовсім інші уявлення про зміст категорії «продуктивність праці» висловлює західний вчений Д.С. Сінк. Замість поняття «продуктивність» він застосовує поняття «результативність». Разом з тим, слід зазначити, що у західній теорії продуктивності система показників продуктивності будується на теорії факторів виробництва. Застосування цього підходу спрямовано на те, щоб знайти оптимальне поєднання чинників виробництва та витрат на їх залучення у виробничий процес з метою досягнення максимального результату. Д.С. Сінк вважає, що «продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу» [82, с. 38-41]. З таким підходом загалом можна погодитись, проте зазначимо, що у підходах Д. Сінка недостатньо аргументовано, чому він вважає продуктивність основним інструментом у забезпеченні високої результативності організаційної системи. Не завжди обсяги випуску продукції можна ототожнювати з результатами (ефектами) діяльності підприємства, інколи більш пріоритетне значення для кінцевого ефекту має поліпшення якості продукції та інноваційна активність.

Зауважимо, що за рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), пропонується розрізняти поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Продуктивність вважається загальним показником, який, по-перше, відображає ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) у ході виробництва різних товарів і послуг, по-друге, демонструє взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг, та ресурсами, витраченими на їх виробництво, по-третє, дає змогу співставити результати виробництва на різних економічних рівнях.

Що стосується продуктивності праці, то, за рекомендаціями МОП, це – показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактору виробництва (або ресурсу) – праці. Саме такої позиції

дотримувались українські науковці Е.П. Качан, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний та В.М. Островерхов.

Огляд та узагальнення літературних джерел свідчить, що поняття «продуктивність праці» вживається авторами у різних контекстах. Але, узагальнивши думки більшості авторів, можна стверджувати, що «продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції».

Досліджуючи економічну сутність категорії продуктивність праці, важливо також розглянути такі показники як ефективність та інтенсивність праці. Так, Д.П. Богиня визначає ефективність праці її результативність, як такий показник, який відображає співвідношення між обсягами виготовлених матеріальних або нематеріальних благ та витратами часу на це. Таким чином при незмінних або менших витратах праці ефективність праці визначає потреби в постійному вдосконаленні діяльності працівників. [20, с. 192]. Д.П. Богиня, а також ряд інших вітчизняних науковців, зокрема А.А. Мазаракі, вважають ефективність праці значно ширшим поняттям, ніж продуктивність праці, адже поміж кількісних результатів діяльності підприємства враховує ще й якісні досягнення, зокрема, якість наданих послуг, ступінь задоволення потреб споживачів та імідж підприємства.

Р. В. Янковий, вивчаючи продуктивність праці, тісно пов'язує її з інтенсивністю, яка, у свою чергу, характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витрат енергії людини. Вищий рівень інтенсивності праці визначає вищий рівень продуктивності праці. Продуктивність праці в широкому плані виступає критеріальним вимірником ефективності та інтенсифікації суспільного виробництва, а підвищення індивідуальної інтенсивності окремих працівників до суспільно нормального рівня може бути резервом зростання продуктивності праці [90, с. 52].

У процесі дослідження еволюції наукових поглядів на категорію «продуктивність праці» виявлено, що в сучасних економічних умовах

посилюються тенденції до інтелектуалізації праці, нарощення знань та ємності інновацій як органічної складової процесу реалізації конкурентних переваг економіки з метою забезпечення економічного зростання та досягнення на цій основі людського розвитку (рис.1.1).



Рис. 1.1. Еволюція технологічних способів виробництва¹

Примітка.¹ Складено автором на основі узагальнення [13; 44; 118; 147].

Аналіз наукової думки засвідчив, що протягом останніх десятиліть відбулася суттєва еволюція наукових поглядів щодо визначення місця людини в економіці: стратегічними ресурсами сучасної економіки стали освіта та розумовий капітал, зросла потреба у знаннях та самореалізації людини-працівника. Усе це зумовило потребу у пошуку нових практик забезпечення зростання продуктивності праці, заснованої на інноваціях та використанні продуктивних здібностей людини. Однак, «саме продуктивність праці в більшій

мірі, ніж будь-який інший фактор», на думку Д. Мол. Грейсона та К. О'Делла, «визначає рівень життя всієї нації, та у довгостроковій перспективі є найкращим показником економічної ефективності всього господарського комплексу». Це обумовлює необхідність дослідження взаємозв'язку між продуктивністю праці та людським розвитком як визначальним чинником забезпечення суспільного добробуту та гармонійного розвитку кожної людини.

1.2. Продуктивність праці як основа та чинник забезпечення людського розвитку

В умовах посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки пріоритетного значення набувають проблеми досягнення збалансованості між забезпеченням розвитку суспільства та підвищення життєвого рівня населення. При цьому оцінка рівня продуктивності праці продовжує залишатися одним із найважливіших індикаторів динаміки розвитку соціально-трудової сфери економічно розвинених країн. Як свідчить досвід ринково орієнтованих країн, саме за рахунок зростання продуктивності як економічного підґрунтя забезпечення сталого суспільного розвитку досягалося значне підвищення життєвого рівня населення. Разом з тим, суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані можливості для людини прожити довге і здорове життя; набувати, розширювати й оновлювати знання; мати до доступу до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя.

Ключовими питаннями для розвитку країни, що визначають її імідж на світовій арені та виступають мірилом якості життя й добробуту нації, є рівень конкурентоспроможності. В умовах глобалізації саме трансформаційні зміни, що відбуваються в економічній, соціально-трудовій, інституціональній та екологічній сферах, визначальним чином впливають на стан конкурентоспроможності національних економік. Підвищення

конкурентоспроможності економіки у цьому випадку можливе на основі реалізації її конкурентних переваг, пов'язаних з використанням новітніх технологій, інформації та інтелекту. При цьому важливим чинником економічного розвитку і конкурентоспроможності на всіх рівнях стає не накопичення матеріальних благ та послуг, а нагромадження знань, досвіду, вмінь, здоров'я, мотивації й інших продуктивних характеристик людей, що здобуваються у процесі людського розвитку [85, с. 100].

Сучасна економіка стає усе більш інформаційною, оскільки продуктивність і конкурентоспроможність факторів виробництва залежать, у першу чергу, від їх здатності акумулювати, обробляти та ефективно використовувати інформацію, що заснована на знаннях. Саме ці зміни структури сучасної економіки обумовлюють перехід від «матеріальної» до «інтелектуальної» або «інформаційної» економіки, «економіки, що ґрунтується на знаннях». Відповідно, наукові знання та спеціалізовані унікальні навички їхніх носіїв стають основним джерелом та найважливішим чинником розвитку матеріального та нематеріального виробництва, забезпечуючи стійкий економічний розвиток. Трудова теорія вартості поступово змінюється теорією «вартості, що створюється знаннями» (knowledge-value). Як підкреслює основоположник цієї теорії Т. Сакайя: «...ми вступаємо в новий етап цивілізації, на якому рушійною силою є цінності, створені знаннями». В результаті, економіка починає функціонувати, базуючись на обміні знаннями, що стають фундаментом для усіх форм відтворення як матеріального, так і духовного компонентів. Таким чином, знання поступово набувають ознак цілісної системи, найважливішим завданням якої є акумулювання та трансформація інтелектуального капіталу суб'єктів у різні інноваційні блага, та, відповідно, забезпечення більш ефективного використання людського ресурсу. Знання стають визначальним чинником економічного зростання, проявляючись, передусім:

а) як ресурс, матеріалізований у технологіях та техніці;

б) як невід’ємний компонент людського капіталу, який включає досвід, навички, здатність до використання та систематичного оновлення знань; як нове знання, що постійно генерується та відтворюється у процесі здійснення наукових досліджень фундаментального та прикладного характеру (інтелект, знання та інформація);

в) як нові товари та послуги, що сприятимуть формуванню нових ринків інноваційного характеру (інновації) [76, с. 43-46]

Майбутнє суспільство, на думку П. Друкера, – це суспільство знань, в основі якого знаходиться ринкова інноваційна підприємницька економіка, тоді як А. Тоффлер у теорії «третьої хвилі» зазначав можливості формування глобального світового ринку, який ґрунтується на інноваціях та ефективному використанні людського капіталу. Підвищення продуктивності праці в сучасних умовах потребує застосування інноваційних підходів до вирішення поставлених завдань на основі використання новітніх технологій, отримання та переробки інформації, реалізації інтелектуальних можливостей на основі знань та навиків, запровадження інновацій.

Можливості реалізації інноваційного потенціалу варіюються залежно від рівня його формування. Поняття «інноваційний потенціал» у теоретичному аспекті можливо диференціювати за трьома основними рівнями:

- *на особистісному рівні інноваційний потенціал* охоплює такі характеристики як новаторство, здатність людини генерувати або обирати нові ідеї, підходи, визначати перспективні сфери інвестування, критичне ставлення до архаїчних практик та стереотипів, прагнення досягти максимальної поінформованості у своїй справі, ініціативність, здатність до реформ;

- *на мікроекономічному рівні інноваційний потенціал* характеризує можливості використання нових знань, втілених у технологіях, ноу-хау, нових комбінаціях виробничих факторів, формах та структурі організації й управління виробництвом, які дають змогу одержувати інтелектуальну ренту та переваги перед конкурентами;

- на макро- та мезоекономічному рівні інноваційний потенціал – це сукупність науково-технологічних, фінансово-економічних, виробничих, соціальних та культурно-освітніх можливостей країни (галузі, регіону), необхідних для інноваційного розвитку економіки.

Реалізація інноваційного потенціалу на усіх рівнях передбачає необхідність створення умов для покращення сприйняття (як суспільством, так й особистостями) новітніх технологій, знань, інформації, інтелектуальних продуктів, що, відповідно, формує певні технологічно (науко)-, інфо- та інтелектуальноємності.

Водночас слід зазначити, що реалізація конкурентних переваг, пов'язаних з трансформацією знань у технології та продукти наукоємного виробництва (*новітні технології*), стимулює зростання продуктивності праці, зниження матеріало- та енергоємності, підвищення конкурентоспроможності суспільного виробництва, прискорюючи темп накопичення суспільного прибутку, змінюючи мотивації трудової діяльності, і тому виступають фактором постіндустріального економічного зростання. Водночас слід враховувати, що запровадження технологій нового покоління призводить до виникнення нових ідей та інновацій.

Конкурентні переваги, поява яких обумовлена специфікою *поширення інформації та передачі знань* в умовах постіндустріального суспільства, також відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного використання людських ресурсів. При цьому заслуговують на увагу дослідження професора Прінстонського університету Фріца Махлупа, які сформували основу для визначення економічної ефективності витрат, пов'язаних із виробництвом і поширенням усіх видів інформації. Він уперше виявив відмінності між термінами «інформація» і «знання»: «Виробництво нових знань не закінчено до того часу, поки вони не передані іншому та не є більше здобутком лише однієї особи; інформувати – означає передавати знання. Будь-яка інформація є знання, хоча не кожне знання можливо назвати інформацією».

У подальших дослідженнях Ф. Махлуп обґрунтував передбачення, що економічний розвиток у перспективі визначатиметься не стільки наявністю матеріальних ресурсів (технологій) та їх продуктивністю, скільки доступністю та швидкістю розповсюдження інформації у суспільстві, а також обсягом інтелектуального капіталу. Цей вчений застосував термін «ринкова інформація» для визначення особливостей функціонування ринків товарів та послуг, специфіки формування цін на цих ринках, дослідження наслідків асиметрії інформації, яка може призвести до проблем у прогнозуванні та розробленні напрямів економічної політики на усіх рівнях управління і на усіх ринках.

Не менш важливим джерелом генерації нових знань є інтелектуальна активність людини як основана на знаннях, узагальненні закономірностей розвитку природних і суспільних процесів, усвідомлена здатність акумулювати та переробляти інформаційні потоки з метою створення нової системи знань, виробництва, культури, побуту тощо. При цьому інтелектуальний капітал визначається переважною більшістю науковців (зокрема, японським вченим І. Нонака) як знання, що обумовлюють можливість накопичення інтелектуальних активів у вигляді патентів, ліцензій, комп'ютерних програм, авторських програм тощо, а також динамічних характеристик, пов'язаних з реалізацією людського капіталу та здійсненням інноваційної діяльності.

Розвиток ринкових економік підтверджує об'єктивність інноваційного вектору суспільних змін, що базується на використанні знань та інформаційних технологій. Це проявляється через збільшення частки продукції високотехнологічних галузей та зростання обсягів інвестування у розвиток цих галузей, застосування висококваліфікованої праці і підвищення на цій основі продуктивності праці. Ще наприкінці 90-х років XX століття, згідно з оцінками ОЕСР, більше 50% ВВП найбільш економічно розвинених країн цієї організації було сконцентровано у секторах, в яких домінуюче положення займали людські ресурси. Економісти І. Брінклі і Н. Лі

підрахували, що майже 40% робочої сили США і ЄС зайнято у секторах економіки знань, і, що особливо важливо, ці галузі з кожним роком створюють усе більше робочих місць [76, с.43-46]. За інформацією Світового банку, об'єм багатства кожної країни формується на 64% за рахунок людського капіталу, на 16% – фізичного капіталу, і на 20% – за рахунок природного капіталу.

Цілком логічною, на нашу думку, є точка зору О.А. Грішнєвої, згідно якій людський капітал (знання, навички та інші продуктивні здібності, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду) є як результатом, так і чинником людського розвитку, тобто він забезпечує не лише економічне зростання, але й стає метою і критерієм соціально-економічного прогресу [85, с. 101].

При цьому реалізація людського капіталу можлива за умов залучення інвестицій у людський капітал, які забезпечують суттєвий за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний та соціальний ефект. Саме інвестиції в людський капітал сприяють підвищенню професійної кваліфікації та поліпшенню продуктивних здібностей людини та, відповідно, збільшують продуктивність праці. При цьому слід враховувати, що інвестиції у технології також впливають на підвищення продуктивності праці, формуючи основу для реалізації людського потенціалу.

За змістом поняття «людський потенціал» і «людський капітал» співвідносяться, але мають значні відмінності. За визначенням Програми розвитку ООН людський капітал – це знання, здатності, навички та досвід. Переважна більшість вітчизняних науковців притримуються точки зору, згідно якій при визначенні категорії «капітал» мають на увазі наявність знань, тоді як «потенціал» трактують як здатність до їхнього отримання та використання.

У цілому погоджуючись з наведеною точкою зору, слід зазначити, що ці визначення доволі фрагментарно відображають економічний зміст цих понять. На нашу думку, поняття «людський потенціал» охоплює такі складові як здоров'я, добробут, рівень освіти, соціально-психологічну гнучкість та інші

якості. Водночас, погоджуючись з підходами до визначення людського капіталу, запропонованими О.А. Грішновою, людський капітал як функціональну складову інноваційного потенціалу можливо визначити як сформований та розвинений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, мотивацій, практичного досвіду, що цілеспрямовано використовується в економічній діяльності, забезпечує зростання продуктивності праці та, відповідно, сприяє збільшенню рівня доходів населення, прибутків підприємств та національного доходу у цілому.

Збільшення обсягу інвестицій в людський капітал формує можливості для підвищення професійної кваліфікації та покращення продуктивних здібностей людини, що, відповідно, створює умови для зростання продуктивності праці. Витрати, які сприяють підвищенню людської продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що їх буде багаторазово компенсовано зростаючим потоком доходів у майбутньому. При цьому значно посилюється роль людського розвитку, оскільки між інноваціями, отриманими в результаті застосування прогресивних технологій та підвищення продуктивності праці, з одного боку, та здатністю людини до засвоєння нових знань, з іншого боку, існує тісний взаємозв'язок (рис. 1.2).

Домінування імпульсів інерційного характеру, виникнення яких пов'язано, передусім, із превалюючим впливом консервативних чинників розвитку економічної, соціально-трудової, інституціональної та екологічної сфери, призводить до збереження орієнтованості на ресурсоємну модель розвитку. На противагу, превалювання імпульсів інноваційного характеру, поява яких обумовлена впливом інноваційних чинників розвитку економічної, соціально-трудової, інституціональної та екологічної сфери, призводить до виникнення властивостей емерджентного типу (специфічних характеристик, не властивих підсистемам і блокам, і не пов'язаних системо утворюючими зв'язками), пов'язаних з дією ресурсозберігаючої моделі. Відповідно, перехід до цієї моделі сприяє підвищенню продуктивності праці, що

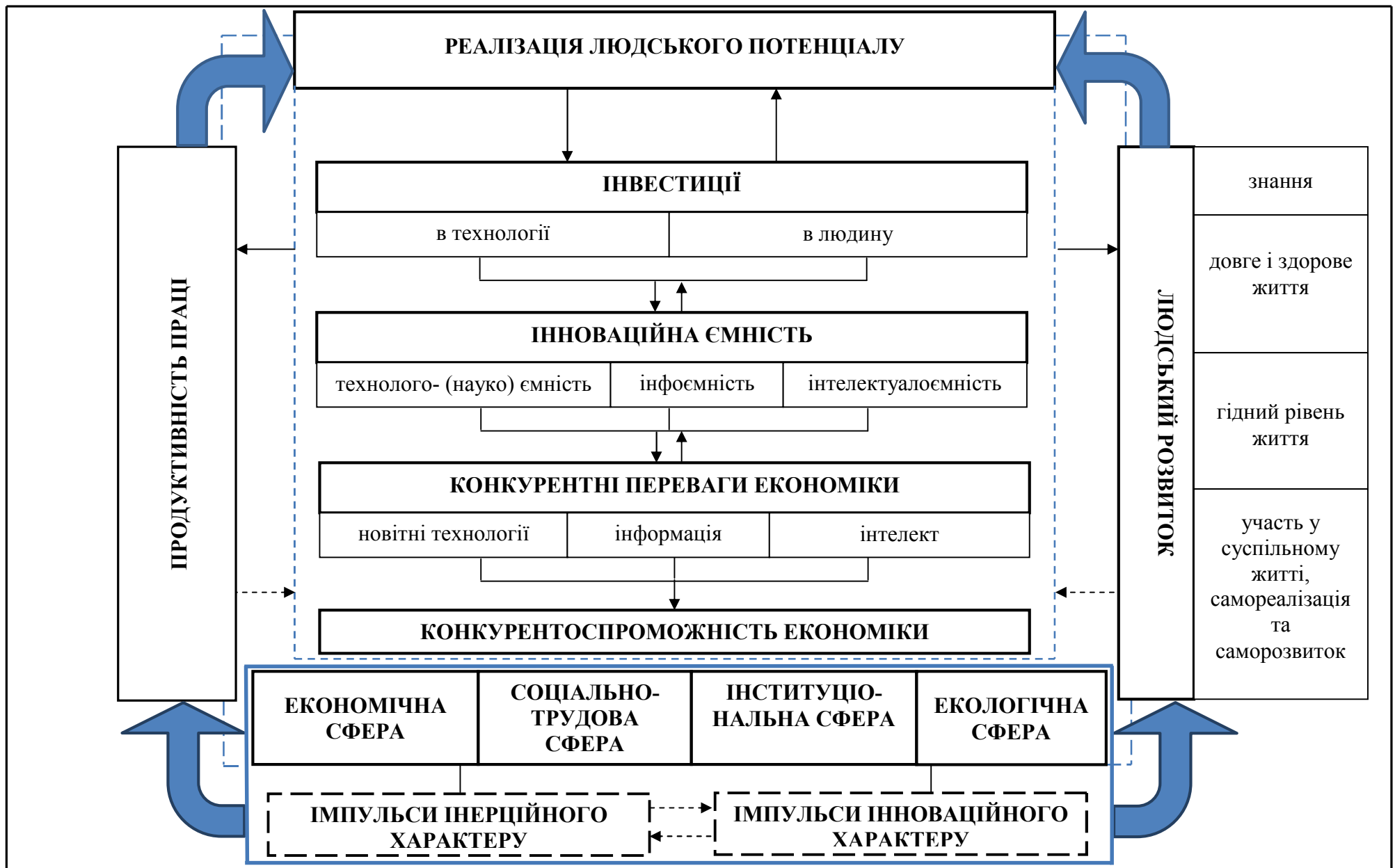


Рис. 1.2. Структурно-логічна схема взаємозалежності між продуктивністю праці та людським розвитком (у контексті реалізації конкурентних переваг економіки)¹

¹ Складено автором

забезпечуватиметься на основі забезпечення гідного рівня життя, можливостей прожити довге і здорове життя, брати участь у суспільному житті, створювати умови для самореалізації та саморозвитку.

З початку 1990-х рр. у світовій теорії і практиці стратегічного управління формувалася і розвивалася так званий «ресурсний підхід» в управлінні економікою. Ресурсна теорія (resource-based theory) – одна з теорій існування фірми в економіці – широко застосовувалася у стратегічному менеджменті завдяки науковим працям К. Вернерфельта, Р. Румельта, Дж. Барні, Д. Тіса та ін. Мета ресурсного підходу виступає визначення взаємозв'язків та основних тенденцій створення та використання конкурентних переваг в сучасних умовах.

Ключовими положеннями ресурсної теорії вважаються такі:

- 1) існують системні розбіжності між фірмами, що викликані відмінностями у ресурсах, якими управляє фірма і які необхідні для реалізації стратегії;
- 2) ресурси нерівномірно розподілені серед фірм, що є причиною конкурентних переваг чи вразливості компанії;
- 3) ресурси відносно стабільні. Якщо конкурентні переваги фірми ґрунтуються на володінні якимось ресурсом, то фірма намагається блокувати чи уповільнити поширення таких ресурсів.

Спроможність ресурсу створювати продукт протягом певного періоду часу називається ресурсоемністю [143, с. 12]. Ресурсоемність національної економіки є важливою складовою досягнення економічного ефекту, що, у свою чергу, виступає передумовою забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг на міжнародних ринках. Даний показник акумулює економічні результати виробництва і відображає стан використання ресурсів.

Основою формування ресурсоемності національної економіки виступає ресурсоемність продукції, товарів, послуг. Так, в ДСТУ 3051І95 (ГОСТ 30166І95) «Ресурсозбереження. Основні положення» наведено наступне

визначення даної економічної категорії: «Ресурсоємність продукції, товарів, послуг – сукупність структурно-технічних характеристик, які визначають можливість виготовлення продукції, ремонту і утилізації, а також виконання робіт і надання послуг із встановленими затратами і втратами ресурсів в технологічних циклах».

Виходячи із класифікації економічних ресурсів, що приймають участь у процесі виробництва, ресурсоємність національної економіки можна конкретизувати через систему таких показників як: матеріалоємність, фондоємність, капіталоємність, енергоємність, природоємність (землеємність, водоеємність, лісоємність, тощо), трудоємність, наукоємність, інфоємність та інтелектуалоємність. Усі ці показники характеризують дві складові ресурсоємності: матеріальну (товари, сировина, робоча сила, устаткування) та нематеріальну (знання, інформація, технологія).

Багатоаспектність та багатогранність поняття ресурсоємності вимагає побудови ефективної системи управління нею. У цілому, управління ресурсоємністю національної економіки представляє собою сукупність цілеспрямованих процесів і дій суб'єкта управління через використання спеціального економічного інструментарію з метою зниження її показників і підвищення конкурентоспроможності держави [156, с. 43-45].

На нашу думку, зниження показників ресурсоємності не є виправданим щодо усіх видів економічних ресурсів, зокрема інформаційних, інтелектуальних та інноваційних ресурсів, адже зменшення частки наукоємності продукції, товарів і послуг неминуче призведе до зниження конкурентоспроможності економіки.

Здатність до інновацій відіграє домінуючу і вирішальну роль у визначенні тих країн, які матимуть високу конкурентоспроможність. У контексті посилення глобалізації на рівні компаній саме інновації створюють її конкурентні переваги. Відповідно, досягнення високого рівня конкурентоспроможності національних економік може бути досягнуто за рахунок підвищення продуктивності праці та залучення інвестицій для

забезпечення можливостей постійного вдосконалення стандартів і якості життя.

Національна інноваційна ємність у широкому розумінні – це інституційний потенціал країни у частині впровадження та підтримання інновацій. Поняття інноваційної ємності вперше було введено Суаресом-Віллою у 1990 році для вимірювання рівня винаходів та інноваційного потенціалу нації. [4]

Поняття інноваційної ємності почало застосовуватися науковцями як мета-концепція для позначення реальних і потенційних можливостей економічних систем у перетворенні знань на інновації, які здатні управляти довгостроковим економічним зростанням і створювати матеріальні блага. На думку таких вчених, як Лундвалл, Джонсон, Фріман, Леро, Матеус та Ху, інноваційна ємність країни є основною рушійною силою її економічних показників.

Концепція національної інноваційної ємності досліджувалась у роботах Портера, Стерна та Фурмана. Головною метою наукових досліджень було визначення специфіки характеру інноваційної продукції між країнами. Автори визначали національну інноваційну ємність як здатність країни виробляти та перетворювати у джерело доходу нововведення протягом тривалого періоду часу [8]. На їхню думку, інноваційна ємність характеризує ступінь сприятливості умов, створених для нововведень. За останні кілька років концепція інноваційної ємності була збагачена роботами Хоуелла, Шіума та Лерро, зокрема у частині визначення детермінант інноваційної динаміки та можливостей розвитку.

Свого часу інноваційну ємність вивчав і відомий економіст Фан, яким було здійснено аналіз інноваційного потенціалу та економічного розвитку в Китаї та Індії. Зосередивши увагу на трансформації національних інноваційних систем, найважливішими факторами зростання інноваційної ємності Фан вважав фінансові та людські ресурси. Причому головним

інструментом досягнення економічного розвитку є інтеграція науки і бізнесу, а також створення стимулів для інноваційної діяльності.

Шіума і Лерро у якості стратегічного ресурсу і джерела інноваційної ємності вважали людину, реляційний, структурований та соціальний капітали. Ці чотири первинні категорії, на думку вчених, є основою нарощення капіталу, заснованого на знаннях.

В Україні поняття «інноваційна ємність» ще не набуло значного поширення і зазвичай застосовується у контексті інноваційного потенціалу. Так, науковці В.А. Гришко, О.Я. Колещук, Н.І. Крет вводять поняття інноваційної ємності (місткості) підприємства, яке трактують як перехід від поточного до стратегічного рівня інноваційного потенціалу, що характеризує необхідні для інноваційного розвитку підприємства обсяги інноваційних ресурсів. [38, с. 48-58].

У 2011 році науковці університету Азорських островів М. Натаріо, Ж. Коуту, М. Джеймс та М. Брага, проаналізувавши теоретичні та методологічні основи категорії «інноваційна ємність» та здійснивши її аналіз в 34-х європейських країнах, дійшли висновку, що національна інноваційна продуктивність та інноваційна ємність обумовлена специфічними особливостями кожної країни. Відповідно, ці науковці визначили п'ять її основних детермінант (вимірів): інституційну ефективність, національну культуру, людські ресурси та просування інноваційного потенціалу, фінансову підтримку інновацій, а також взаємозв'язки, співробітництво та підприємництво (рис. 1.3).

З огляду на те, що національна інноваційна система визначається як складний комплекс суб'єктів (підприємств і установ), що взаємодіють між собою та організовані з метою збільшення нововведень та підвищення конкурентоспроможності країни можна визнати, що ефективне функціонування цих систем пов'язане з його організаційною ефективністю.

Конкретні інституційні чинники, вплив яких домінує у регіоні, відіграють важливу роль у формування регіональної інноваційної системи.

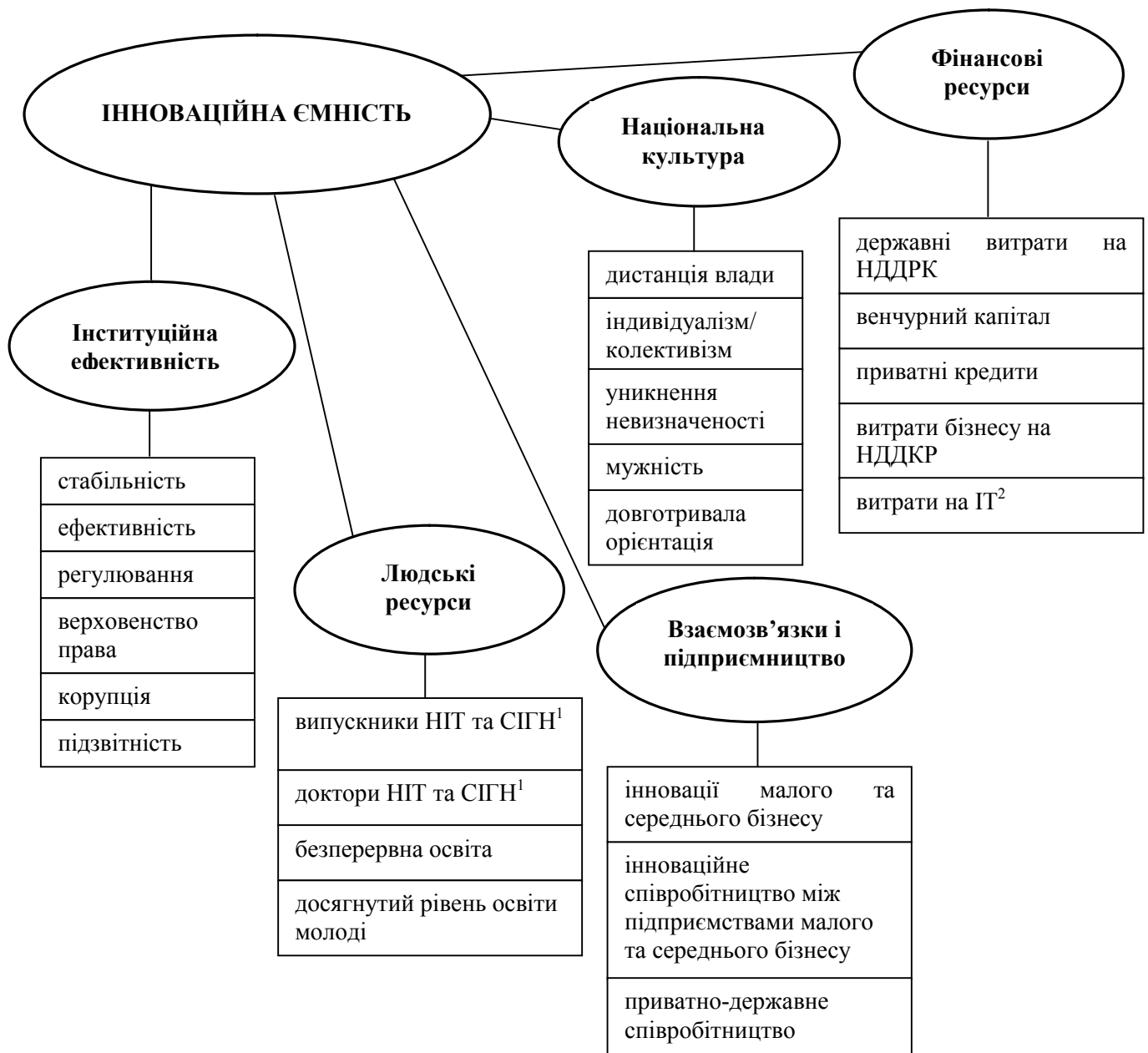


Рис. 1.3. Детермінанти інноваційної ємності

¹ – галузь науки і техніки, галузь суспільних і гуманітарних наук,

² – інформаційні технології

Конкретні інституційні чинники, вплив яких домінує у регіоні, відіграють важливу роль у формування регіональної інноваційної системи. Основна увага приділяється як формальним інститутам (зокрема, таким як закони та нормативні акти), так і неформальним інститутам (цінностям, практикам та процедурам). Інституції набувають важливого значення, адже саме вони формують поведінку суб'єктів і відносини між ними. Такі фактори як поширення форм поведінки, цінностей і процедур, культури

співробітництва та ставлення до інновацій є ключовими чинниками нарощення інноваційної ємності регіону.

Ще одною детермінантою національної інноваційної ємності є національна культура, яка впливає на взаємовідносини, конституцію інновацій, співпрацю та нетворкінг (networking). М. Портер та Дж. Даннінг ще у 1998 році у своїх дослідженнях підтвердили важливість національних характеристик у міжнародному вимірі та значущість ролі кластерів у створенні конкурентних переваг. Кожна країна, формуючи інноваційну політику, повинна визначити особливості її здійснення з урахуванням історії та культурних цінностей, моделей людського розвитку.

Відомим науковцем та одним із головних класиків кроскультурних порівнянь голландським дослідником Гертом Ховстеде для вимірювання впливу національної культури на інноваційну ємність були прийняті до уваги певні культурні аспекти. У його концепції культура визначається чотирма основними вимірами (відмінностями), які впливають на стиль керування. Суть методу Ховстеде полягає в тому, що він виділив п'ять вимірів, які, на його думку, характеризують національну культуру по відношенню її носіїв до роботи і суспільним нормам, що впливають на стиль керування: 1) дистанція влади; 2) індивідуалізм (колективізм); 3) гендерні особливості; 4) прагнення уникнути невизначеності; 5) довготривалість орієнтації.

Вимір «дистанції влади» характеризує ставлення до авторитетів. Тут розуміється ступінь нерівності у розподілі влади між людьми, який для населення країни є прийнятним. При цьому низький ступінь (<50) вказує на відносну рівність у суспільстві, а високий (>50) – навпаки. Отже, кожен зі світових культур можна оцінити як культуру з більшою або меншою дистанцією влади.

Характеристика «індивідуалізму» або «колективізму» вказує на те, в якій якості люди даної країни переважно діють: як індивіди чи як члени певної групи. При цьому індивідуалізм є системою цінностей, в якій домінує особистість окремої людини.

Критерії віднесення країни до групи ділової культури з високою мірою індивідуалізму:

- люди відверто висловлюють критичні зауваження своїм колегам;
- найм і просування на службі пов'язані тільки з конкурентними перевагами цієї особи;
- керівництво компанією орієнтоване на особу, а не на групу;
- кожен орієнтується на особистий успіх і кар'єру;
- суспільство відрізняє високий життєвий рівень [175].

У процесі виховання особи одні ділові культури роблять акцент на самостійність і ініціативність. Передусім, це стосується американської ділової культури, якій властива максимальна міра індивідуалізму. Характерно, що міра індивідуалізму населення, як правило, зростає по мірі зростання середніх доходів на душу населення.

Щодо гендерної рівності, то вона домінує у суспільствах, де соціальні ролі чоловіків і жінок значною мірою розрізняються. Культури «патріархату» зорієнтовані на економіку, тут домінує спрямованість на досягнення високих результатів, самостійне прийняття рішення і розв'язання проблеми, а головним показником успіху є кар'єра і матеріальний добробут.

Вимір «уникнення невизначеності» характеризує ставлення відношення до стабільності, міру того, наскільки члени суспільства відчувають стрес при зіткненні з новими і непередбаченими ситуаціями, та відображає готовність до змін і інновацій. За даними досліджень Хофстеді, високий ступінь уникнення невизначеності мають Австрія, Німеччина, Японія, Україна, Росія, країни Південної та Західної Європи. Низький ступінь уникнення невизначеності притаманний східним культурам, США, Індії, Великобританії, Скандинавським країнам (окрім Фінляндії) [175].

Вимір «довготривала орієнтація» характеризує загальний підхід до досягнення результатів в суспільстві – вибуховий, але хвилеподібний (інновації) або поступовий, але неухильний (досконалість). Короткотривала орієнтація на протигагу довгостроковій характеризується поглядом у минуле

та сучасне, виявляється через повагу до традицій та виконання соціальних зобов'язань [180].

Хофстеді обґрунтував, що ці виміри, взяті разом, дозволяють класифікувати та розмежувати національні культури та довів, що розміри національної культури позитивно впливають на інноваційну ємність економіки.

Створення нових знань в значній мірі залежить від достатньої кількості кваліфікованих вчених і інженерів, тому головними у даному контексті є компетентність і талант робочої сили. Інноваційна динаміка територій залежить, насамперед, від здатності створювати, поширювати і відтворювати знання, та сприяє їх концентрації, пріоретизації високотехнологічних видів діяльності.

Висококваліфіковані фахівці є найважливішими суб'єктами у сфері інновацій. Кваліфіковані людські ресурси, у поєднанні з навколишнім середовищем, що стимулює інтенсивні процеси навчання у галузі НДДКР, можуть об'єднати попередні знання і отримати нові можливості, а також стимулювати інновації та творчість. Динаміка навчання і підготовки людських ресурсів є ключовим елементом інновацій та визначає інноваційну ємність територій.

Однією з детермінант інноваційної ємності є створення нових знань, яке може стимулюватися за рахунок збільшення державних та управлінських витрат на НДДКР, а також через інвестиції в інформаційні та комунікаційні технології. Це впливає на інноваційні продукти, стимулюючи їх диференціацію, стимулює розвиток нових ринкових ніш і дає змогу забезпечувати впровадження нових технологічних продуктів. Країни взаємодіють між собою таким чином, щоб впливати на продуктивність, на економіку, політику і культуру у їх тісному зв'язку з розвитком інформаційних технологій. Фінансові ресурси є одночасно і обмежувачами, і драйверами розвитку інновацій, тому відіграють важливу роль у нарощенні інноваційної ємності.

Свого часу відомі вчені Шіума та Лерро стверджували, що інновації вимагають довгострокової кооперації між інвесторами, підприємцями, науковцями, компаніями, державними органами та споживачами. Це один з трьох основних вимірів регіональної інноваційної ємності.

Координація та співробітництво в інноваційній діяльності має ряд переваг, зокрема:

- поділ ризиків і витрат, що тягнуть за собою інновації;
- доступ до нових і різних ринків;
- отримання додаткових фундаментальних ресурсів для інновацій;
- доступ до інформації, професійних навичок та фахівців;
- скорочення часу розробки інновацій.

Відносини співробітництва, або нетворкінг (networking) сприяють виробництву і передачі потоку знань та визначенню інноваційної продуктивності компаній, вдосконалюючи таким чином національну інноваційну ємність.

Виокремлення детермінант національної інноваційної ємності дає змогу визначити напрями її нарощення в Україні на основі синергетичного зв'язку між інноваційними характеристиками цих вимірів, з метою досягнення конкурентних переваг економіки, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі можливостей для людського розвитку.

Підвищення ступеня наукоємності, інфоємності та інтелектуалоемність як складових інноваційної ємності сучасного виробництва веде до зміни концепції економії на праці на протилежну; тобто, пріоритетні позиції займають творчі потенції людини, її професіоналізм та ерудиція. Створюється нове соціальне середовище «розвитку працівника у процесі праці», нова «якість трудового життя». Останнє визначає «соціалізацію праці» та «означає самостійне мислення та нестандартне творче ставлення до роботи як критерій професійної вимоги».

Інноваційна ємність національної економіки як органічна єдність технолого- (науко-) ємності, інфоємності та інтелектуалоемності, що виступає

основою формування інвестицій (в технології та людину) є важливою передумовою реалізації конкурентних переваг економіки. У свою чергу, саме інноваційна ємність національної економіки забезпечує можливості реалізації людського потенціалу на основі інноваційних чинників.

Взаємозв'язок «економіки знань» та людського розвитку очевидний, адже якщо раніше праця людини вважалась лише одним із факторів виробництва, то в економіці «нового типу» знання та інтелектуальний потенціал стають основними визначальними чинниками розвитку. За логікою концепції людського розвитку, саме люди стають центром теорії розвитку, оскільки вони є водночас і головною метою суспільного розвитку, і найважливішим його чинником, і інструментом саморозвитку. Запропонований нами інноваційноємний напрям забезпечення людського розвитку передбачає розширення можливостей людини, забезпечення спроможності досягати поставленої мети, брати участь у суспільному житті, а також створення умов для самореалізації та саморозвитку.

Таким чином, кінцеві цілі діяльності інтелектуальної та інформаційної людини завжди знаходяться поза суто економічною сферою, вище конкуренції та конкурентоспроможності. Доходи, багатство, виробництво, валовий внутрішній продукт і т. ін. є лише засобами досягнення цілі – розширення можливостей для розвитку та самореалізації людей. Але в епоху економіки знань уряди як демократичних розвинених країн, так і країн, що розвиваються, приділяють усе більше уваги забезпеченню людського розвитку не лише з причини його пріоритетного соціального значення, але й як вирішального чинника сталого економічного зростання на новій – інтелектуальній – основі.

1.3. Чинники впливу на продуктивність праці з позицій забезпечення можливостей людського розвитку

В умовах трансформаційних змін забезпечення підвищення продуктивності праці передбачає необхідність мобілізації резервів як інерційного, так й інноваційного характеру. При цьому слід зазначити, що важливим чинником економічного розвитку і підвищення конкурентоспроможності стає нагромадження знань, досвіду, вмінь, здоров'я, мотивації й інших продуктивних характеристик людей, що здобуваються у процесі людського розвитку

Підвищення продуктивності праці відбувається під впливом чинників мікро-, мезо-, макрорівня (внутрішніх) та метарівня (зовнішніх), які, у цілому, обумовлюють ефективність та інтенсивність здійснення цього процесу. При цьому класифікація цих чинників може бути здійснена у порядку визначення їх пріоритетності, що передбачає виділення чинників ендогенного та екзогенного впливу в залежності від характеру їх впливу на підвищення продуктивності праці.

Еволюція розвитку науки про продуктивність праці дозволяє зробити висновок про те, що протягом XVI-XX ст. було сформовано достатній науковий потенціал, що дало змогу визначити чинники, що впливають на продуктивності праці. Зокрема, у «Сучасному економічному словнику» Б. Райзберга «чинник» трактується як один з основних ресурсів виробничої діяльності не тільки підприємства, але й економіки у цілому (земля, праця, капітал, підприємництво, інформація); як рушійна сила економічних, виробничих процесів, що впливають на результат виробничої, економічної діяльності. При цьому наголошується, що чинники виробництва – це ресурси, які використовуються у виробництві, та від яких певною мірою залежать кількість і обсяг продукції, що випускається.

Окремі вчені-економісти зазначають, що, поряд з продуктивністю праці, можливо виокремлювати також продуктивність матеріалів, енергії, запасів, устаткування тощо, а також загальну продуктивність, яка характеризує ефективність використання усіх залучених у виробництво ресурсів. Через це, розраховуючи показник продуктивності праці як один із показників, що характеризує результативність виробництва та праці, слід враховувати, що не тільки жива праця є джерелом виробленої продукції, але й уречевлена. Продуктивність праці слід розглядати у взаємозв'язку з продуктивною силою праці як показник, що кількісно визначає закладену у ній реалізовану можливість досягнення конкретного рівня такої продуктивності.

К. Маркс характеризував сутність економічної категорії «продуктивна сила праці», визначаючи її залежність від різноманітних обставин, зокрема, середнього ступеню мистецтва робітника, рівня розвитку науки і ступеню її технологічного застосування, громадської комбінації виробничого процесу, розмірів та ефективності засобів виробництва, природних умов». На макрорівні К. Маркс визначав сутність зростання продуктивності сукупної (суспільної) праці як зменшення частки живої праці, на тлі збільшення частки минулої праці, але збільшення такого, що загальна сума праці, яка закладена в товарі, зменшується, відповідно кількість живої праці зменшується більше, ніж збільшується кількість минулої праці. [86, с.128-136]

При цьому К. Маркс вважав, що зростання продуктивності праці зумовлене багатьма обставинами, а саме: середнім ступенем кваліфікації працівника, рівнем розвитку науки і техніки, поділу та кооперації праці, розмірами та ефективністю засобів виробництва, природними умовами.

Сучасні економісти пропонують розрізняти чинники та умови (передумови) за ступенем дії на рівень продуктивності праці. Зокрема, екзогенні чинники впливу, що впливають безпосередньо на підвищення продуктивності праці, включають до себе стан знарядь та предметів праці, самого процесу праці та ефективність їх взаємодії, тоді як ендогенні чинники безпосередньо не впливають на продуктивність праці, а створюють базу для

активного прояву чинників, що визначають зміни продуктивності праці [213, с. 165].

Особливого значення набуває так званий «закон зростання продуктивності праці», як певне узагальнення наукових досліджень класиків економічної теорії, в якому знайшли свій прояв «причинно-наслідкові, сталі й суттєві зв'язки між розвитком і вдосконаленням продуктивних сил, з одного боку, і обумовлених цим збільшенням кількості виробленої продукції і послуг – з іншого». [112, с. 34]. У цьому законі визначено *п'ять груп чинників, які впливають на продуктивність на макрорівні*, а саме: 1) матеріально-технічні (ступінь використання засобів виробництва, НТП, технології); 2) організаційно-економічні й управлінські; 3) природні; 4) суспільно-економічні (форми власності) і 5) соціально-психологічні (умови праці і відпочинку).

Більш повна класифікація чинників підвищення продуктивності праці здійснена у працях зарубіжних учених XIX – XX ст. Так, Д. Скотт Симон, удосконалюючи модель вимірювання продуктивності, у кейнсіанській моделі макроекономіки визначив *сім економічних чинників, які класифікуються як початкові для зростання національного доходу на основі продуктивності праці*, а саме: кількість та якість працівників, кількість і якість засобів виробництва, наявна техніка і технологія, рівень та форми конкуренції, споживчі переваги, гранична важкість праці і соціальна структура суспільства.

М. Балудянський і Ф. Бастія особливу увагу приділяли такому чиннику, як *технічний прогрес*, удосконалення якого забезпечує підйом національного господарства через зростання продуктивності праці. У свою чергу, в наукових працях американських економістів П. Дугласа і Ч. Кобба при визначенні резервів підвищення ефективності економіки математично доведено, що без урахування науково-технічного прогресу неможливо досягнути ні удосконалення техніки, ні зростання продуктивності праці.

У теоріях продуктивності Ж.-Б. Сея, Кері і Кларка виокремлено такий чинник як технічна озброєність та кваліфікація працівників. Слід зазначити, що функцію Кобба-Дугласа удосконалено на початку XX ст. відомим

американським економістом Р. Солоу, який доповнив її такими чинниками, як приріст капіталу, збільшення чисельності і так званий «людський капітал» (залежно від знань, умінь і кваліфікації працівників, а також характеру праці).

Особливого значення набувають результати дослідження радянських вчених-економістів, які покладено в основу вимірювання продуктивності праці. Вони заклали теоретичні засади щодо формування критеріального підходу в оцінюванні та класифікації чинників, що впливають на продуктивність.

Вчений Е. В. Ігнатовіч розробив критеріальну модель досягнення оптимальності й розвитку економічної системи (підприємства, галузі, національної економіки та світового господарства у цілому). Серед провідних чинників, які впливають на зростання продуктивності праці і при цьому забезпечують розвиток економічної системи, було виокремлено наступні: напруженість праці, інтенсивність праці, технологічний рівень виробництва, вартість основних виробничих фондів і матеріалів (ресурсів виробництва).

Розглядаючи питання сутності та класифікації чинників продуктивності праці, сучасні вчені-економісти України підтверджують необхідність багатофакторного вимірювання даної економічної категорії, з одного боку, а з іншого – визначенні чинників, що впливають не тільки на живу, але й на уречевлену працю. Так, Л. І. Кочурова пов'язує зростання продуктивності з *оновленням основних фондів, раціональним використанням ресурсів виробництва, впровадженням технологій, навичками та вміннями працівників*. До аналогічної точки зору схильні й О. М. Уманський і І. Ф. Ломанов, розглядаючи ефективність використання ресурсів як узагальнюючий чинник сукупної продуктивності при формуванні бюджетів на оплату праці працівника підприємств [68, с. 22-23].

У наукових дослідженнях О. В. Додонова класифіковані групи чинників, що безпосередньо впливають на зростання продуктивності праці при пошуку джерел зростання витрат на оплату праці за рахунок мобілізації внутрішніх резервів підприємства, а саме: *техніко-технологічні (впровадження нової і модернізація діючої техніки та технологій, автоматизація виробничих*

процесів) і організаційно-економічні (вдосконалення організації праці і його нормування, організація виробництва і структури апарату управління; підвищення кваліфікації кадрів, мотивація) [24, с. 12].

В деяких наукових працях існує підхід щодо поділу чинників продуктивності праці на рівні підприємства на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх чинників входять так звані «тверді» чинники, що складаються з виробів, устаткування, технологій, матеріалів і енергії. Другу групу («м'які» чинники) складають люди, організація, методи роботи, стилі управління. Особливого значення набувають зовнішні чинники, до складу яких включаються три основні підгрупи. При цьому перша підгрупа включає економічні, демографічні та соціальні чинники; друга підгрупа – робочу силу, землю, енергетичні ресурси, сировину; третя підгрупа – інституційні механізми, політику і стратегію; інфраструктуру і т.д. Внутрішні чинники є контрольованими, в той час як зовнішні чинники є неконтрольованими, та здійснюють вплив на рівень і динаміку продуктивності праці за допомогою адміністративних чинників.

В сучасних умовах найбільш аргументованою класифікацією чинників зростання продуктивності праці є виокремлення *трьох основних груп, зокрема: соціально-економічних, матеріально-технічних та організаційно-економічних.* До **соціально-економічних чинників зростання продуктивності праці** відносять чинники, які визначають якість використання робочої сили, зокрема: рівень кваліфікації і професійних знань, компетентність, відповідальність, професійна мобільність, дисциплінованість, трудова активність, соціально-психологічний клімат в колективі та ін. До **матеріально-технічних чинників** відносять такі, що пов'язані з прогресивними змінами в техніці і технології виробництва, а саме: модернізація устаткування, впровадження нових прогресивних технологій, підвищення рівня автоматизації і механізації виробництва, використання нового вигляду сировини, матеріалів і енергії. До числа **організаційно-економічних чинників** включаються такі, що пов'язані зі змінами в організації виробництва, праці і управління (удосконалення

структури апарату управління і систем управління виробництвом, поліпшення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, впровадження передових методів і прийомів праці, впровадження прогресивних норм і нормативів праці, удосконалення систем матеріального стимулювання).

Проте, певний інтерес представляє собою точка зору російського ученого-економіста Л. В. Соколової, яка доповнила поняття «Сукупної продуктивності праці», в якому продуктивність розглянута на наступних рівнях: внутрішньо фірмовому (локальному), галузевому, регіональному, народногосподарському (національному), світової системи. Л. В. Соколова обґрунтувала, що, незалежно від рівня економічної системи, на будь-якому з них визначальними чинниками є ті, що характеризують не тільки живу працю (інтенсивність праці), але й уречевлену (ефективність економічної системи, залежної від раціонального використання ресурсів з використанням досягнень науки, досконалої техніки і технології, прогресивності управління).

Науковий підхід Л. В. Соколової до розгляду чинників, що впливають на зростання продуктивності праці, співпадає також з точкою зору шведського економіста, Нобелівського лауреата ХХІ століття С. Агнарсона, котрий вважає, що «...загальна продуктивність праці залежить від технічних інновацій та ефективного використання ресурсів і капіталу в процесі виробництва». Відповідно, російським ученим Ю. С. Шишковим здійснено аналіз чинників, що впливають на продуктивність праці, а саме – продуктивне устаткування, кваліфікація праці (робочої сили), технологія, науково-технічний прогрес [86, с. 67].

В умовах становлення постіндустріального суспільства пріоритетного значення набувають якісні характеристики робочої сили: освіта, кваліфікація, накопичений досвід, особисті якості, стан здоров'я. Ми вважаємо, що саме цей напрямок варто вважати найбільш перспективним у процесі підвищення продуктивності праці. Саме тому, базуючись на такому підході та інтегруючи наукові погляди відомих економістів, пропонуємо власну класифікацію

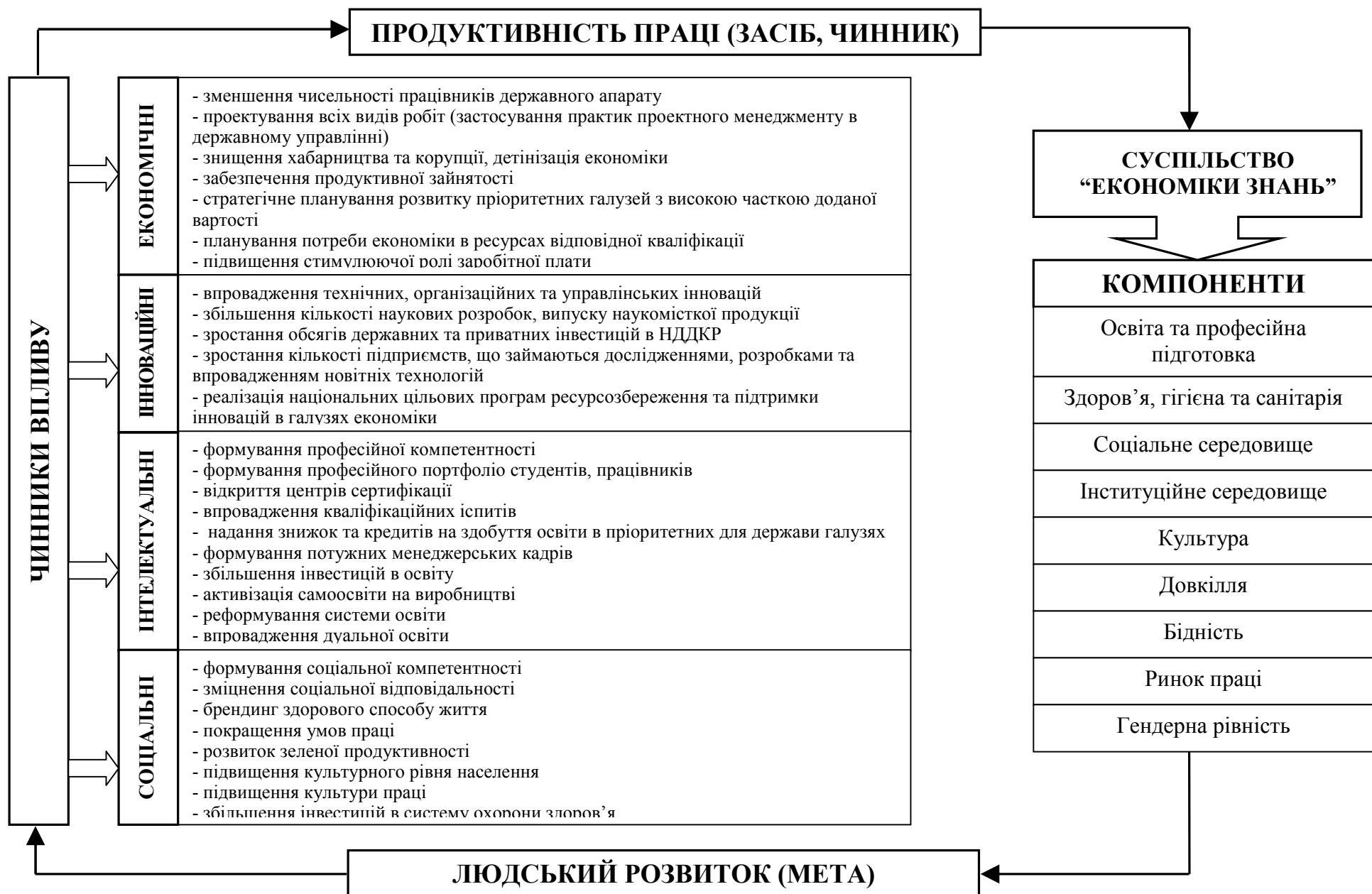


Рисунок 1.4. Чинники впливу на продуктивність праці у контексті людського розвитку ¹
 Примітка: ¹ Складено автором

чинників впливу на продуктивність праці у контексті людського розвитку (рис.1.4).

Демографічні чинники, що впливають безпосередньо на продуктивність праці, включають до себе фактор здоров'я як невід'ємної характеристики системи людських цінностей. Як для кожної окремої людини, так і для нації, суспільства загалом важко знайти іншу цінність, якій би здоров'я поступалося за своєю роллю та впливом на усі інші аспекти життєдіяльності.

Стан здоров'я і довголіття населення – одна з найважливіших характеристик людського розвитку, оскільки вона визначає фізичну, розумову та психічну здатність особи до праці та різноманітних видів соціальної діяльності. Звичайно, одного фізичного довголіття недостатньо для всебічного розвитку людини. Проте довге і здорове життя відкриває для такого розвитку значно більші можливості. Взагалі, право на життя – первинне, основоположне право людини, а фізичне і психічне здоров'я – необхідні передумови його реалізації.

Західні ж спеціалісти на практиці визначають стан здоров'я людей як механізм, що впливає на результативність діяльності компаній. В умовах розвиненого індустріального суспільства здоров'я із другорядного чинника переходить до основних чинників управління продуктивністю праці. Без фізичного й духовного благополуччя неможливий повноцінний та конкурентоздатний розвиток працівника у рамках ринкової економіки. Як правило, під здоров'ям розуміють інтегральний показник повного фізіологічного, психічного та соціального стану людини. На індивідуальному рівня під здоров'ям розуміють відсутність виявлених розладів та захворювань, а на макроекономічному – процес зниження рівня смертності, захворюваності та інвалідності.

Економічну оцінку здоров'я можна здійснювати на різних рівнях. Так, на макрорівні можна говорити про недовиробництво ВВП внаслідок скорочення тривалості трудового життя. На рівні підприємства зазвичай мова йде про втрати робочого часу через травми та хвороби, додаткові витрати, пов'язані з

виплатою лікарняних, витрати, пов'язані з пошуком заміни працівника, який захворів, що, у кінцевому результаті, відображається на економічних результатах діяльності компанії. Саме на основі впевненого самопочуття, фізичного та емоційного благополуччя працівник може розвивати свої знання, уміння та навички у тому напрямку, який вважає пріоритетним для себе. У випадку ж певних відхилень стану здоров'я людини, наприклад, інвалідності, в силу фізичної або психічної недієздатності людині буде важко, а інколи й неможливо пристосуватися до необхідних темпів виробництва.

Здоров'я працівників – важливий ресурс будь-якої компанії та економіки у цілому, ефективне використання якого підвищить продуктивність праці через брендинг та стимулювання здорового способу життя, збільшення інвестицій в систему охорони здоров'я та її повне якісне реформування [6].

Не менш важливим техніко-технологічним чинником, що впливає на продуктивність праці, є науково-технічний прогрес. При цьому розрізняють три основні підходи до сутності науково-технічного прогресу. Перший полягає в результативній характеристиці НТП, економічний зміст становлять результати оновлення виробництва, зокрема: збільшення питомої ваги нових видів продукції, застосування прогресивної техніки і технології, нових видів матеріалів, удосконалення форм організації виробництва і праці, підвищення його продуктивності. Другим слід вважати ресурсний підхід, при якому дослідження сутності НТП відбувається, насамперед, на основі вивчення ступеню оновлення виробництва як процесу отримання нових знань, створення і випробування більш досконалих виробів, технологічних процесів і форм організації виробництва на основі досягнень науки і техніки. Цей підхід базується на матеріально-технічних, трудових, фінансових, інформаційних та часових ресурсів, які потрібні для створення й освоєння нововведень, що забезпечують підвищення техніко-економічного рівня виробництва.

Прихильники третього підходу співвідносять між собою ресурсні та результативні характеристики, при цьому темпи НТП відображають функцією в системі координат «час – відношення рівня якості техніки до обсягу витрат на його досягнення». Такий підхід до дослідження даної проблеми дозволяє

говорити про динаміку та ефективності НТП, виділяти екстенсивні й інтенсивні шляхи його прискорення. Це означає, що, якщо результати НТП вище за ресурсні темпи, то відбувається ефективне прискорення, і навпаки, при перевищенні ресурсних темпів технічного розвитку над результативними здійснюється екстенсивний розвиток НТП.

Технічний прогрес, як відомо, реалізується в інноваційній діяльності і має двоїстий характер. На першій стадії інноваційної діяльності він матеріалізується у формі відкриттів та винаходів, та носить переважно технічний характер. У цьому випадку обмежуючими чинниками виступають фундаментальні обмеження самої природи, її фізичних та інших основоположних законів. На другій стадії (впровадження технічних нововведень) першорядну роль відіграють фактори соціально-економічного і політичного характеру.

Технічний прогрес являє собою багатопланове явище і може розглядатися урізних проявах. На економічне зростання й ефективність суспільного виробництва впливає навіть не нововведення як таке, а масштаби його впровадження, що визначаються характером і обсягом виробничих інвестицій. Саме впровадження нових засобів і предметів праці, технологій, особливо, коли це призводить до кардинальної зміни технічного базису виробництва, потребує як організаційних і управлінських інновацій, так і загального поліпшення якості робочої сили.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що підвищення продуктивності праці відбувається в основному на основі налагодження роботи з реалізації національних цільових програм ресурсозбереження та підтримки інновацій в галузях економіки. При цьому 50-60% приросту продуктивності праці в США і низці інших країн, припадало на так звані організаційно-управлінські чинники [7].

Вивчення досвіду економічно розвинених країн у рейтингу конкурентоспроможності підтверджує, що практично в усіх країнах світу завдання підвищення продуктивності праці вирішувалася за активної участі

держави, на основі застосування цільових програм, що розроблялися за активної участі експертів у сфері економіки праці.

Зокрема, Німецький центр продуктивності праці RKW, який є лідером в експертному середовищі, був створений в Берліні у 1921 році, за ініціативою Міністерства економіки та Асоціації німецьких інженерів. Завдання RKW полягало у розробленні та запровадженні методик підвищення продуктивності праці у різних секторах економіки, а також у вивченні передового досвіду інших країн (у першу чергу – США). Міністерство економіки Німеччини до сьогоднішнього дня підтримує роботу RKW як організаційними, так і фінансовими ресурсами.

Метою Німецького центру підвищення продуктивності праці є:

- інноваційний розвиток і підвищення продуктивності праці;
- політична, економічна та організаційна підтримка малого та середнього бізнесу;
- розвиток діалогу з соціальними партнерами щодо раціоналізації та підвищення продуктивності праці.

Центр RKW – некомерційна організація, що займається дослідженнями і розробленням заходів щодо підвищення конкурентоспроможності малого та середнього бізнесу Німеччини як на національному, так і на міжнародному рівні. Основна увага приділяється будівництву, сфері послуг і обробному секторі, оскільки ці галузі мають найважливіше значення для німецької економіки. Центр RKW проводить навчання та консультації для підприємств малого та середнього бізнесу про те, як залучати та утримувати висококваліфіковані кадри, підвищувати продуктивність і створювати привабливі умови праці. Також центр RKW займається інноваційним менеджментом для малого та середнього бізнесу, підтримкою розвитку нових бізнес-ідей та розвитком «стартапів».

У Сінгапурі – країні, успіхи якої вважають економічним дивом, Національна рада з продуктивності праці (National Productivity Council – NPC) була заснована у квітні 2010 року. Очолює Раду заступник прем'єр-міністра

Сінгапуру, учасники Ради – керівники органів влади, різних асоціацій та об'єднань, а також приватного бізнесу. Мета Ради – досягти зростання ВВП Сінгапуру на 30% з 2009 до 2019 рр. за рахунок підвищення продуктивності праці у малому та середньому бізнесі. Робота Ради сфокусована на 16 секторах економіки, що вносять найбільший внесок у ВВП країни. Рада організовує наукові дослідження і розробки у галузі продуктивності праці, розробляє програми підвищення операційної ефективності та бере участь у реалізації програм державної підтримки бізнесу.

Рада з продуктивності праці координує діяльність Інформаційного центру та центрів підтримки малого та середнього бізнесу. Дані центри виконують такі функції:

- проводять безкоштовні індивідуальні консультації керівників малого та середнього бізнесу з питань підвищення продуктивності праці;
- проводять конференції, семінари, навчальні курси з різних бізнес-дисциплін, навичкові тренінги;
- випускають інформаційні та методичні матеріали з питань підвищення продуктивності праці;
- інформують про програми державної підтримки та організовують участь підприємців у даних програмах.

У США за підвищення продуктивності праці відповідають такі органи, як Бюро статистики праці, Міністерство праці, Американський центр продуктивності, які розробляють та впроваджують програми з управління продуктивністю праці для підприємств.

У Канаді такими органами є Департамент з питань регіонального промислового розвитку, Служба підвищення продуктивності, Економічна рада Канади та Канадський центр по ринку праці та продуктивності, які відіграють роль інформаційного центру з питань продуктивності праці, зокрема, з техніки її вимірювання [2].

Національні центри підвищення продуктивності праці майже у кожній країні світу. Серед міжнародних організацій, пов'язаних із проблемами

продуктивності праці, можна виділити організації, що функціонують у складі ООН – МОП, ЮНЕСКО, ЮНІДО, Програма розвитку ООН. Національні центри об'єднують дві найбільші міжнародні асоціації – європейська і азійська.

Європейська асоціація підвищення продуктивності праці була заснована в 1966 році, в якості наступника раніше існуючого Європейського агентства продуктивності. Метою асоціації є сприяння обміну досвідом та інформацією, а також організація спільних проектів серед своїх учасників. Членами асоціації є національні центри продуктивності праці або інститути продуктивності праці.

Напрямки діяльності:

- розвиток соціального партнерства, підготовка проектів колективних договорів від федерального і регіонального рівнів до рівнів окремих підприємств і трудових колективів;
- сприяння зайнятості населення шляхом підвищення продуктивності праці підприємств малого та середнього бізнесу: низька продуктивність праці призводить до невисокого рівня зайнятості населення, оскільки зменшується кількість робочих місць;
- поліпшення фізичних умов праці на робочих місцях, підтримка нових форм зайнятості – роботи неповної тривалості робочого часу, віддаленої роботи, мобільної роботи;
- забезпечення охорони праці та здоров'я працівників;
- сприяння економічному розвитку країн Європейського Союзу, допомога підприємствам у зниженні негативних наслідків структурних змін Європейської економіки;
- запобігання недобросовісній конкуренції, забезпечення рівних конкурентних умов для компаній з різних країн і регіонів Європи, а також між окремими підприємствами;
- розвиток професійних навичок і кваліфікації працівників з метою підвищення продуктивності їхньої праці;
- захист навколишнього середовища («зелена» продуктивність).

Учасниками Європейської асоціації підвищення продуктивності праці сьогодні є Великобританія, Німеччина, Фінляндія, Нідерланди, Бельгія, Італія, Австрія, Кіпр, Польща, Румунія, Словаччина, Чехія та Туреччина.

Азійська асоціація підвищення продуктивності праці була заснована в 1961 році як урядова некомерційна організація. Місія організації – сприяти сталому соціально-економічному розвитку Азії та країн Тихоокеанського регіону.

Завдання асоціації:

- проведення досліджень передових методів продуктивності праці під завдання учасників асоціації;
- створення альянсів учасників асоціації та міжрегіональних співтовариств;
- дослідження політик розвитку і економіки країн-учасниць і допомогу в розробці стратегічних змін у частині підвищення продуктивності праці;
- підвищення компетенцій національних центрів продуктивності з популяризації продуктивної праці, навчанню і консалтингу громадського сектору та приватних організацій;
- обмін досвідом та інформацією з питань підвищення продуктивності праці між учасниками.

Напрямами діяльності є:

- реалізація різних проектів розвитку національних центрів продуктивності та надаваних ними послуг, підтримки ініціатив НЦП;
- проведення навчання в мережі інтернет в різних форматах: вебінари, відео-конференції, дистанційні курси;
- дослідження продуктивності праці в різних країнах, регіонах і окремих компаніях;
- реалізація програми «зелена продуктивність», спрямованої на збереження навколишнього середовища при модернізації виробництва та впровадженні інноваційних технологій;

– аналіз та розповсюдження кращих практик національних центрів продуктивності праці.

Країнами-учасницями Азійської асоціації продуктивності праці є Японія, Корея, Китай, Бангладеш, Лаос, Камбоджа, Малайзія, Монголія, Фіджі, Непал, Пакистан, Індія, Філіппіни, Індонезія, Сінгапур, Іран та Шрі-Ланка [3].

Україна, на жаль, не входить до Європейської асоціації підвищення продуктивності праці, відповідно, у нашій країні дотепер немає спеціалізованих центрів продуктивності праці, що свідчить про недостатню увагу до дослідження проблематики підвищення продуктивності праці, актуальність якої не викликає сумнівів.

Досягнутий рівень продуктивності праці в країні свідчить про ступінь розвитку національної економіки і у цьому контексті Україна не потрапляє до списку економічно розвинених країн. Експерти McKinsey & Company справедливо відзначають той факт, що на сьогоднішній день екстенсивні фактори економічного зростання української економіки, пов'язані з введенням у дію потужностей, що простоюють, і залученням додаткової робочої сили, вичерпали себе. Фундаментом подальшого економічного зростання має стати підвищення продуктивності праці: країна повинна навчитися ефективніше розпоряджатися своїми трудовими ресурсами. Вирішення цих проблем набуває особливої актуальності в умовах глибокої економічної кризи, будучи найважливішою передумовою відновлення та збереження економічного зростання.

Боротьба за підвищення продуктивності праці ініціює інноваційні процеси, що якісно змінюють промисловість та економіку в цілому, підіймають соціально-трудові відносини на новий рівень, вимагають створення та практичного використання нового знання і наукомістких технологій.

Разом з тим, щоб істотно підвищити продуктивність праці, ефективність підприємств, провести модернізацію і технологічне оновлення виробничої сфери і створити інноваційну економіку, необхідно *змінити мислення громадян країни, працівників підприємств, менеджерів, сформувати інноваційну культуру*. Інноваційна економіка може сформуватися тільки у визначеному

соціальному контексті як частина інноваційної культури, заснована на гуманістичних ідеалах, на творчій свободі, на прагненні до поліпшення якості життя [8].

Як зазначає Мітіо Каку, процвітати будуть ті країни, які правильно визначають співвідношення між різними видами капіталу і ті, які зможуть зв'язати їх разом, щоб вони працювали на підсилення переваг один одного [179].

Що стосується конкретних компаній, то багато що залежить від лідера, керівництва, уміння управляти, а не тільки від нової технології або товару, який компанія розробила. Найкраща і цікава технологія може виявитися незатребуваною, якщо не буде грамотно вибудовано її просування, якщо споживачі не зрозуміють, що вона їм дійсно потрібна. Багато компаній, по суті, «сидять» на технологіях, які коштують мільярди, але вони просто не розуміють цього.

Приміром, компанія Apple не винайшла персонального комп'ютера, миші, архітектури ПЗ Windows чи лазерного принтера, хоча багато хто думає, що це зробили саме вони. Насправді, це винаходи компанії Xerox PARC, які не було випущено на ринок, оскільки керівники підприємства вирішили, що персональний комп'ютер не потрібен для виготовлення копій. А тепер комп'ютерна індустрія в рази масштабніше, ніж копіювальна. Керівники Xerox PARC здійснили глобальну помилку, бо навіть не зрозуміли, що вони винайшли [5, с. 24-36].

На думку ряду дослідників, одним з основних та найбільш очевидних на сучасному етапі напрямів інвестицій є освіта. Освіта прямо і опосередковано впливає на усі елементи людського капіталу. Теза про те, що підвищення рівня професіоналізму потребує зростання продуктивності праці, є вихідним постулатом для аналізу механізму, що пов'язує освіту та продуктивність. У теорії виділяють наступні напрямки впливу освіти на продуктивність праці:

— освіта дозволяє збільшити продуктивність праці окремих індивідів. Підтвердженням цього є висока кореляція між заробітною платою і рівнем освіти робочої сили, яка спостерігається за статистичними даними;

– освіта робить працівника здатним до праці, його результати роботи оплачуються вище або збільшують продуктивність праці на конкретному робочому місці. Таким чином, зі збільшенням освіченості робочої сили середній рівень продуктивності праці в економіці стає вищим;

– освіта розвиває підприємницькі навички і підприємливість, тобто виникає так званий «розподільний ефект» освіти. Лаг між відкриттям і його використанням скорочується з причини більшої сприйнятливості тих, хто навчається до нових наукових ідей та технічних розробок. Відбувається скорочення шляху від відкриття до застосування його на практиці, суспільна продуктивність праці підвищується за рахунок покращення якості освіти, відповідно, стимулюється економічне зростання.

Рівень освіти збільшує як швидкість поширення відкриттів, так і швидкість безпосередньої їх реалізації. Це пов'язано з тим, що, по-перше, подальший розвиток науки і техніки є немислимим без дослідників та інженерів високої кваліфікації, вчених, які є генераторами ідей і від яких залежить практична реалізація здійснених відкриттів. По-друге, значна кількість наукових розробок здійснюється у стінах навчальних закладів. По-третє, багато технологічних та організаційних новацій виробництва здійснюються безпосередньо на робочому місці. Якщо освіта робить працівника винахідливим та ініціативним, розвиває в ньому новаторські здібності, то це сприяє технічному прогресу, що, у свою чергу, підвищує суспільну продуктивність праці [9].

Резюмуючи, зазначимо, що вклад освіти в економічне зростання відбувається за трьома основними напрямками: сприяння набуттю нових знань індивідом (збільшення як обсягу, так і якості людського капіталу), наділення робочої сили накопиченими знаннями, сприяння процесу виробництва нових знань.

В умовах науково-технічного прогресу зростає внесок освіти в економічне зростання, коли істотно скорочується період часу між науковим винаходом і його реалізацією на практиці. Активізація процесу запровадження

досягнень науки у виробництво детермінує пріоритетність людського капіталу в забезпеченні соціально-економічного розвитку.

Економічна віддача від освіти пов'язана з тим, що, по-перше, досягнення науково-технічного прогресу здатні зрозуміти і практично реалізувати працівники з певним рівнем освіти, та відповідним обсягом накопиченого людського капіталу. По-друге, освічені працівники через активну участь в технічних, технологічних, організаційних новаціях, виявляючи творчий підхід у вирішенні виробничих завдань, є творцями нових знань. Зокрема, за результатами досліджень вітчизняних вчених, працівники з вищою освітою в технічній творчості активні в 30-80 разів більше, ніж працівники з початковою освітою.

Взаємодія науки, виробництва та освіти, що забезпечує створення та застосування знань у виробничій діяльності, обумовлює перманентний характер якісних модифікацій робочої сили, пов'язаних з підвищенням професійного і кваліфікаційного рівнів людських ресурсів, зміною змісту праці, його більшої інтелектуалізацією, зростанням добробуту. Зміст праці в останні двадцять – тридцять років істотно змінився, і, у першу чергу, обумовлюється рівнем освіти і кваліфікації, елементами трудових функцій, розумовими та фізичними витратами і співвідношенням між ними, виконавчими та управлінськими функціями.

Збільшення частки розумових, інтелектуальних витрат, підвищення вимог до культурного рівня працівника, професійної та трудової етики дозволяє зробити висновок про процес інтелектуалізації праці. З одного боку, посилюється роль соціальної сфери, включаючи науку і освіту, з іншого боку, посилюється значення інтелектуальної діяльності всередині «традиційних» галузей економіки. Працівники як сфери послуг, так і сільського господарства, промисловості та інших галузей застосовують інтелектуальні здібності і знання у своїй безпосередній діяльності. Процес інтелектуалізації, що охоплює усі сфери життєдіяльності людини, сприяє безперервному удосконаленню здібностей, а також знань і навичок не тільки економічно активного, але і населення у цілому.

Активізація інноваційних процесів обумовлює необхідність оновлення техніки і технологій кожні 1-2 роки, причому період підготовки фахівців вищої кваліфікації збільшується. Однак цього недостатньо для подовження активного періоду життя індивіда. За різними оцінками, протягом року близько 5% знань в теорії і 20% знань професійних оновлюється. У США введена дефініція «період напіврозпаду компетентності». Вона відноситься до періоду часу між моментом закінчення навчального закладу і моментом, коли знання фахівця застарівають на 50%. Якщо в 40-і рр. минулого століття він становив 12 років, то в 60-ті вже 8-10 років, в 70-ті – 5 років, а в даний час 1-2 роки і менше. За останні чверть століття в Америці зі списку професій вибуло майже 13 тисяч старих професій, та з'явилося близько 11 тисяч нових.

Усе це, безумовно, потребує додаткових і досить значних інвестицій у людський капітал на етапі постіндустріального розвитку інформаційного суспільства під впливом змін у змісті освіти в умовах його безперервності. Але треба враховувати, що втрати від ігнорування цієї нагальної необхідності будуть більш високі, бо суспільство, яке шкодує кошти на розвиток різних видів і форм розвитку освіти, неминуче приречене на вічний «наздоганяючий мобілізаційний тип розвитку». Успішне реформування сучасної української освіти відтепер стає макроринковим пріоритетом, імперативом і детермінантою інтеграції України в ефективну світову економіку.

У ході створення, освоєння і поширення інновацій у сфері освіти формується нова система, що творить знання у формі безперервної освіти людини протягом усього її життя. У ході становлення інформаційного суспільства інформація і знання у ході інформатизації набувають статусу основного капіталу у нематеріальній формі. Оскільки знання та освіта приносять ренту, за них необхідно платити. Питання, які стають актуальними, полягають в тому, хто отримує вигоди від освіти, а значить, хто повинен за нього платити, як визначити кількісні параметри цієї вигоди, та, відповідно, і розподілити плату за освіту між суб'єктами – вигодонабувачами.

Існують фінансово-економічні обмеження, які потребують вирішення, бо традиційно освіта розглядалася з точки зору інтересу особистості, необхідності

забезпечення історичної спадкоємності поколінь, розвитку культури, виховання громадянина, підготовки кадрів і т. д. Цілком закономірно, що з переходом до ринкових відносин роль і значення освіти усе частіше стали розглядатися з позиції її впливу на економіку країни у цілому.

Трансформація знань в основний суспільний капітал, зростання вигод, пов'язаних з отриманням значної користі, обумовленої освітою, усе більш сприяє утвердженню освіти в якості товару. При цьому специфікою освіти як товару є те, що вигоди від нього отримують різні суб'єкти: та людина, яка споживає цей товар, конкретне підприємство та суспільство в цілому. Ця специфіка освіти як товару є підставою для затвердження змішаного фінансування освіти (порівняно з державним чи приватним, особливо у сфері вищої освіти). При цьому змішане фінансування стає все більш привабливим як у державних, так і у недержавних навчальних закладах. Природно, що сучасний період економічних та політичних перетворень всього суспільного укладу життя створює умови для формування нових суспільних зв'язків і відносин, пристосування або створення нових освітніх систем та інститутів [10].

Основну економічну функцію у змісті професійної освіти відіграють професійні та освітні стандарти. Однак, проявляється розрив між вимогами сучасного виробництва та підготовкою кадрів. При цьому базою для розробки освітніх стандартів повинен бути, але ще не став «професійний стандарт», який повинен відображати новий зміст праці та техніко-технологічні характеристики окремих професій. У цілому професійний стандарт відображає інтереси не тільки роботодавця, але і працівника. Стандарт фіксує види відповідальності, функції, компетентність, необхідні навички та вміння. Сутність професійного стандарту полягає в тому, що його зміст не привноситься ззовні, його закладено в змісті самої професійної діяльності.

Економічна функція професійної освіти повинна враховуватися також при розробці дидактичних одиниць, з подальшою групуванням їх у різні дисципліни навчального плану, що є дидактичною моделлю кваліфікованого працівника. Оптимально вирішити цю проблему можна тільки у рамках узгоджених дій соціальних партнерів з розробки професійних і освітніх

стандартів. Очевидно, що це потрібно робити поетапно, маючи на увазі, що система освіти є за своєю суттю не тільки еволюційною, а й досить консервативною і потребує постійних «поштовхів» від економіки.

Найважливішим критерієм підвищення якості людського капіталу є підвищення рівня освіти та професійної підготовки. Причому підготовку кадрів однозначно визнано сферою продуктивних вкладень, а професійну освіту як безсумнівно економічну цінність. За оцінками Світового банку, три чверті національного багатства США становить людський капітал, тобто накопичені населенням знання і вміння, які використовуються для прийняття ефективних рішень у виробничій діяльності та повсякденному житті. Фізичний капітал генерує 19% багатства США, а на природний фактор припадають лише близько 5%. У Західній Європі – відповідно 74, 23 і 2%. У США половина зростання валового внутрішнього продукту забезпечується науково-технічними нововведеннями, що є результатом функціонування людського капіталу. У свою чергу, значною мірою є продуктом сфери освіти, підготовки кадрів. Саме тому управління «виробництвом» і «передачею» знань у всьому світі стає стрижневим елементом економічного прогресу.

Теоретично частка приросту національного доходу за рахунок підвищення рівня освіти і кваліфікації у відповідні роки повинна відповідати частці праці підвищеної кваліфікації у загальній масі праці. Однак, зростання рівня освіти і кваліфікації працівників – лише один з факторів підвищення продуктивності праці, а іншим фактором є зростання технічної озброєності праці. Окрім того, частина приросту національного доходу забезпечується за рахунок збільшення абсолютної чисельності працюючих у сфері матеріального виробництва. При оцінці ефективності економічної функції професійної освіти необхідно враховувати вплив усіх цих факторів. Відносно, висока економічна віддача професійної освіти не означає, що потрібно вкладати усе більше коштів в освіту з метою отримання більшої віддачі. Підвищення освітнього рівня повинно відбуватися відповідно до темпів і рівня розвитку матеріально-технічної бази виробництва (при деякому випередженні темпів інвестування в освіту, порівняно з вкладеннями у розширення виробничої бази). Саме такий

підхід забезпечує оптимальне співвідношення між рівнями розвитку матеріально-технічної бази та робочої сили, створює необхідні умови для прискорення науково технічного прогресу і підвищення економічної функції професійної освіти.

Можливі різні методи оцінки економічної функції професійної освіти. До першої групи належать методи визначення зв'язку між рівнем професійної освіти та економічним розвитком країни, засновані на побудові простих кореляційних рівнянь. У цьому випадку порівнюються показники, що характеризують економічний потенціал країни, наприклад, валовий внутрішній продукт або національний дохід на душу населення, рівень суспільної продуктивності праці, частку зайнятих в економіці і показники, які характеризують стан розвитку освіти (зокрема, питома вага осіб певного рівня освіти у загальній чисельності населення (у тому числі відповідна для даного рівня освіти вікова група), а також частка витрат на кожну ступінь освіти). Одним з різновидів методу простої кореляції є міжнародний порівняльний аналіз країн за рівнем розвитку економіки та освіти. Зіставлення такого роду і дають уявлення про співвідношення між економічним потенціалом країни і рівнем розвитку освіти. При цьому, країни, що розвиваються, можуть орієнтовно визначити абсолютні та відносні витрати на освіту, які їм необхідно здійснити для подолання економічного та культурного відставання від промислово розвинених країн.

Друга група методів пов'язана з факторним аналізом зростання сукупного суспільного продукту або суспільної продуктивності праці за допомогою виробничої функції. Розрахунки свідчать, що за вирахуванням ефекту, що виникає в результаті дії факторів виробництва (виробничих фондів і робочої сили), залишається величина, яка виникає в результаті дії науково-технічного прогресу, поліпшення освіти і комплексу інших факторів соціально-політичного характеру. Третя група методів оцінки впливу освіти на економічний розвиток – це методи прямого обчислення ефективності освіти, що ґрунтуються на наступних положеннях: складна праця (порівняно з простою працею) створює в одиницю часу більшу вартість, а, отже, зі зростанням

складності суспільної праці збільшується обсяг національного доходу у вартісному виразі. Підвищення складності праці проявляється у зростанні витрат суспільної праці на освіту і підготовку робочої сили, що дає можливість кількісно визначити, наскільки одна праця складніше іншого.

Насамкінець, існує метод кількісного визначення ефективності освіти (метод відсутнього компонента). Цей метод використовується для підрахунку збитків, пов'язаних з недовикористанням потужностей, простоями устаткування і т.д. з причини браку кадрів відповідної кваліфікації, а також з втратами суспільства, обумовленими нераціональним використанням кваліфікованої робочої сили. За допомогою цього методу втрати суспільства можна розрахувати як на рівні окремих виробничих ланок, так і в масштабі всієї економіки. У сучасних умовах виникає можливість співставити економічні і духовні цінності, проаналізувати залежність оплати праці від рівня кваліфікації, усвідомити залежність кар'єрного зростання від ділових якостей людини та її підприємницьких здібностей. Це забезпечується тим, що суспільні витрати праці на освіту отримують реальний вартісний спосіб вимірювання. Витрати на суму знань і навичок, якими володіє сукупна робоча сила країни незалежно від часу їх придбання, представляють собою накопичені, кумулятивні витрати, які можна визначити як національний фонд освіти.

«Прискорений розвиток економіки знання означає прискорене формування «інноваційно-освітніх підприємств» як первинних виробничих осередків економіки знання – з виникненням складної системи економічних відносин на базі їх спеціалізації і кооперації». Відповідно, підвищується міра відповідальності освітніх установ «за якість знань, які отримує випускник, оскільки вища освіта стає одним з важливих стратегічних ресурсів, забезпечуючи перспективний інноваційний розвиток і конкурентоспроможність як випускника на ринку праці, так і країни на міжнародній арені».

У зв'язку з цим перед сучасними освітніми інституціями постають нові завдання, перш за все, пов'язані з побудовою інноваційної внутрішньої організації та розробленням інноваційної політики. При цьому мета інноваційної політики будь-якого освітнього закладу повинна визначатися не

тільки підготовкою висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівців, але й комплексним розвитком людського капіталу, генерацією наукових знань, технологічних та інших інновацій. Таким чином, перед освітніми установами постає проблема осмислення нових методів і технологій навчання. Успішно розвиваються сучасні методи і аналітичні підходи, які можуть застосовуватися як у сфері наукового пошуку, так і освіти.

В рамках «нової теорії зростання» (new growth theory) закордонні фахівці аналізують конкретний внесок нових знань і технологій в стимулювання продуктивності праці і економічного зростання. У зв'язку з цим акцент робиться на інвестиції в дослідження і розробки, системи вищої освіти та професійного навчання, гнучкі організаційно-управлінські структури.

Крім якості освіти, значну роль для майбутнього розвитку відіграють життєві установки, моделі поведінки, які сприяють переходу до економіки знань і підвищенню якості життя в країні.

Ключовими компетенціями нового суспільства повинні стати:

- здатність і готовність до безперервної освіти, постійного вдосконалення, перенавчання та самонавчання, професійної мобільності, прагнення до нового;
- здатність до критичного мислення;
- здатність і готовність до розумного ризику, креативність і підприємливість, вміння працювати самостійно та готовність до роботи в команді, готовність до роботи у висококонкурентному середовищі;
- вивчення іноземних мов як комунікаційних інструментів участі у процесах глобалізації, включаючи здатність до спілкування англійською мовою.

Нарощування таких компетенцій – це тривалий процес, який передбачає необхідність адаптації для цих цілей не тільки окремих напрямків соціально-економічної політики (передусім, політики у сфері освіти), але й суспільного середовища у цілому, формування в суспільстві «клімату», що забезпечує свободу творчості і самореалізації, заохочує і винагороджує людей, що володіють відповідними компетенціями і досягають успіху за рахунок їх використання.[39, с. 134-139]

Одним із важливих факторів підвищення продуктивності праці, на нашу думку, є забезпечення сталого розвитку довкілля. Від природних властивостей землі, родючості ґрунту, від особливостей клімату, лісової та іншої рослинності, тваринного світу, води рік, озер, морів та океанів, багатств земних надр, чистоти повітря залежать темпи росту виробництва і благополуччя людей. Ступінь доступності природних ресурсів прямо пропорційно впливає на рівень продуктивності праці. Чим доступніші природні ресурси, тим менші витрати праці, необхідні для виробництва кінцевого продукту, тим вища продуктивність праці.

Внаслідок погіршення екологічної та демографічної ситуацій, відбувається старіння населення, втрачається його висока працездатність, зростають витрати на медичне обслуговування, що значною мірою послаблює трудовий потенціал держави та призводить до падіння темпів росту продуктивності праці. Усе це негативно позначається на відтворювальних процесах як в економіці, так і в суспільстві. Саме тому підтримання сприятливих для здоров'я людини природно-екологічних умов життєдіяльності, збереження, відтворення і примноження якості довкілля та природно-ресурсного потенціалу суспільного виробництва стає найважливішою проблемою підвищення продуктивності праці та досягнення сталого соціально-економічного розвитку країни.

Ще одним не менш важливим чинником підвищення продуктивності праці є забезпечення гідних соціальних умов життєдіяльності людини (сфер суспільного життя, соціальних інститутів та соціальних груп), що впливають на формування її свідомості та поведінки. Соціальними умовами життєдіяльності ми вважаємо усі ті фактори, що визначають, якою буде поведінка людини, якою буде її доля і місце у суспільстві, тобто, це умови в сім'ї, колективі, на вулиці, в гуртках, ЗМІ, тощо [97, с. 56]. Залежно від того, які саме соціальні умови будуть створені для інтеграції людини у дане суспільство, буде залежати і її позиція у суспільстві, ефективність використання своїх розумових знань, продуктивність праці та майбутнє усієї нації у цілому.

Вагомим чинником впливу на продуктивність праці є врахування питань культури людини при дослідженні теоретичних і практичних проблем продуктивності праці та людського розвитку. Свобода культури є життєво важливою складовою людського розвитку, оскільки для повноцінного життя людині абсолютно необхідно визначити свою ідентичність, а також не позбавити себе вибору у інших важливих аспектах реалізації. Люди потребують свободи, щоб вільно сповідати свою релігію, розмовляти і вчитися рідною мовою, пишатися своєю етнічною чи релігійною спадщиною.

Людям потрібна свобода участі у суспільному житті, заради якої їм не потрібно було б відмовлятися від притаманних їм культурних зв'язків. Ця ідея стала основною у Доповіді ПРООН про розвиток людини 2004 року «Культурна свобода в сучасному багатоманітному світі».

Культура виконує цілий ряд функцій, невіддільних від процесу людського розвитку. Перш за все, вона виступає як засіб зберігання і розповсюдження людського досвіду (функція соціальної пам'яті). Разом з тим вона поєднує духовні багатства, нагромаджені людством у минулому і духовні цінності сучасного суспільства. Саме тому культура виконує освітню, виховну, комунікативну і регулятивну функції. Будучи засобом соціального впливу, культура забезпечує освоєння і перетворення світу, тобто виконує функцію інтеграції та диференціації суспільства.

Культура є необхідним чинником розвитку, адже необхідною компонентою здатності людства до перетворення власних умов існування є модель майбутнього, тобто культура діє як чинник розвитку, вона відтворює і формує творчий потенціал людства. Особливу роль відіграють такі чинники розвитку культури, як рівень розвитку освіти, науки і технології. Культура визначає рівень усвідомлення людством умов, можливостей і перспектив свого існування.

Таким чином, технічний прогрес, освіта, інноваційна культура, забезпечення сталого розвитку довкілля та гідних соціальних умов життєдіяльності залишаються найважливішими чинниками впливу на продуктивність праці та стимуляторами людського розвитку. Відповідно,

основним результатом в умовах переходу від товарної до інтелектуальної економіки є формування людського капіталу нового типу з такими якостями як креативність, уява, ініціатива та лідерські якості).

Висновки до 1 розділу

Перспективи забезпечення людського розвитку значною мірою залежать від можливостей підвищення продуктивності праці як основного критерію ефективності економіки та вирішальної умови підвищення життєвого рівня населення. Зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для досягнення визнаних світовою спільнотою соціально-економічних стандартів життєдіяльності суспільства, адже саме продуктивність праці є фундаментальною основою економічного зростання.

На основі огляду та критичного аналізу наукових публікацій встановлено, що поняття «продуктивність праці» вживається авторами у різних контекстах, але більшість зарубіжних та вітчизняних вчених розглядають продуктивність праці як фундаментальну основу економічного зростання, як чинник, що найбільшою мірою визначає рівень життя всієї нації та у довгостроковій перспективі є показником економічної ефективності національної економіки.

У ході дослідження аргументовано, що активізація людської праці є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення і економічному розвитку країни. Виявлено, що без зростання продуктивності людської праці неможливе забезпечення конкурентних переваг країни, її сталого економічного розвитку в умовах всеохоплюючої глобалізації.

Перехід від товарної до інформаційної економіки, що базується на виробництві наукомістких товарів та інтелектуальних послуг, характеризується зміною пріоритетів у ресурсах розвитку, де найбільшими цінностями стають знання та інформація. Підвищення продуктивності праці на основі модернізації

та технічного оновлення виробничої сфери вимагає якісних змін в управлінні виробництвом та передачі знань, а також формування інноваційної культури, заснованої на гуманістичних ідеалах, творчій свободі, на прагненні до поліпшення якості життя.

Аналіз наукових джерел дав змогу з'ясувати багатоманітність чинників підвищення продуктивності праці, вдосконалити їх класифікацію, систематизувати за певними критеріями та на основі їх стимулюючого або дестимулюючого прояву виокремити економічні, інтелектуальні, соціальні та інноваційні чинники.

В результаті дослідження встановлено, що в умовах економіки знань стимуляторами продуктивності праці та інноваційного економічного розвитку виступають стратегічне планування розвитку пріоритетних галузей економіки з високою часткою доданої вартості, планування потреби економіки в ресурсах відповідної кваліфікації, реалізація національних цільових програм ресурсозбереження та підтримки інновацій в галузях економіки, впровадження технічних, організаційних та управлінських інновацій, розробка інноваційних технологій управління продуктивною працею, підвищення освітнього рівня населення та здатності до навчання, перенавчання і мобільності, впровадження соціальних технологій управління працею, посилення стимулюючої ролі заробітної плати, формування механізму активізації інноваційної діяльності та покращення інноваційної культури, формування соціальної компетентності, зміцнення соціальної відповідальності та підвищення рівня самосвідомості населення.

Водночас визначено, що недосконалість та нестабільність законодавчої бази, високий рівень тінізації економічної діяльності та високий рівень корупції влади гальмують перебіг інноваційних процесів, створюючи перешкоди для економічного зростання та людського розвитку.

Обґрунтовано, що інноваційноємний напрям забезпечення людського розвитку передбачає розширення можливостей людини, зростання здібностей людини та її спроможність досягати поставленої мети. Конкурентними

перевагами ресурсного типу сучасних економічних систем виступають знання, інновації та інформація, а отже інноваційна ємність економіки як органічна єдність технолого- (науко-) ємності, інфоємності та інтелектуалоємності є важливою складовою забезпечення конкурентоспроможності сучасного виробництва. Швидке впровадження інновацій підвищує ефективність діяльності економіки, а значить стимулює конкуренцію, внаслідок чого підвищується продуктивність праці та ВВП, а отже і стимулюється економічне зростання. Основою впровадження інновацій стає продуктивний працівник нового типу з такими якостями, як креативність, уява, ініціатива та лідерські якості.

Визначено трансмісійний механізм взаємодії між продуктивністю праці та людським розвитком, структура якого представляє собою канали передачі імпульсів змін інерційного або інноваційного характеру, що генеруються в економічній, соціально-політичній, екологічній та соціально-трудовій сферах і поширюють дію на процеси формування та розвитку людського потенціалу за допомогою інструментів економічного, організаційно-технічного, соціального і інституційного впливу.

Основні результати розділу опубліковані в наукових працях автора [4, 5, 63, 64].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

2.1. Вплив продуктивності праці на людський розвиток: міжнародні порівняння

Зростання продуктивності праці має винятково важливе значення для досягнення визнаних світовою спільнотою соціально-економічних стандартів життєдіяльності суспільства, адже саме продуктивність праці є фундаментальною підставою економічного зростання та підвищення рівня людського розвитку.

Вплив продуктивності праці на економічне зростання підтверджує досвід багатьох країн з високорозвиненою ринковою економікою на перших етапах переходу від індустріального до інформаційного суспільства. За оцінками вчених, внесок продуктивності праці в економічне зростання країн у той час складав від 70 до 100%, зокрема Німеччини – 100%, Японії – 86%, і тільки США – 34% [156].

Спад продуктивності суспільної праці, який був допущений в Україні у 90-тих роках ХХ ст., повинен був стати поштовхом до впровадження відповідних рішучих заходів щодо подальшого уникнення подібних ситуацій. Однак дотепер не розроблено чітких рекомендацій з питань управління продуктивністю праці та створення сприятливих умов для її підвищення.

З метою аналізу сучасного стану продуктивності праці використовують метод порівняння рівнів продуктивності праці та її динаміки для цілей міжнародних порівнянь на рівні держави, регіону, виду економічної діяльності

та підприємства. Це є основним показником використання трудових і матеріальних ресурсів і характеристикою економічного розвитку країни.

Для проведення міжнародних порівнянь вимірювання продуктивності праці на макрорівні здійснюється з використанням показників ВВП за ПКС на одного зайнятого в економіці або на одну відпрацьовану людину-годину. Відомості про рівень та динаміку показників продуктивності праці з урахуванням ПКС України відносно інших країн світу представлені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Рівень та динаміка показників продуктивності праці з врахуванням ПКС
України відносно інших країн світу, дол. США¹**

Країна	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Країни з дуже високим рівнем людського розвитку							
Норвегія	118518,2	118230,1	120346,8	122363,0	125670,4	127730,3	130841,6
Австралія	80772,7	82093,7	83285,7	85815,8	89490,0	91921,1	95177,1
Швейцарія	88338,0	86738,6	89843,2	91207,9	92530,1	94527,7	96244,6
Данія	81858,4	80964,7	85281,8	88146,4	89813,8	90698,5	92126,4
Нідерланди	89569,3	86813,4	89998,6	93362,0	93512,4	95299,4	98453,6
Німеччина	87239,4	83267,2	86950,3	89846,0	91128,3	92084,2	93586,26
США	101247,0	103068,9	107597,9	110935,8	113396,4	115771,0	119060,6
Швеція	84047,2	81972,4	87457,1	89620,4	90404,1	92126,1	94408,4
Великобританія	75791,3	74260,4	76413,1	78876,9	79985,3	81690,7	83617,1
Люксембург	125031,5	117855,5	123961,0	125951,4	124327,2	129559,6	130154,4
Японія	66792,6	64531,6	68583,2	69782,9	72531,4	74391,6	74811,76
Бельгія	94571,1	92958,0	95791,4	97995,9	99614,2	101796,2	104188,6
Франція	94403,1	92018,7	94954,6	99219,6	100854,4	102883,5	104592,3
Італія	91756,9	88895,1	92219,1	94377,7	93586,0	95076,2	95846,3
Польща	44830,4	46203,9	48540,9	51654,4	53456,5	55482,0	58462,6
Латвія	43550,19	43540,18	45497,03	47680,97	50093,61	51993,29	54646,33
Країни з високим рівнем людського розвитку							
Білорусія	31519,91	32147,71	34948,96	37573,73	38924,11	40048,02	41502,0
Росія	42419,70	40391,93	42508,37	44732,87	46771,32	48467,19	49855,68
Румунія	36752,48	34961,45	35138,96	36611,94	37065,90	39052,90	40851,15
Україна	18558,66	16313,15	16468,08	17721,78	18077,01	18536,64	20515,68
Китай	5725,43	5429,07	5725,94	5763,21	5924,25	6076,42	6138,36
Країни з середнім рівнем людського розвитку							
Молдова	10476,69	10693,84	12070,15	12973,49	13585,45	15022,86	15793,77
Єгипет	32001,6	33209,14	34378,18	36081,98	37025,66	37597,22	38210,90
Індонезія	17357,9	17897,22	18840,93	19972,58	21095,55	22243,96	23350,11
Індія	9834,2	10736,71	11928,67	12901,33	13738,17	14672,36	15731,43
Країни з низьким рівнем людського розвитку							
Непал	3567,81	3685,91	3831,06	3955,33	4124,78	4261,57	4456,58

Примітка. ¹Складено за даними Світового Банку (джерело: <http://www.worldbank.org>).

Дані табл. 2.1 свідчать про те, що найбільше зростання продуктивності праці серед країн Європи у 2014 р. у порівнянні з 2008 р. відбулось в Польщі – на 30,4% або на 13632,17 дол./одного зайнятого в економіці, тоді як в Україні в за цей же період темп приросту продуктивності праці становив лише 10,5 %.

За результатами проведених розрахунків на основі Звітів з людського розвитку та даних Світового банку та Державного комітету статистики України продуктивність праці в Україні у 2014 році становила лише 15,8% від аналогічного показника Люксембургу – лідера рейтингу країн за індексом людського розвитку, 17,2% від продуктивності праці США, 15,7% – Норвегії, 27,4% – Японії та 21,9% від аналогічного показника Німеччини. Проведені розрахунки дозволяють зробити висновок про наявність значних резервів підвищення продуктивності праці в Україні, а також значне відставання за даним показником відносно інших країн світу.

Аналізуючи продуктивність праці у контексті її впливу на людський розвиток, варто проаналізувати рівень людського розвитку України у порівнянні з іншими країнами світу у тісному взаємозв'язку із продуктивністю праці (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Тенденції індексу людського розвитку, 2008-2014¹

Країна	Індекс людського розвитку						Рейтинг
	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2014
Країни з дуже високим рівнем людського розвитку							
Норвегія	0,937	0,939	0,941	0,943	0,944	0,944	1
Австралія	0,922	0,926	0,928	0,931	0,933	0,935	2
Швейцарія	0,903	0,905	0,914	0,916	0,917	0,930	3
Данія	0,896	0,898	0,899	0,900	0,900	0,923	4
Нідерланди	0,901	0,904	0,914	0,915	0,915	0,922	5
Німеччина	0,902	0,904	0,908	0,911	0,911	0,916	6
США	0,905	0,908	0,911	0,912	0,914	0,915	8
Швеція	0,891	0,895	0,896	0,897	0,898	0,907	14
Великобританія	0,89	0,895	0,891	0,89	0,892	0,907	14
Ісландія	0,902	0,899	0,900	0,901	0,899	0,899	16
Люксембург	0,882	0,881	0,881	0,880	0,881	0,892	19
Японія	0,881	0,884	0,887	0,888	0,890	0,891	20
Бельгія	0,873	0,877	0,880	0,880	0,881	0,890	20
Франція	0,875	0,879	0,882	0,884	0,884	0,888	22
Італія	0,868	0,869	0,872	0,872	0,872	0,873	27
Польща	0,817	0,826	0,830	0,833	0,834	0,843	36

Країна	Індекс людського розвитку						Рейтинг
	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2014
Латвія	0,827	0,829	0,828	0,831	0,834	0,819	46
ОАЕ	0,832	0,824	0,824	0,825	0,827	0,835	41
Країни з високим рівнем людського розвитку							
Білорусія	0,764	0,779	0,784	0,785	0,786	0,798	50
Росія	0,770	0,773	0,775	0,777	0,778	0,798	50
Румунія	0,781	0,779	0,782	0,782	0,785	0,793	52
Болгарія	0,766	0,773	0,774	0,776	0,777	0,782	59
Україна	0,729	0,726	0,730	0,733	0,734	0,747	81
Китай	0,682	0,701	0,710	0,715	0,719	0,727	90
Країни з середнім рівнем людського розвитку							
Молдова	0,652	0,652	0,656	0,657	0,663	0,693	107
Єгипет	0,667	0,678	0,679	0,681	0,682	0,690	108
Індонезія	0,654	0,671	0,678	0,681	0,684	0,684	110
Індія	0,554	0,570	0,581	0,583	0,586	0,609	130
Країни з низьким рівнем людського розвитку							
Непал	0,501	0,527	0,533	0,537	0,540	0,548	145
Пакистан	0,536	0,526	0,531	0,535	0,537	0,538	147
Ефіопія	0,394	0,409	0,422	0,429	0,435	0,442	174

Примітка: ¹Складено автором за даними Звітів з людського розвитку за 2008-2014 рр.

Як бачимо, першість за індексом людського розвитку зберігає Норвегія. Поруч з країною-лідером спостерігаємо Австралію, Швейцарію, Данію, Нідерланди, Німеччину, США, Швецію, Італію та найближчого нашого сусіда Польщу. Це країни, що належать до групи країн з дуже високим рівнем людського розвитку. Україна за індексом людського розвитку в 2014 р. лише 81-е місце в рейтингу з 188-ми країн світу. У порівнянні з 2010 р., Україна втратила в рейтингу 5 щаблів, що було зумовлено зниженням одного із компонентів індексу, а саме ВВП на душу населення за ПКС.

Порівнюючи показники продуктивності праці за ПКС та людського розвитку бачимо їхній тісний взаємозв'язок. Так, такі країни як Норвегія, США, Данія, Люксембург, Франція, Бельгія та Нідерланди характеризуються одними з найвищих показників продуктивності праці серед країн світу станом на 2014 р., в той же час зберігаючи лідируючі позиції і в рейтингу країн за індексом людського розвитку. Вони входять до першої двадцятки країн з дуже високим

рівнем людського розвитку, тоді як Україна за обома показниками знаходиться позаду лідерів.

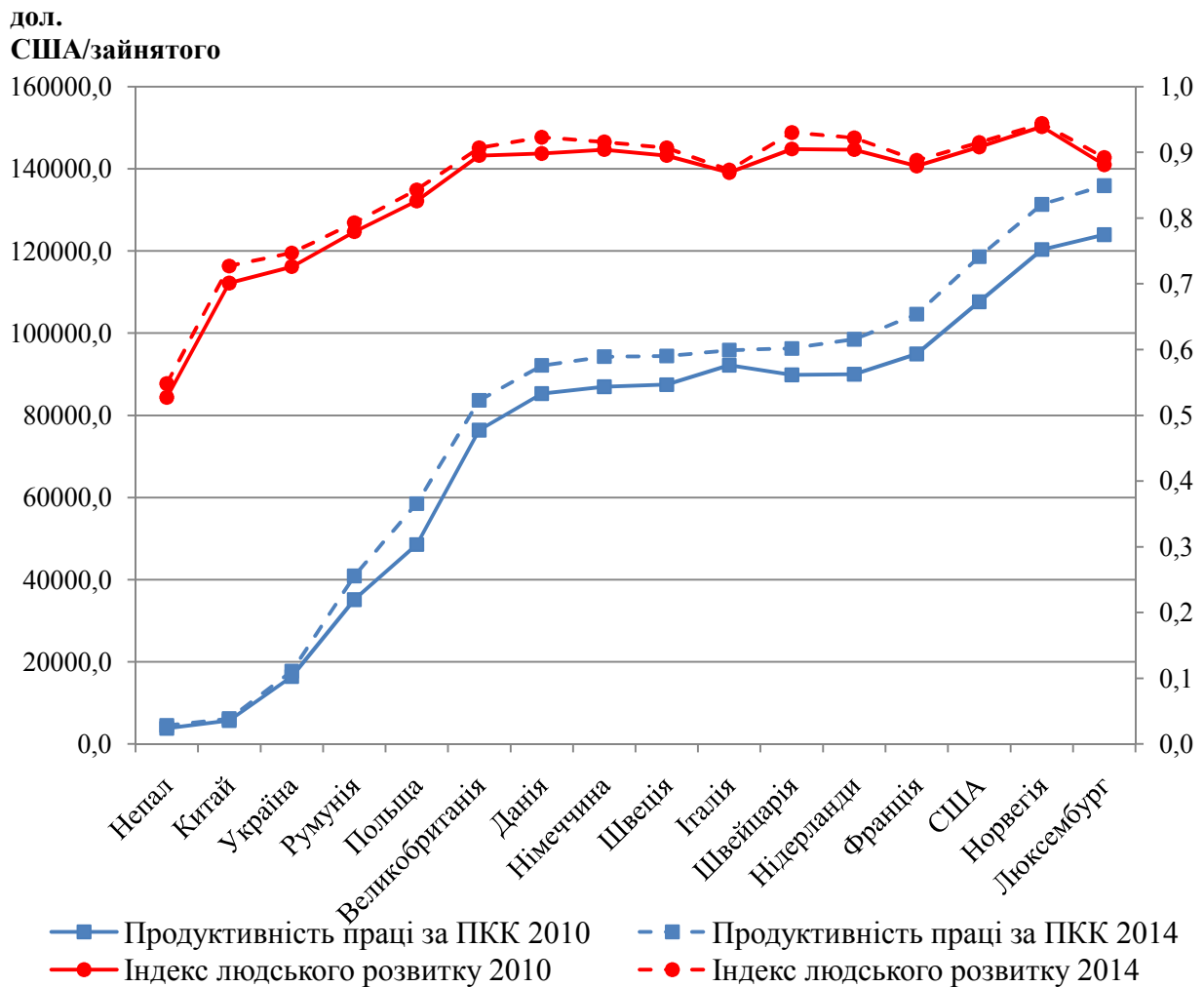


Рис. 2.1. Взаємозв'язок показників Індексу людського розвитку та продуктивності праці, 2010/2014 рр.¹

Примітка¹: Складено автором на основі таблиць 2.1 та 2.2

Дані проведеного дослідження вектору змін показників (рис. 2.1), що формують основу для оцінювання розвиненості людських ресурсів доводять існування щільних кореляційних зв'язків між продуктивністю праці та людським розвитком. Такі країни, як Норвегія, Данія, США, Франція, Німеччина, Великобританія, Нідерланди та Польща характеризуються високими показниками продуктивності праці, причому у всіх зазначених країнах 2014 році цей показник зріс у році порівнянні із 2010. Аналогічним чином відреагував на ці зміни і показник людського розвитку, зокрема

Нідерланди, Німеччина, Великобританія, Данія та Польща підвищили свої результати у рейтингу країн за Індексом людського розвитку.

Таблиця 2.3

Структура зайнятості населення та продуктивності праці за галузями економіки країн світу, 2013¹

Країна	Структура зайнятості за галузями економіки, %			Продуктивність праці за галузями економіки ² , \$ за ПКС		
	с/г	промисловість	сфера послуг	с/г	промисловість	сфера послуг
Країни з дуже високим рівнем людського розвитку						
США ³	1,6	16,7	81,2	62769	102869	81981
Японія ³	3,7	25,3	69,7	18911	64655	60820
Німеччина	1,5	28,2	70,2	41486	80884	72698
Франція	2,9	21,7	74,9	48456	65628	75501
Великобританія	1,2	18,9	78,9	35647	70469	64918
Китай ⁴	34,8	29,5	35,7	3575	19576	15060
Норвегія	2,2	20,2	77,4	55058	215118	75886
Швейцарія	3,4	20,3	72,5	17546	105005	81594
Люксембург	1,3	12,4	84,1	42357	176524	166229
Швеція	2	19,5	77,9	57016	100412	68463
Данія	2,6	19,7	77,5	40048	84633	71457
Нідерланди ⁴	2,5	15,3	71,5	45972	103232	72858
Польща	12,6	30,4	57	12247	47144	48683
Австрія	4,9	26,2	68,9	24456	81576	76090
Ірландія	4,7	18,3	76,9	28511	125506	78231
Італія	3,7	27,8	68,5	42419	65676	83255
Латвія	8,4	23,5	68,1	20998	39560	46355
Бельгія	1,2	21,8	77,1	50233	85834	81590
Країни з високим рівнем людського розвитку						
Болгарія	6,4	31,3	62,2	34356	33040	34928
Україна	17,20	20,70	62,10	7224	18899	13240
Румунія	29	28,6	42,4	7169	51176	42112
Казахстан	25,5	19,4	55,1	3664	40770	20294
Країни з середнім рівнем людського розвитку						
Молдова	26,4	19,3	54,3	4549	7743	11505
Індія	47,2	24,7	28,1	2636	7534	14221

Примітка¹: Складено автором на підставі даних Світового банку (джерело: <http://www.worldbank.org>)

Примітка²: ВДВ на одного зайнятого в галузі в дол. США за ПКС

Примітка³: дані за 2011 рік.

Примітка⁴: дані за 2012 рік.

Можемо стверджувати те, що досягнення високого рівня людського розвитку та стійкого економічного зростання неможливе без забезпечення

високого рівня продуктивності праці, і у даному випадку саме продуктивність праці стає чинником досягнення цього зростання.

Досліджуючи питання взаємозв'язку і взаємовпливу показників продуктивності праці та людського розвитку, варто проаналізувати їх у розрізі секторів економіки країн світу.

Відомості, представлені у табл. 2.3 свідчать про те, що у 2013 році найвищі рівні продуктивності праці спостерігалися у галузі промисловості та сфері послуг. Така тенденція притаманна практично всім країнам світу. Важливим моментом при цьому є аналіз структури зайнятості у розрізі галузей економіки. Так, в США, Норвегії, Франції, Великобританії, Швеції та Німеччині, що займають високі позиції в рейтингу країн за Індексом людського розвитку, відсоток зайнятих у сільському господарстві складає лише від 1,2% (у Великобританії) до 2,9% (у Франції), тоді як у сфері послуг рівень зайнятості коливається від 70,2% (у Німеччині) до 81,2% (у США). В Україні рівень зайнятості у сільському господарстві доволі високий та складає 17,2% від усього зайнятого населення, при цьому продуктивність праці лише 7224 дол. США за ПКК проти 57016 Швеції. Високий рівень зайнятості у сільському господарстві та низька продуктивність праці у цій галузі зумовлені здебільшого застарілою технічною базою, та притаманні також Румунії, Казахстану, Молдові, Індії та іншим країнам світу, які за рівнем людського розвитку далеко поступаються лідерам.

Як результат, низька продуктивність праці в розрізі галузей економіки, в т.ч. у сфері сільського господарства на тлі деформованої структури зайнятості стає перепорою для досягнення згаданими вище країнами високого рівня людського розвитку та стійкого економічного зростання.

Дані проведеного аналізу (рис. 2.2) доводять наявність взаємозв'язку між показниками продуктивності праці в промисловості та сфері послуг та індексу людського розвитку.

Так, продуктивність праці в Україні, Польщі, Великобританії, Латвії, Франції, Нідерландах, США, Німеччині, Норвегії, Данії та інших країн світу у

розрізі зазначених галузей економіки зростає разом із зростанням Індексу людського розвитку в цих країнах. Тоді як приклад таких країн світу, як Болгарія, Молдова, Швеція, Японія та ін. свідчить про те, що зв'язок між показниками продуктивності праці у сільському господарстві та Індексом людського розвитку є значно слабшим та менш чітким.

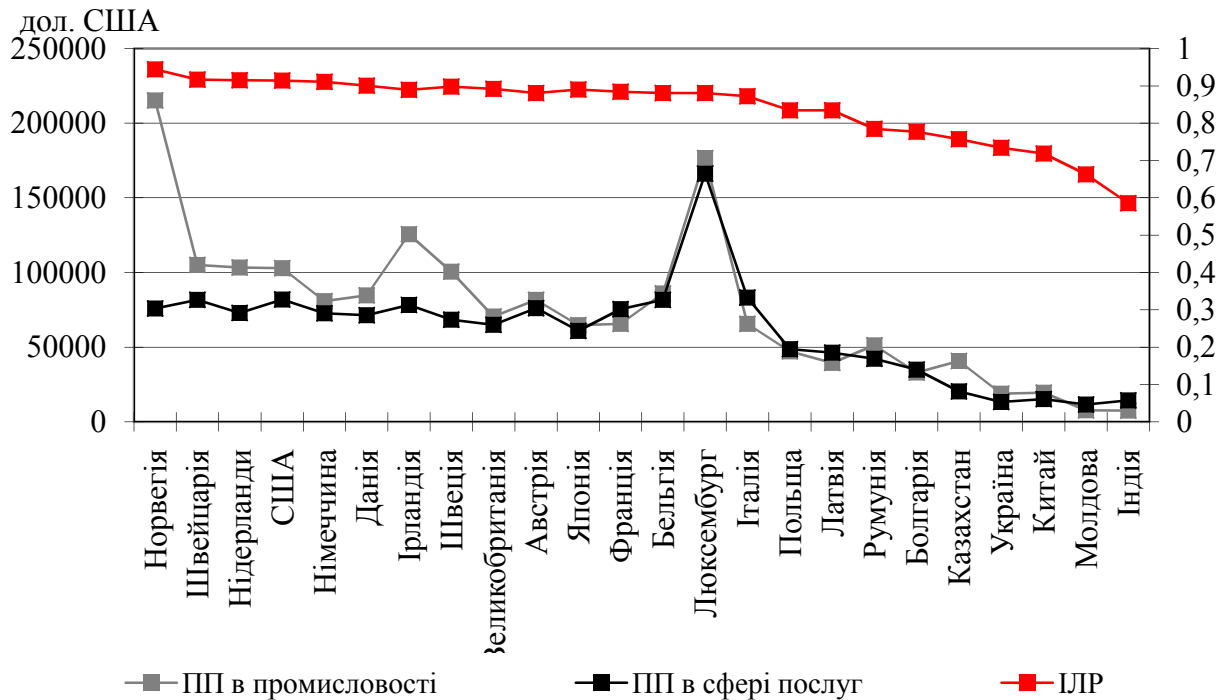


Рис. 2.2. Взаємозв'язок людського розвитку та продуктивності праці у промисловості та сфері послуг, 2013¹

Примітка¹: Складено автором на основі таблиці 2.3.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати те, що підвищення рівня людського розвитку може бути досягнуте за рахунок підвищення продуктивності праці, зокрема, у промисловості та сфері послуг.

Рис. 2.3 демонструє диференціацію показників продуктивності праці в сільському господарстві та сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Як бачимо, продуктивність праці у галузі інформаційно-комунікаційних технологій значно перевищує продуктивність праці у сільському господарстві. Така тенденція притаманна усім наведеним на рисунку країнам світу, крім Бельгії. У Норвегії – країні-лідері за рівнем людського розвитку, продуктивність праці у галузі інформаційно-комунікаційних технологій у 1,77 рази перевищує продуктивність праці у галузі сільського господарства, Італії –

у 2,9 рази, Франції – у 2,35 рази, Швейцарії – у 5,82 рази, Ірландії – у 5,7 рази, Люксембурзі – у 6,36 рази.

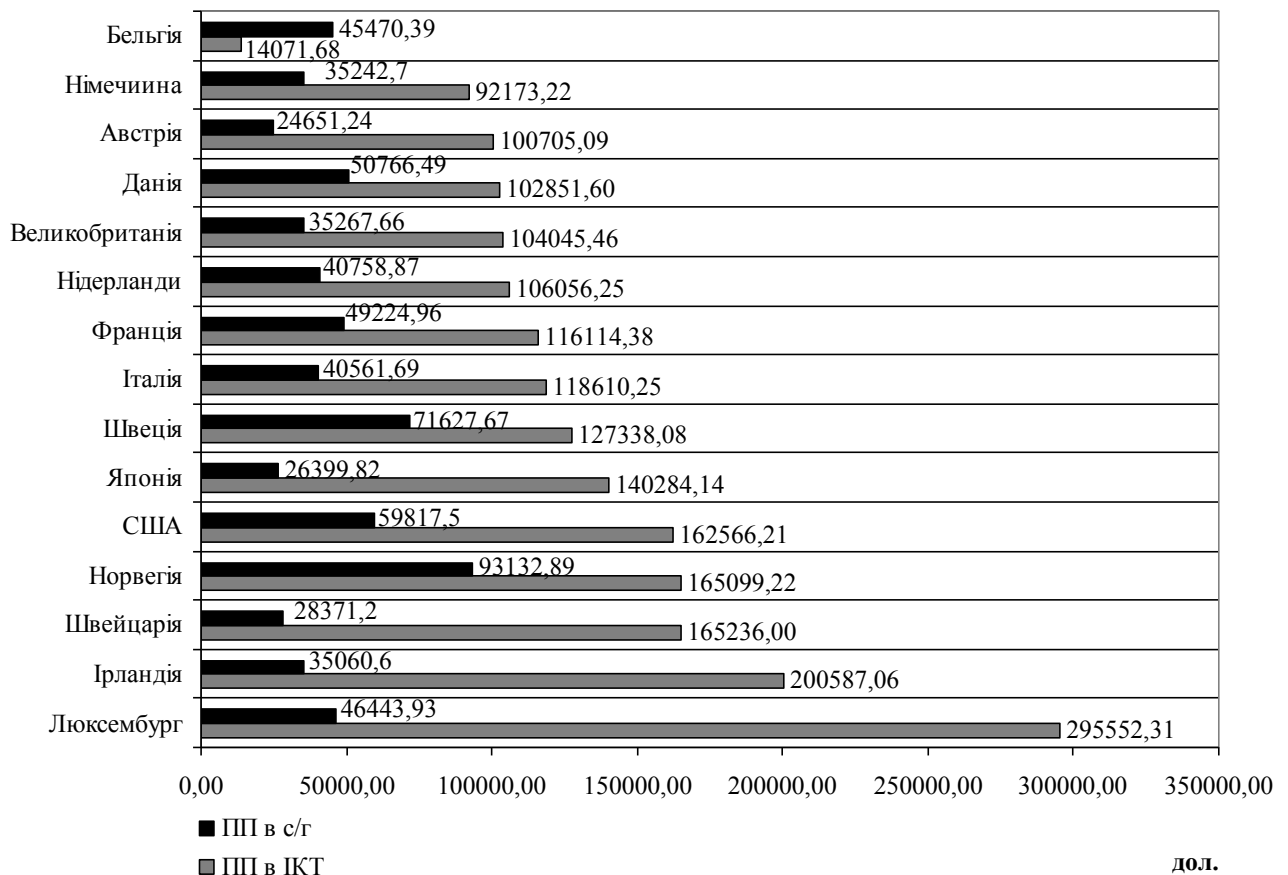


Рис. 2.3. Продуктивність праці в галузі інформаційно-комунікаційних технологій та сільському господарстві, 2014 р.¹

Примітка¹: Розраховано та складено автором на основі даних Світового банку (джерело: <http://www.worldbank.org>)

Динаміка витрат на інформаційно-комп'ютерні технології за період 2010-2013 рр. в Україні має нисхідний характер (табл. 2.4). Так, витрати на інформаційно-комунікаційні технології у 2013 р. зменшилися на 12,8% проти 2010 р., тоді як в Нідерландах та Ірландії зросли на 14,7%, Німеччині – на 7,6%, Франції – на 5,9% та Норвегії – на 4,35%. У цілому ж витрати на інформаційно-комунікаційні технології в Україні складають мізерних 0,737% від ВВП, що у 4,5 рази менше, ніж у Швеції та Японії та в 3,7 рази менше, порівняно із США.

Аналіз витрат на інформаційно-комунікаційні технології (у % від ВВП) в країнах світу загалом свідчить, що рівень таких витрат вищий у країнах, що

характеризуються високими показниками продуктивності праці та належать до країн з дуже високим рівнем людського розвитку.

Таблиця 2.4

Витрати на ІКТ, 2010-2013¹

Країна	Витрати на ІКТ у % до ВВП			
	2010	2011	2012	2013
Країни з дуже високим рівнем людського розвитку				
Норвегія	1,583	1,758	1,681	1,652
Нідерланди	1,767	1,816	1,856	2,027
США	2,767	2,816	2,738	2,763
Німеччина	2,689	2,823	2,804	2,893
Данія	2,850	3,160	3,001	2,976
Ірландія	1,446	1,686	1,689	1,658
Швеція	3,695	3,617	3,392	3,387
Великобританія	1,754	1,825	1,774	1,781
Австрія	2,670	2,708	2,798	2,766
Японія	3,467	3,357	3,254	3,388
Франція	2,124	2,271	2,245	2,250
Бельгія	1,967	2,027	2,105	2,213
Люксембург	1,656	1,744	1,505	1,414
Італія	1,206	1,264	1,265	1,254
Польща	0,604	0,675	0,735	0,765
Латвія	0,615	0,458	0,605	0,696
Країни з високим рівнем людського розвитку				
Румунія	0,579	0,470	0,461	0,501
Болгарія	0,470	0,528	0,598	0,570
Білорусія	0,470	0,528	0,598	0,570
Росія	1,044	1,252	1,130	1,094
Україна	0,846	0,856	0,831	0,737
Китай	1,470	1,702	1,759	1,836
Країни з середнім рівнем людського розвитку				
Молдова	0,535	0,526	0,440	0,405
Індія	0,841	0,819	0,797	0,806
Країни з низьким рівнем людського розвитку				
Пакистан	-	0,448	-	0,329

Примітка¹: Складено автором на підставі даних Світового банку (джерело: <http://www.worldbank.org>)

Найбільш динамічним елементом виробництва сьогодні є інновації. Без них подальший розвиток підприємств і усієї економіки країни обмежений, без інноваційного впливу неможливе суттєве зростання продуктивності. У даному контексті важливим показником є кількість осіб, які займаються розробками та впровадженнями новітніх технологій та знань, адже це свідчить про наявність певного наукового та інноваційного потенціалу в країні.

У 2013 році (табл. 2.5) кількість дослідників на 1 млн. осіб в Україні становив 1253 особи, зменшившись порівняно з 2010 роком на 11,7%. У цілому ж показник кількості осіб, які займалися розробками та дослідженнями у 2013 році, в Україні менше, ніж у країнах з дуже високим рівнем людського розвитку, зокрема, порівняно з Данією – у 5,4 рази, Люксембургом – в 4,6 рази, Норвегією – в 4,4 рази, Японією та Швецією – в 4,1 рази, Австрією – в 3,5 рази, Німеччиною, Великобританією та США – в 3,2 рази. Натомість, цей показник в Україні вище, ніж у країнах, що знаходяться нижче неї за рівнем людського розвитку, а саме – в 1,7 порівняно з Румунією, в 1,3 рази – порівняно з Китаєм та в 1,6 рази більше, ніж у Молдові.

Таблиця 2.5

Кількість дослідників в країнах світу, 2010-2013¹

Країна	Кількість дослідників у розрахунку на 1 млн. осіб			
	2010	2011	2012	2013
Данія	6496	6659	6744	6806
Люксембург	4694	4811	5190	5814
Норвегія	5353	5433	5408	5508
Японія	5158	5147	5151	5158
Швеція	5438	5065	5256	5142
Австрія	4137	4141	4312	4401
Німеччина	3628	3814	3950	4085
Великобританія	4108	4151	4134	4026
США	3884	4042	3838	3979
Франція	3640	3727	3851	3918
Бельгія	3414	3519	3732	3878
Нідерланди	3074	2835	3232	3507
Ірландія	3333	3217	3173	3355
Росія	3140	3078	3078	3120
Латвія	2044	1714	1864	1904
Італія	1599	1691	1709	1748
Польща	1618	1600	1689	1679
Болгарія	1517	1607	1486	1623
Україна	1419	1337	1321	1253
Китай	1186	853	890	963
Молдова	807	794	758	781
Румунія	883	879	905	737
Єгипет	463	458	456	524

Примітка¹: Складено автором на підставі даних Світового банку (джерело: <http://www.worldbank.org>)

Очевидно, що вирішення завдання стійкого зростання продуктивності праці в сучасних економічних умовах може базуватися лише на

високопродуктивному трудовому потенціалі. При цьому інвестиції в освіту являються найбільш значимою компонентою його створення.

Таблиця 2.6

Витрати на освіту серед країн-лідерів рейтингу за індексом людського розвитку на 2012 р. ¹

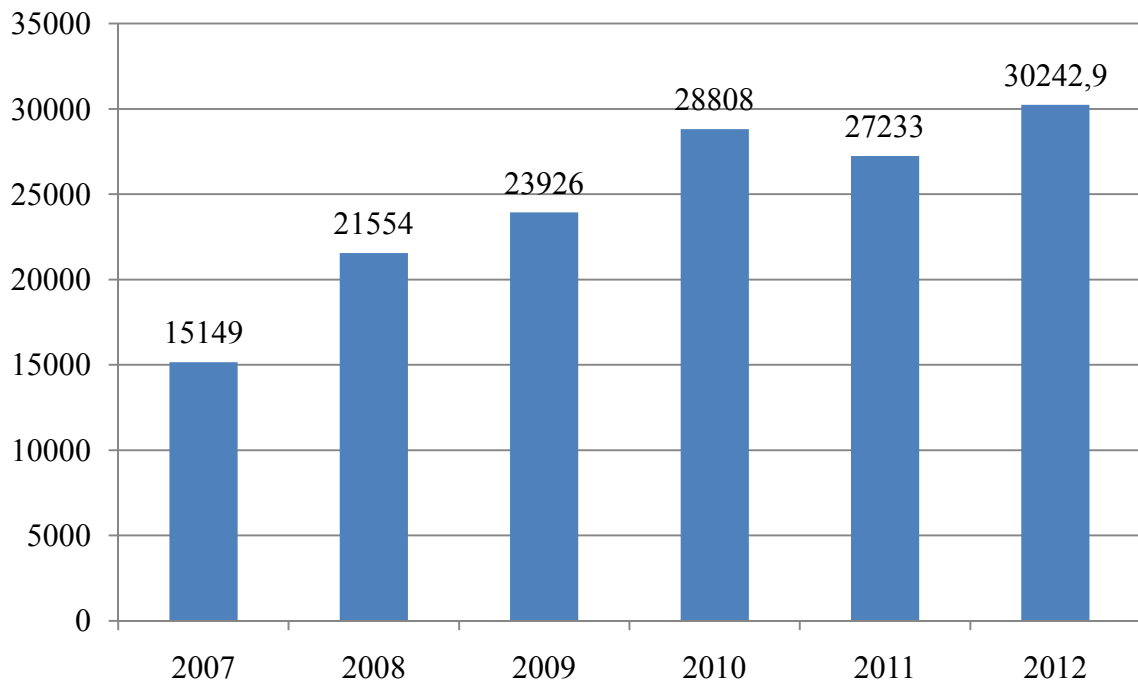
№ з/п	Рейтинг країн	Державні видатки на освіту	
		% від ВВП	% від загальнодержавних видатків
Країни з дуже високим рівнем людського розвитку			
1	Норвегія	6,9	16,2
2	Австралія	5,1	13,4
3	Швейцарія	5,4	13,6
4	Данія	8,7	14,8
5	Нідерланди	6,0	11,6
6	Німеччина	5,1	13,6
8	США	5,6	15,6
14	Швеція	7,0	14,5
14	Великобританія	5,6	12,1
20	Японія	3,8	9,6
20	Бельгія	6,6	13,2
22	Франція	5,9	10,6
36	Польща	5,2	9,3
Країни з високим рівнем людського розвитку			
50	Білорусь	5,2	11,1
50	Росія	4,1	11,8
52	Румунія	4,2	12,3
81	Україна	5,3	17,3
90	Китай		
Країни з середнім рівнем людського розвитку			
107	Молдова	8,6	21,3
130	Індія	3,3	7,3

Примітка: ¹Складено автором за даними Звіту з людського розвитку за 2012 р.

Варто відзначити, що за даними Щорічної Доповіді ПРООН за 2012 рік частка державних витрат на освіту в Україні в останні роки підтримується на рівні близькому 5,3% ВВП, що можна порівнювати з показниками розвинутих країн Західної Європи та Північної Америки. Крім того, за цим показником Україна є лідером у Східній Європі.

Найбільша частка доходу країни на освіту виділяється європейськими країнами. Лідером тут є Данія, яка витрачає на ці цілі 8,7% ВВП (табл. 2.6).

Однак в абсолютному вираженні найбільше на освіту витрачають Сполучені Штати Америки. За даними Інституту статистики ЮНЕСКО на США припадає 28% від світових щорічних витрат на освіту, при тому, що в цій країні проживає лише 4% від загальної кількості дітей та молоді у світі.



**Рис. 2.4. Видатки Державного бюджету України на освіту за 2007-2012 рр.
в млн. грн.¹**

Примітка: ¹Складено автором за даними Державного комітету статистики України

Якщо в Європі, й особливо в скандинавських країнах, роблять акцент на державному фінансуванні системи освіти, то в розвинутих країнах в інших регіонах світу велика частка платної вищої освіти. Так, за даними Організації економічної співпраці й розвитку (ОЕСР) у таких країнах, як США, Японія, Австралія, Ізраїль, приватні кошти складають більше половини усіх джерел фінансування вищої освіти. А в Південній Кореї і Чилі – сягають 75%.

У 2008 р. (рис. 2.4.) на освіту в Україні було використано 21554,3 млн. грн., зокрема за загальним фондом – 14776,1 млн. грн., або 98,3 % річного плану. Видатки на освіту за 2008 рік зросли на 6404,6 млн. грн., або на 42,3 % порівняно з минулим роком. Їх питома вага у загальній структурі видатків державного бюджету збільшилась до 8,9 % у 2008 р. На освіту у 2009 р.

використано 23925,7 млн. грн., у тому числі за загальним фондом – 16523,0 млн. грн., або 99,4 % річного плану. Видатки на освіту за 2009 р. зросли на 2371,4 млн. грн., або на 11 % порівняно з 2008 р. Їх питома вага у загальній структурі видатків Державного бюджету збільшилась до 9,9 % у 2009 р.

У 2011 році видатки державного бюджету на освіту у 2011 р. становили 27,2 млрд. грн., що на 1,6 млрд. грн. менше порівняно з попереднім роком. Проте, необхідно врахувати те, що з 2011 р. фінансування видатків на професійно-технічну освіту було передано з державного бюджету на місцевий рівень, а це близько 6%.

Розглядаючи структуру видатків Державного бюджету України на освіту, варто зазначити, що основними витратними статтями бюджету є асигнування на середню освіту (42% всіх витрат), вищу освіту (30%), дошкільну освіту (12%) та професійно-технічне навчання (6%). Близько 4% витрачається на позашкільну освіту й роботу з дітьми, ще 1% – на післядипломну освіту. Лише по 0,5% річних бюджетних асигнувань витрачається на матеріально-технічне забезпечення учбових закладів і дослідження і розробки у галузі освіти. При цьому понад 90% державних інвестицій в галузь освіти спрямовується на її утримання – заробітну плату, сплату комунальних послуг, харчування та ін.

Така структура видатків не забезпечує достатньої можливості для перерозподілу ресурсів на користь тих, які безпосередньо визначають якість освітніх послуг (підвищення кваліфікації освітян, розширення та оновлення ресурсної бази навчальних закладів, впровадження новітніх технологій) та сприяють створенню потужного наукового потенціалу країни.

У цілому проведений аналіз свідчить про наявність значних резервів підвищення продуктивності праці в Україні на основі збільшення наукового та інноваційного потенціалу країни, що, у свою чергу, може стати потужним чинником досягнення вищого рівня людського розвитку.

В умовах вільного та ефективного ринку праці, чим вища продуктивність праці працівника, тим вищою повинна бути оплата його праці. Оцінки оплати праці та продуктивності в Україні (4,7 бала) майже такі ж, як і в Німеччині (4,8

бала), втім, середня зарплата в Німеччині вища за українську майже у 14 разів (рис. 2.5). У Норвегії, наприклад, співвідношення між продуктивністю праці та заробітною платою нижче аналогічного показника України та становить 4,4 бали; натомість, середня заробітна плата складає 6763,2 дол. США, а це у 23 рази більше вітчизняного показника.

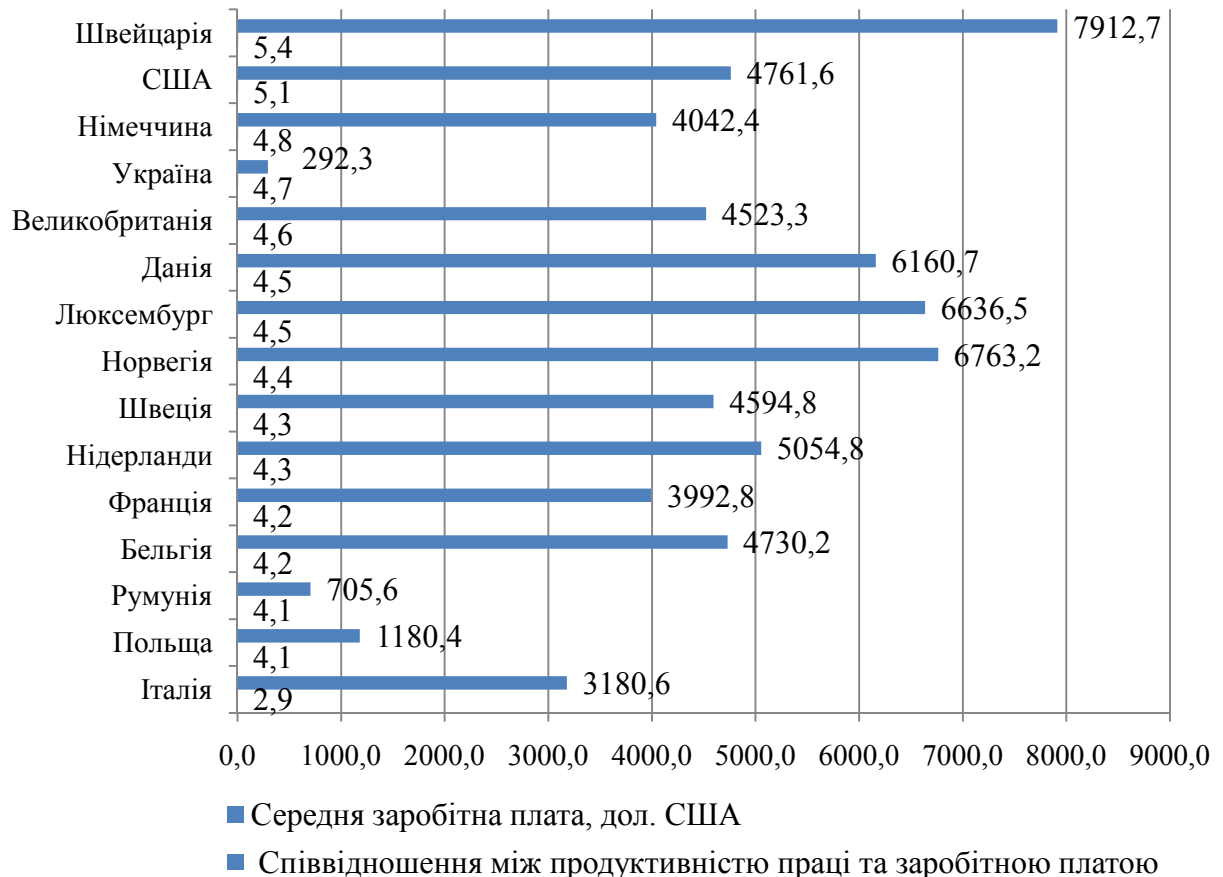


Рис. 2.5. Співвідношення між продуктивністю праці та заробітною платою у 2014 році¹

Примітка¹: Складено автором на підставі даних WEF (джерело: <http://www.wef.org>)

Подібні відмінності підтверджують: в Україні доволі високі показники співвідношення продуктивності праці та її оплати забезпечені лише за рахунок низької зарплати і відповідно низької продуктивності, що здебільшого базується на використанні застарілого технологічного базису.

Рис. 2.6. свідчить про зміни добробуту домогосподарств в розрізі країн світу у 2013-2014 рр. Як бачимо, найвищі прибутки характерні для таких країн, як США, Швейцарія, Великобританія, Данія та Бельгія, які є світовими

лідерами за рівнем людського розвитку. Найбільше падіння добробуту домогосподарств характерне для України, що, в першу чергу, зумовлене глибокою економічною кризою в країні.

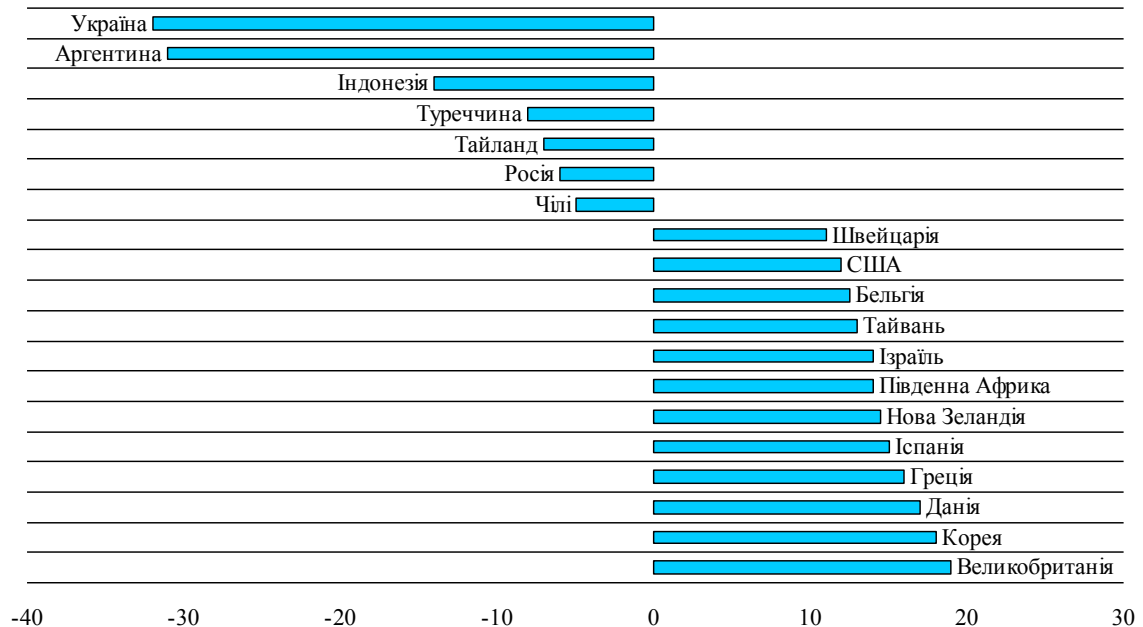


Рис. 2.6. Динаміка змін добробуту домогосподарств 2013-2014, найбільші прибутки та збитки¹

Примітка¹: Складено автором на підставі даних WEF (джерело: <http://www.wef.org>)

Групою експертів ПРООН щороку проводиться статистичне дослідження з приводу індивідуального добробуту на благополуччя серед країн світу. Респонденти – пересічні громадяни мають змогу оцінити за шкалою від 1 до 10 загальне задоволення своїм життям, а також рівень задоволеності роботою, особистим здоров'ям та рівнем життя. Оскільки всі ці показники є фактично так чи інакше компонентами індексу людського розвитку, це має можливість оцінити рівень людського розвитку і тій чи іншій країні світу, але вже з суб'єктивної позиції людини (табл. 2.7).

Найбільш задоволені своїм життям жителі Норвегії. Це свідчить про те, що в країні створені настільки комфортні умови, аби 82% респондентів зі 100%

були задоволені рівнем свого особистого здоров'я, а 91% від загальної кількості були задоволені самим рівнем життя.

Таблиця 2.7

Індивідуальний добробут та благополуччя серед країн у 2006-2009 рр.¹

Країна	Загальне задоволення життям (0 - найбільш незадоволений, 10 - найбільш задоволений)	Задоволення розмірами		
		Робота (% задоволених працюючих респондентів)	Особисте здоров'я (% загальної кількості задоволених респондентів)	Рівень життя (% загальної кількості задоволених респондентів)
Норвегія	8,1	-	82	91
Австралія	7,9	91	82	85
США	7,9	86	83	75
Швеція	7,9	93	80	89
Нідерланди	7,8	92	85	91
Бельгія	7,3	89	88	84
Німеччина	7,2	88	82	88
Франція	7,1	87	84	72
Японія	6,8	73	68	64
Польща	6,5	82	72	67
Китай	6,4	78	80	60
Румунія	5,9	74	65	42
Росія	5,9	74	56	36
Молдова	5,7	67	60	39
Білорусія	5,5	66	55	34
Індія	5,5	74	85	61
Латвія	5,4	79	63	33
Україна	5,3	71	55	23
Непал	5,3	80	84	51
ПАР	5,0	66	79	42
Болгарія	4,4	-	73	67
Афганістан	4,0	71	79	53
Нігерія	3,8	65	80	40

Примітка: Складено автором за даними ПРООН в Україні (джерело: <http://www.undp.org.ua>).

Франція знаходиться на 8-му щаблі рейтингу із загальним балом задоволеності життям у 7,1 із загальних 10-ти. 87% респондентів задоволені своєю роботою, 84% зі 100% задоволені станом свого здоров'я та 72% опитаних – рівнем життя. Франція поряд з Норвегією є лідерами рейтингів за ВВП на душу населення, за індексом людського розвитку, за продуктивністю праці, за Індексом глобальної конкурентоспроможності.

Комплексний показник загального задоволення життям в Україні складає 5,3 бали з 10-ти. Разом з тим, 71% опитаних отримують задоволення від своєї роботи. Однак, лише половина українців задоволені станом свого здоров'я та четверта частина громадян задоволені своїм життям. Україна знаходиться на одному щаблі з Непалом – удвічі меншою чисельністю населення, що належить до групи країн з дуже низьким рівнем людського розвитку.

Проведена оцінка рівня та динаміки продуктивності праці свідчить про позитивну динаміку продуктивності праці в Україні з 2008 по 2014 рр., однак кількісно показник продуктивності праці суттєво нижчий у порівнянні з іншими країнами світу. Міжнародні порівняння свідчать про наявність тісного взаємозв'язку між продуктивністю праці та рівнем людського розвитку. Саме тому ефективне управління продуктивністю праці через створення організаційно-економічного механізму її підвищення на макроекономічному рівні створить додаткові можливості для зростання рівня людського розвитку та досягнення сталого економічного розвитку в цілому.

2.2. Системний аналіз взаємодії продуктивності праці та людського розвитку на регіональному рівні

Для розрахунку продуктивності праці на мезорівні використовують ВРП у розрахунку на одного зайнятого в регіоні або на одну відпрацьовану людино-годину в регіоні, обсяг виробленої (реалізованої) продукції на одного зайнятого працівника або на одну відпрацьовану людино-годину та ВДВ у розрахунку на одного зайнятого в регіоні або на одну відпрацьовану людино-годину в регіоні.

За даними, представленими в табл. 2.8, можна зробити висновок, у 2013 році обсяг ВДВ в Україні склав 1294 млн. грн. Левова частка в структурі виробленої ВДВ припадала на м. Київ (21,3%), ще по близько 10% на Донецьку

та Дніпропетровські області. Таким чином, на зазначені лише три регіони припадало понад 40% всієї виробленої ВДВ.

Таблиця 2.8

Розподіл показників ВДВ та зайнятості за регіонами України у 2013 році¹

Регіон	ВДВ, грн.	Частка ВДВ у % до підсумку	Зайняте населення, тис. осіб	Частка зайнятих у % до підсумку
Україна	1294282	100,0	20 404,10	100,0
АР Крим	42082	3,3	911	4,5
Вінницька	32740	2,5	704,6	3,5
Волинська	18794	1,5	445,7	2,2
Дніпропетровська	128714	9,9	1 531,00	7,5
Донецька	137450	10,6	1 968,10	9,6
Житомирська	23322	1,8	552,3	2,7
Закарпатська	19876	1,5	541,2	2,7
Запорізька	45822	3,5	821,9	4,0
Івано-Франківська	29977	2,3	562,7	2,8
Київська	60176	4,6	758,4	3,7
Кіровоградська	22448	1,7	434	2,1
Луганська	46864	3,6	1 011,70	5,0
Львівська	57120	4,4	1 104,70	5,4
Миколаївська	28510	2,2	534,5	2,6
Одеська	62601	4,8	1 064,50	5,2
Полтавська	50301	3,9	648,3	3,2
Рівненська	19935	1,5	494,9	2,4
Сумська	23971	1,9	515,9	2,5
Тернопільська	16778	1,3	442,9	2,2
Харківська	75274	5,8	1 282,80	6,3
Херсонська	18924	1,5	480,2	2,4
Хмельницька	23932	1,8	573,7	2,8
Черкаська	29002	2,2	562,1	2,8
Чернівецька	12947	1,0	391,6	1,9
Чернігівська	22082	1,7	473,4	2,3
м. Київ	276252	21,3	1 413,10	6,9
м. Севастополь	10470	0,8	178,9	0,9

Примітка:¹ Розраховано автором на основі офіційних даних Державного комітету статистики України

Чисельність зайнятого населення в 2013 році в Україні складала 20,4 млн. осіб. Хоча найвищі частки зайнятих припадають й на ті самі області, що створюють найбільшу частку ВДВ (на Донецьку область (9,6%) Дніпропетровську (7,5%) та м. Київ (6,9%)), слід зазначити, що спостерігається певна диспропорція, між розподілом часток зайнятих та обсягами ВДВ за регіонами (рис. 2.7.)

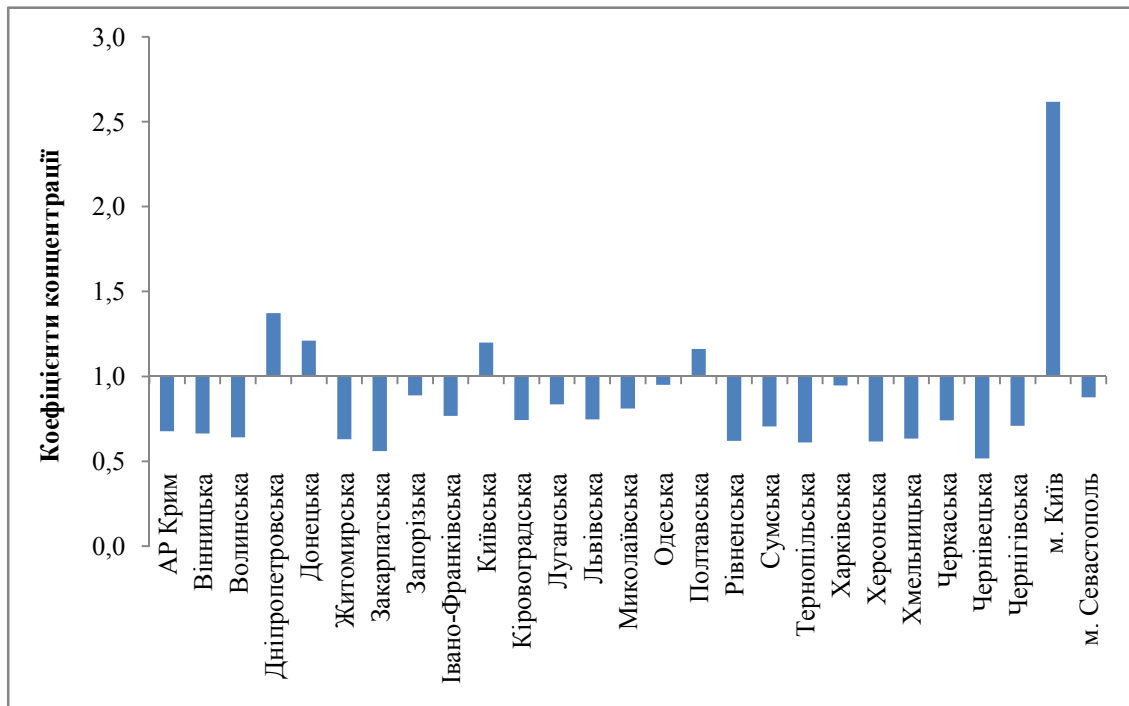


Рис. 2.7. Коефіцієнти концентрації показників зайнятості та ВДВ за регіонами України у 2013 році¹

Примітка¹: Складено автором на основі таблиці 2.8

Коефіцієнти концентрації, проілюстровані на рис. 2.7, свідчать про нерівномірність розподілу часток зайнятих та виробленої ВДВ за регіонами України. Найвищий рівень невідповідності спостерігається у м. Києві, де частка виробленої ВДВ в 3,1 рази перевищує частку зайнятого населення. Також значний дисбаланс виявлено в Чернівецькій області, у якій 1,9% зайнятого населення виробляють лише 1% ВДВ. Найбільш збалансованими є Одеська та Харківська області.

Слід припустити, що дисбаланс між показниками зайнятості та ВДВ може бути пов'язаний з економічною спрямованістю регіонів, а саме з розподілом зайнятого населення за секторами економіки. Проаналізуємо їх.

На рис. 2.8. та 2.9 представлено структури виробленої ВДВ за трьома секторами економіки: промисловість, сільське господарство, сфера послуг.

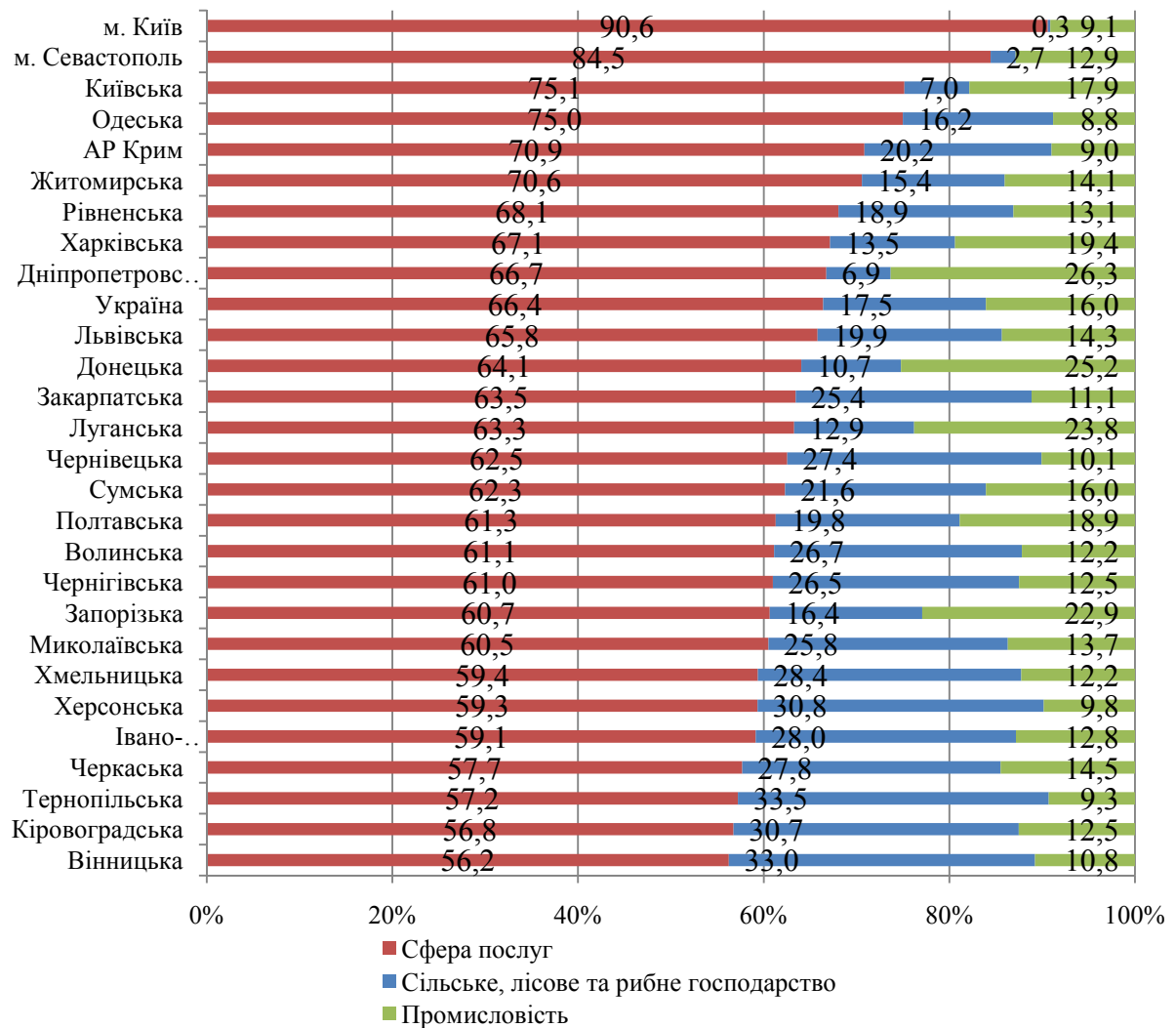


Рис. 2.9. Структура ВДВ за регіонами України в 2013 році¹

Примітка: ¹Складено автором за даними Державного комітету статистики України

Так, для переважної більшості областей України сфера послуг є домінуючим сектором, що виробляє ВДВ. У 9 з 27 регіонів України в цій сфері виробляється дві третини ВДВ області. Разом з цим, у Херсонській, Тернопільській, Кіровоградській та Вінницькій областях чверть ВДВ припадає на сектор сільського господарства. Разом з цим, у Дніпропетровській та Полтавській майже половина всієї виробленої ВДВ припадає на сектор промисловості.

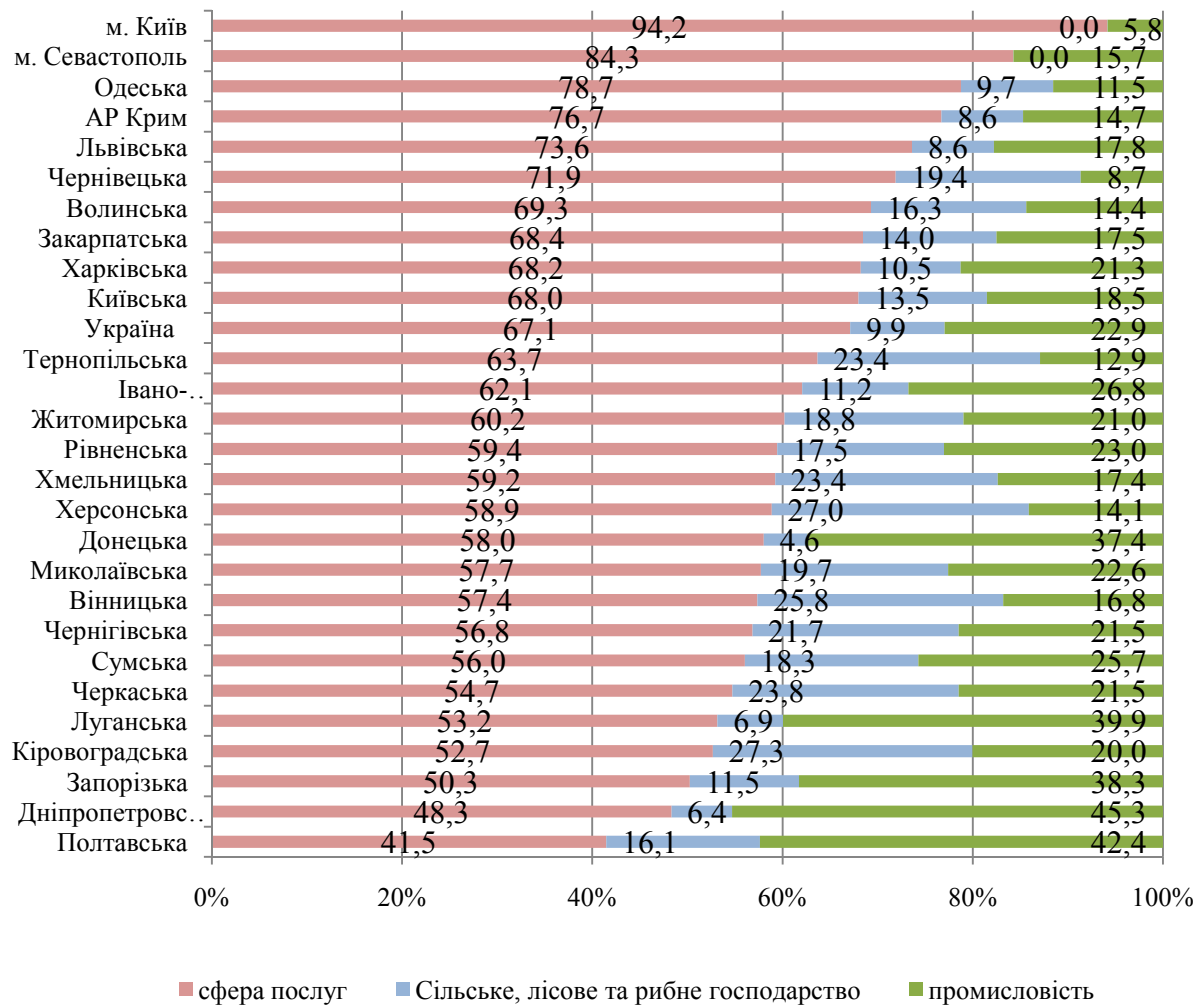


Рис. 2.9. Структура зайнятих за регіонами України в 2013 році¹

Примітка: ¹Складено автором за даними Державного комітету статистики України

Переважна більшість населення областей працює у секторі послуг також, однак, значний відсоток припадає на зайнятість і у сільському господарстві. В таких областях України як Херсонська, Тернопільська, Кіровоградська, Вінницька області) в сільському господарстві працює кожен третій зайнятий. Зайнятість в сфері промисловості традиційно найбільш поширена у Дніпропетровській, Донецькій, Луганській, а також Запорізькій областях, де чверть населення працює на промислових підприємствах.

Таким чином, виявлені диспропорції свідчать про те, що не завжди високий відсоток зайнятості свідчить про високі показники ВДВ та ВВП. Сектор зайнятості обумовлює обсяги виробленого продукту. І хоча регіони є

диференційованими за показниками зайнятості та ВДВ, спільна тенденція зберігається: найменш прибутковою, з точки зору виробленої ВДВ, є сфера сільського господарства.

Таблиця 2.9

**Показники продуктивності праці у 2007-2013 рр. в розрізі регіонів України
(у фактичних цінах)¹**

Регіон	Продуктивність праці у фактичних цінах, тис. грн./чол.						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Україна	34,48	45,21	45,23	53,42	64,07	71,68	74,63
АР Крим	22,78	29,8	30,25	35,85	41,82	48,72	50,93
області							
Вінницька	21,16	27,69	28,99	33,98	41,65	47,10	51,36
Волинська	23,21	29,15	28,56	33,28	40,07	45,18	46,27
Дніпропетровська	44,98	66,26	60,72	75,32	91,44	96,81	99,87
Донецька	43,13	55,01	52,36	65,02	80,70	86,02	83,80
Житомирська	19,51	26,41	26,53	33,45	39,62	45,16	46,49
Закарпатська	19,19	23,92	23,90	28,77	34,54	40,32	39,54
Запорізька	38,99	49,91	45,43	51,76	59,86	66,77	66,13
Івано-Франківська	25,99	33,00	32,76	38,56	50,50	58,86	58,99
Київська	32,98	44,83	49,73	59,31	78,41	91,96	90,89
Кіровоградська	21,60	30,41	30,94	36,52	46,27	50,86	58,32
Луганська	30,26	40,22	37,47	44,85	57,08	58,27	54,47
Львівська	25,98	32,53	33,14	37,98	47,34	56,33	57,33
Миколаївська	26,99	35,39	38,00	44,82	51,41	54,72	59,93
Одеська	31,25	44,03	46,77	51,58	58,65	61,06	65,53
Полтавська	40,79	49,33	51,97	68,69	79,87	86,69	90,18
Рівненська	23,70	29,44	29,19	33,71	39,46	44,25	44,46
Сумська	22,72	29,81	32,11	36,89	44,15	47,98	51,88
Тернопільська	19,54	24,99	26,47	29,51	37,58	40,87	40,83
Харківська	33,45	45,23	46,47	51,52	60,10	64,21	66,51
Херсонська	17,86	25,96	27,59	32,02	38,38	40,52	43,25
Хмельницька	20,95	27,02	27,22	31,17	39,92	45,93	46,06
Черкаська	23,34	32,76	33,30	39,57	47,69	55,56	58,86
Чернівецька	17,74	23,18	22,55	25,87	31,06	34,00	35,13
Чернігівська	22,89	29,75	30,50	35,43	44,53	50,33	51,20
міста							
Київ	96,71	119,39	122,76	141,69	159,72	196,95	221,18
Севастополь	26,23	33,73	35,82	42,94	52,23	55,35	61,86

Примітка:¹ Розраховано автором на основі офіційних даних Державного комітету статистики України

Результати розрахунку показників продуктивності праці у 2007-2013 рр. в розрізі регіонів України у фактичних цінах та їх динаміка представлені в табл. 2.10 та табл. 2.11.

Таблиця 2.10

**Динаміка продуктивності праці в Україні за 2007-2013 рр.
у регіональному розрізі (у % до попереднього року)¹**

Регіон	Продуктивність праці у фактичних цінах, %						Середньо-річні темпи росту, %
	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	
Україна	131,12	100,04	118,11	119,94	111,88	104,12	114,20
АР Крим	130,77	101,54	118,51	116,65	116,50	104,54	114,75
області	130,86	104,69	117,21	122,57	113,09	109,04	116,24
Вінницька	125,59	97,98	116,53	120,40	112,75	102,41	112,61
Волинська	147,31	91,64	124,04	121,40	105,87	103,16	115,57
Дніпропетровська	127,54	95,18	124,18	124,12	106,59	97,42	112,51
Донецька	135,37	100,45	126,08	118,45	113,98	102,95	116,21
Житомирська	124,65	99,92	120,38	120,06	116,73	98,07	113,30
Закарпатська	128,01	91,02	113,93	115,65	111,54	99,04	109,87
Запорізька	126,97	99,27	117,70	130,96	116,55	100,22	115,28
Івано-Франківська	135,93	110,93	119,26	132,20	117,28	98,84	119,07
Київська	140,79	101,74	118,03	126,70	109,92	114,67	118,64
Кіровоградська	132,91	93,16	119,70	127,27	102,08	93,48	111,43
Луганська	125,21	101,88	114,60	124,64	118,99	101,78	114,52
Львівська	131,12	107,37	117,95	114,70	106,44	109,52	114,52
Миколаївська	140,90	106,22	110,28	113,71	104,11	107,32	113,76
Одеська	120,94	105,35	132,17	116,28	108,54	104,03	114,55
Полтавська	124,22	99,15	115,48	117,06	112,14	100,47	111,42
Рівненська	131,21	107,72	114,89	119,68	108,67	108,13	115,05
Сумська	127,89	105,92	111,48	127,35	108,75	99,90	113,55
Тернопільська	135,22	102,74	110,87	116,65	106,84	103,58	112,65
Харківська	145,35	106,28	116,06	119,86	105,58	106,74	116,64
Херсонська	128,97	100,74	114,51	128,07	115,06	100,28	114,61
Хмельницька	140,36	101,65	118,83	120,52	116,50	105,94	117,30
Черкаська	130,67	97,28	114,72	120,06	109,47	103,32	112,59
Чернівецька	129,97	102,52	116,16	125,68	113,02	101,73	114,85
Чернігівська	130,77	101,54	118,51	116,65	116,50	104,54	114,75
міста							
Київ	123,45	102,82	115,42	112,72	123,31	112,30	115,01
Севастополь	128,59	106,20	119,88	121,63	105,97	111,76	115,67

Примітка: ¹ Розраховано автором на основі офіційних даних Державного комітету статистики України

Слід зазначити, що варіація між показниками середньорічного темпу росту продуктивності праці у 2007-2013 рр. за регіонами коливається від +9,87% у Закарпатській обл. до +19,07% в Івано-Франківській обл., при +14,2% по Україні рік.

Таблиця 2.11

**Показники продуктивності праці у 2007-2013 рр. в розрізі регіонів України
(у цінах 2007 р.)¹**

Регіон	Продуктивність праці у цінах 2007 р., тис. грн./зайнятого						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Україна	34,48	35,15	31,12	32,30	33,90	35,11	33,23
АР Крим	22,78	23,16	20,82	21,68	22,13	23,86	22,68
області							
Вінницька	21,16	21,53	19,95	20,54	22,03	23,07	22,87
Волинська	23,21	22,67	19,66	20,12	21,20	22,13	20,60
Дніпропетровська	44,98	51,52	41,78	45,55	48,38	47,42	44,48
Донецька	43,13	42,77	36,03	39,32	42,69	42,14	37,32
Житомирська	19,51	20,54	18,26	20,23	20,96	22,12	20,70
Закарпатська	19,19	18,60	16,45	17,40	18,27	19,75	17,61
Запорізька	38,99	38,81	20,82	31,30	31,67	32,71	29,45
Івано-Франківська	25,99	25,66	22,54	23,31	26,72	28,83	26,27
Київська	32,98	34,86	34,22	35,87	41,48	45,05	40,48
Кіровоградська	21,6	23,65	21,29	22,09	24,48	24,91	25,97
Луганська	30,26	31,27	25,78	27,12	30,20	28,54	24,26
Львівська	25,98	25,29	22,80	22,97	25,04	27,60	25,53
Миколаївська	26,99	27,52	26,15	27,10	27,20	26,81	26,69
Одеська	31,25	34,24	32,18	31,19	31,03	29,91	29,18
Полтавська	40,79	38,36	35,76	41,54	42,26	42,46	40,16
Рівненська	23,7	22,89	20,08	20,38	20,87	21,68	19,80
Сумська	22,72	23,18	22,10	22,31	23,35	23,51	23,10
Тернопільська	19,54	19,43	18,22	17,84	19,88	20,02	18,18
Харківська	33,45	35,17	32,04	31,15	31,79	31,45	29,62
Херсонська	17,86	20,19	18,99	19,36	20,30	19,85	19,26
Хмельницька	20,95	21,01	18,73	18,85	21,12	22,50	20,51
Черкаська	23,34	25,47	22,92	23,93	25,23	27,22	26,21
Чернівецька	17,74	18,03	15,51	15,64	16,43	16,66	15,64
Чернігівська	22,89	23,14	21,42	21,42	23,56	24,66	22,80
міста							
Київ	96,71	92,84	84,48	85,68	84,50	96,48	98,50
Севастополь	26,23	26,23	24,65	25,97	27,63	27,11	27,55

Примітка:¹ Розраховано автором на основі офіційних даних Державного комітету статистики України

На величину загального показника ВРП у розрахунку на одного зайнятого по Україні, яка становить 74,63 тис. грн./чол., також значний вплив спричинило високе значення показника продуктивності праці в м. Київ – 221,18 тис. грн./чол., Дніпропетровській обл. – 99,87 тис. грн./чол., Полтавській обл. – 90,18 тис. грн./чол. та Київській обл. – 90,89 тис. грн./чол.

Таблиця 2.12

**Динаміка продуктивності праці в Україні за 2007-2013 рр.
у регіональному розрізі (у % до попереднього року)¹**

Регіон	Продуктивність праці цінах 2007 р., %						Середньо-річні темпи росту, %
	2008/ 2007	2009/ 2008	2010/ 2009	2011/ 2010	2012/ 2011	2013/ 2012	
Україна	101,95	88,54	103,79	104,93	103,59	94,65	99,57
АР Крим	101,68	89,87	104,15	102,06	107,86	95,03	100,11
області							
Вінницька	101,77	92,64	102,99	107,25	104,72	99,13	101,42
Волинська	97,65	86,72	102,38	105,36	104,38	93,10	98,27
Дніпропетровська	114,54	81,10	109,00	106,21	98,03	93,79	100,45
Донецька	99,17	84,24	109,13	108,58	98,70	88,57	98,06
Житомирська	105,27	88,90	110,79	103,61	105,54	93,59	101,28
Закарпатська	96,92	88,44	105,76	105,04	108,10	89,15	98,90
Запорізька	99,54	53,63	150,36	101,18	103,28	90,04	99,67
Івано-Франківська	98,74	87,85	103,42	114,60	107,92	91,11	100,61
Київська	105,69	98,18	104,80	115,66	108,60	89,85	103,80
Кіровоградська	109,47	90,05	103,72	110,84	101,76	104,26	103,35
Луганська	103,35	82,45	105,18	111,34	94,52	84,99	96,97
Львівська	97,35	90,16	100,72	109,04	110,19	92,51	100,00
Миколаївська	101,95	95,02	103,65	100,35	98,56	99,55	99,85
Одеська	109,57	93,99	96,92	99,48	96,38	97,58	98,99
Полтавська	94,04	93,23	116,15	101,73	100,49	94,57	100,04
Рівненська	96,58	87,74	101,48	102,42	103,85	91,34	97,23
Сумська	102,04	95,32	100,94	104,70	100,65	98,29	100,32
Тернопільська	99,45	93,74	97,95	111,42	100,70	90,83	99,02
Харківська	105,16	91,08	97,24	102,05	98,92	94,17	98,10
Херсонська	113,02	94,07	101,95	104,88	97,77	97,02	101,45
Хмельницька	100,29	89,14	100,63	112,06	106,52	91,18	99,97
Черкаська	109,14	89,97	104,41	105,44	107,88	96,31	102,19
Чернівецька	101,62	86,06	100,82	105,03	101,38	93,92	98,14
Чернігівська	101,07	90,73	102,05	109,97	104,66	92,47	100,16
міста							
Київ	96,00	90,99	101,42	98,62	114,18	102,09	100,55
Севастополь	99,99	93,98	105,34	106,42	98,12	101,60	100,91

Примітка: ¹ Розраховано автором на основі офіційних даних Державного комітету статистики України

Для більш достовірного розрахунку показників продуктивності праці, варто відкоригувати їх на індекс-дефлятор. Результати розрахунку показників продуктивності праці у 2007-2013 рр. у розрізі регіонів України у цінах 2007 р. та їх динаміка представлені в табл. 2.12 та табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Тенденції індексу регіонального людського розвитку, 2007-2013¹

Область	Індекс регіонального людського розвитку							Ранг 2007-2013
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
АР Крим	3,80	3,85	3,87	3,79	3,77	3,90	4,00	2-4
Вінницька	3,49	3,55	3,54	3,53	3,57	3,66	3,65	18-18
Волинська	3,44	3,44	3,52	3,53	3,62	3,73	3,74	20-13
Дніпропетровська	3,60	3,69	3,64	3,61	3,61	3,71	3,72	12-15
Донецька	3,59	3,60	3,49	3,52	3,58	3,72	3,64	13-20
Житомирська	3,31	3,39	3,41	3,34	3,36	3,51	3,50	24-25
Закарпатська	3,95	4,12	3,90	3,83	3,87	4,01	3,98	1-5
Запорізька	3,57	3,61	3,62	3,64	3,80	3,93	3,91	15-6
Івано-Франківська	3,68	3,64	3,60	3,62	3,65	3,72	3,63	6-21
Київська	3,61	3,85	3,76	3,80	3,80	3,86	3,87	11-7
Кіровоградська	3,29	3,30	3,29	3,36	3,44	3,52	3,56	25-23
Луганська	3,33	3,49	3,45	3,53	3,57	3,74	3,70	23-16
Львівська	3,67	3,80	3,83	3,78	3,83	3,98	4,01	8-3
Миколаївська	3,61	3,75	3,62	3,60	3,69	3,88	3,74	10-12
Одеська	3,61	3,65	3,68	3,75	3,72	3,81	3,82	9-9
Полтавська	3,67	3,63	3,68	3,73	3,81	3,81	3,83	7-8
Рівненська	3,59	3,63	3,54	3,61	3,60	3,69	3,65	14-19
Сумська	3,54	3,57	3,44	3,58	3,56	3,56	3,60	16-22
Тернопільська	3,53	3,61	3,65	3,63	3,67	3,72	3,77	17-10
Харківська	3,77	3,88	3,85	3,85	3,96	4,11	4,21	3-1
Херсонська	3,43	3,47	3,38	3,43	3,49	3,56	3,50	21-24
Хмельницька	3,45	3,58	3,54	3,56	3,54	3,63	3,73	19-14
Черкаська	3,76	3,71	3,74	3,78	3,79	3,72	3,77	4-11
Чернівецька	3,71	3,83	3,93	3,85	3,89	4,01	4,16	5-2
Чернігівська	3,38	3,46	3,44	3,52	3,58	3,69	3,69	22-17

Примітка:¹Розраховано автором за даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. Птухи

Варіація між показниками середньорічного темпу росту продуктивності праці у 2007-2013 рр. за регіонами при розрахунку в цінах 2007 р. є незначною, найбільше зростання показника продуктивності праці спостерігалось в Київській обл. – в середньому +3,8 % за рік при загальному падіння – 0,43 % по Україні. Незначні темпи приросту ВРП у розрахунку на одного зайнятого працівника також спостерігались у таких промислово розвинутих областях як Кіровоградська (+3,35 %), Черкаська (+2,19%), Херсонська (+1,45%), Вінницька (+1,42 %) , а також у Житомирській області (+1,28).

Аналізуючи продуктивність праці у контексті впливу її на людський розвиток, варто дослідити наявність взаємозв'язку між зазначеними показниками на регіональному рівні.

Результати проведених авторських розрахунків на основі даних Державного комітету статистики України (рис. 2.10) свідчать про те, що у 2013 році найвищий рівень людського розвитку спостерігався у Харківській області. Поруч з лідером знаходяться такі області, як Львівська, Чернівецька, Закарпатська, Запорізька та АР Крим.

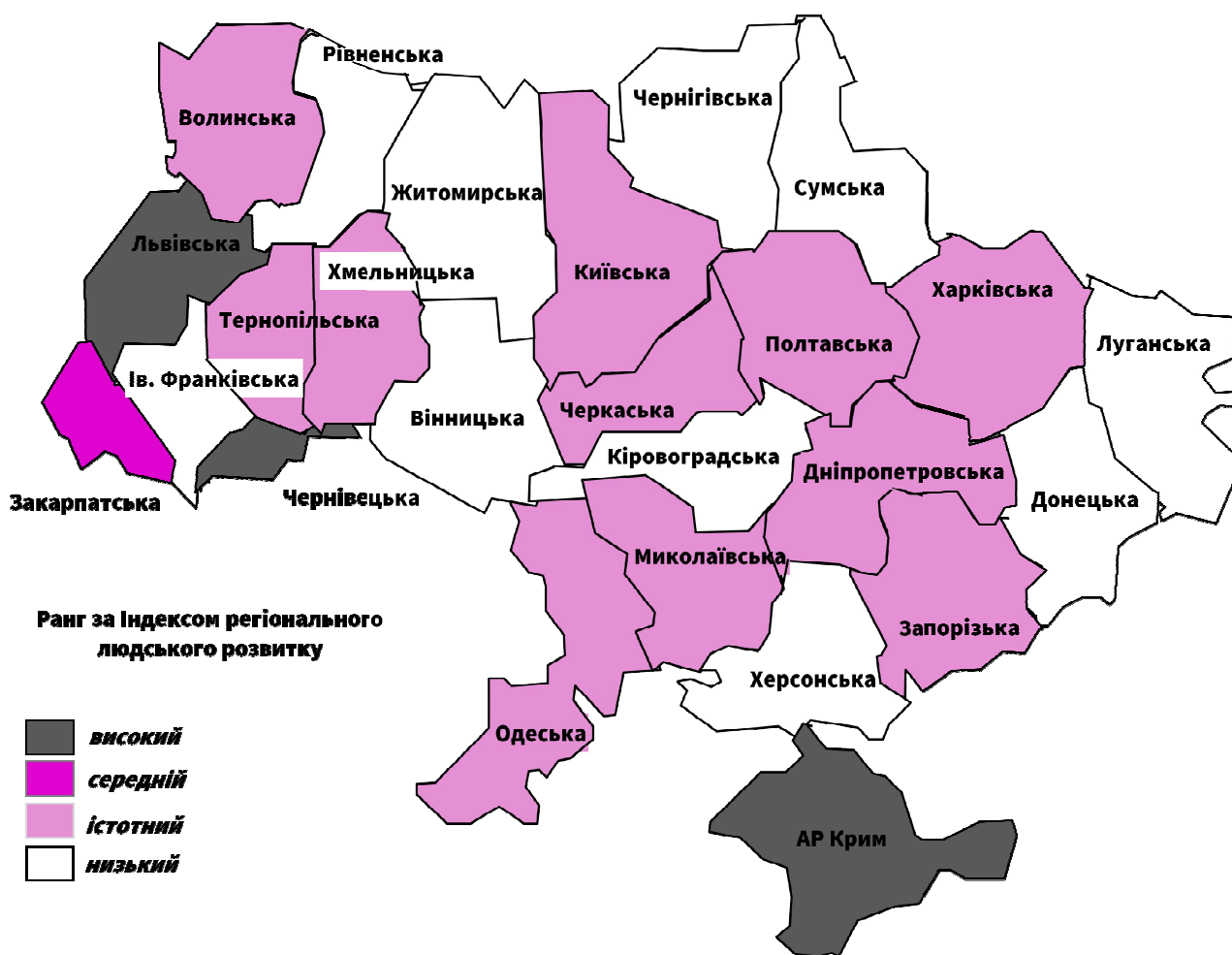


Рис. 2.10. Розподіл регіонів України за індексом регіонального людського розвитку, 2013 р.¹

Примітка: ¹Складено автором за даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. Птухи (Додаток В)

Порівнюючи показники продуктивності праці (рис. 2.11) та регіонального людського розвитку бачимо відсутність їхнього чіткого та тісного взаємозв'язку.

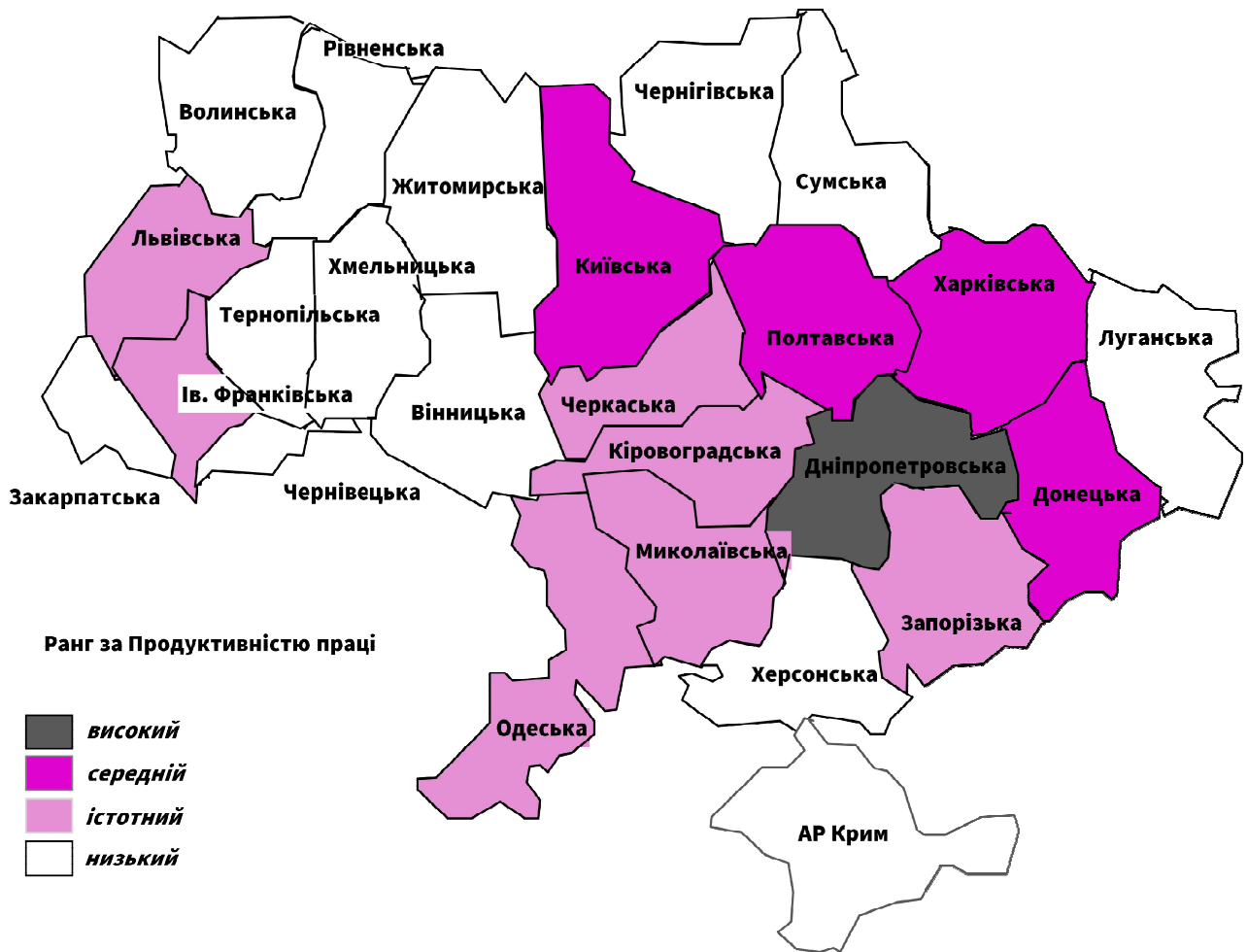


Рис. 2.11. Розподіл регіонів України за продуктивністю праці, 2013 р.¹

Примітка: ¹Складено автором за даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. Птухи (Додаток В)

Так, лідером за показником продуктивності праці в Україні у 2013 році є Дніпропетровська обл., тоді як за індексом регіонального людського розвитку вона посідає лише 13 місце з 25 областей. Натомість, Чернівецька обл. за індексом регіонального людського розвитку посідає 2 місце в рейтингу, тоді як за рівнем продуктивності праці лише 24 щабель. Така тенденція характерна не для усіх регіонів України. Зокрема, Харківська обл. є лідером за рівнем регіонального людського розвитку, та при цьому входить в першу п'ятірку

областей за рівнем продуктивності праці в регіоні, а Запорізька область займає 6-ту позицію за обома показниками.

Разом з цим, розрахований коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, застосований для статистичної оцінки щільності зв'язку між показниками продуктивності праці та регіонального індексу людського, дає змогу зробити висновок про наявність достатньо тісного зв'язку між ознаками (значення коефіцієнта $r = 0,90$) (Додаток А).

Для підтвердження або спростування наявності тісного взаємозв'язку між продуктивністю праці та рівнем людського розвитку, проаналізуємо ці показники у Польщі.

Таблиця 2.14

Показники продуктивності праці та локального індексу людського розвитку Польщі у розрізі воєводств, 2012 р.¹

Воєводство	ВРП, млн. злотих	Зайняте населення, тис. осіб	ВРП на 1-го зайнятого, тис. злотих	LHDI – Локальний індекс людського розвитку	HI – Індекс здоров'я	EI – Індекс освіти	WI – Індекс багатства
Нижньосілезьке	122539	1134	108,06	46,34	47,61	48,79	42,84
Куявсько-	65035	779	83,49	41,22	49,17	42,31	33,67
Люблінське	56374	986	57,17	39,55	48,61	46,46	27,4
Любушське	32328	427	75,71	44,36	54,72	47,21	33,79
Лодзінське	88202	1218	72,42	39,28	31,48	52,25	36,85
Малопольське	109096	1260	86,58	51,93	69,1	57,65	35,15
Мазовецьке	311278	2327	133,77	60,21	58,18	61,68	60,84
Опольське	31237	362	86,29	46,95	59,76	55,94	30,96
Підкарпатське	55218	835	66,13	43,77	72,28	48,15	24,09
Підляське	32863	473	69,48	44,4	66,08	51,6	25,67
Поморське	81392	805	101,11	51,14	71,28	47,16	39,79
Сілезьке	184964	1799	102,81	49,54	48,39	53,92	46,59
Свентокшиське	37087	609	60,90	36,78	45,95	39,18	27,62
Вармінсько-	39437	549	71,83	42,33	58,61	41,85	30,93
Великопольське	135124	1346	100,39	50,22	63,32	50,19	39,86
Західнопоморське	55182	564	97,84	42,89	52,31	42,51	35,48

Примітка:¹Розраховано автором за даними польського комітету статистики (джерело:<http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna>) та Звіту з локального та регіонального людського розвитку Польщі за 2012 р. (джерело: <http://hdr.undp.org/en/content/local-and-regional-development-poland-2012>)

За даними табл. 2.14 лідером одночасно за обома показниками продуктивності праці та рівня людського розвитку є Мазовецьке воєводство. Продуктивність праці у розрізі воєводства складала 133,77 тис. злотих, а локальний індекс людського розвитку 60,21. Також у п'ятірку лідерів за показниками продуктивності праці та рівня людського розвитку входять Сілезьке, Поморське та Великопольське воєводства польські.

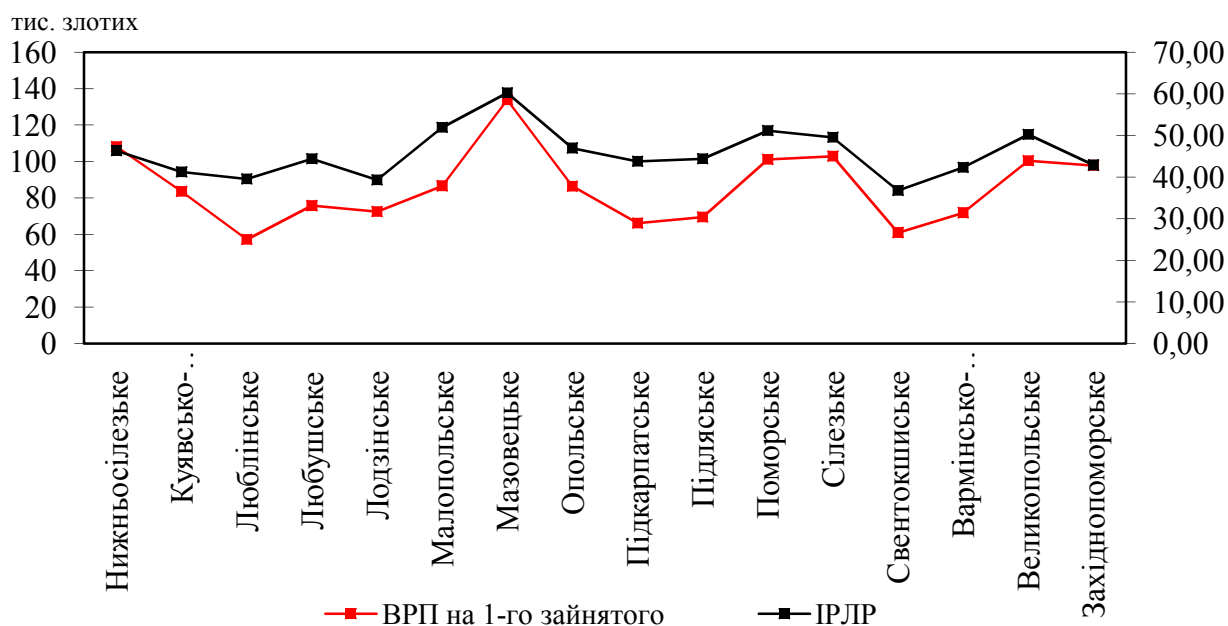


Рис. 2.12. Взаємозв'язок локального індексу людського розвитку та продуктивності праці у розрізі воєводств Польщі, 2012

Примітка: ¹Складено автором на основі таблиці 2.12

Результати аналізу (табл. 2.14 та рис. 2.12) на прикладі воєводств Польщі підтверджують наявність тісного взаємозв'язку між показниками продуктивності праці та рівня людського розвитку. Це дозволяє стверджувати те, що продуктивність праці є одним із чинників забезпечення людського розвитку, який на даний час в Україні не використовується.

За даними таблиці 2.15 можна зробити висновок, що традиційно найвищою продуктивністю праці є у секторі промисловості. І така тенденція спостерігається по всіх регіонах України (за виключенням Київської області, де найвищу продуктивність забезпечує сфера сільського господарства).

Таблиця 2.15

Взаємозв'язок і взаємозалежність індексу регіонального людського розвитку та продуктивності праці в розрізі секторів національної економіки, 2011 р.

Регіон	Продуктивність праці за секторами економіки, тис. грн.			ІРЛР	ранг
	Сільське господарство	Промисловість	Сфера послуг		
АР Крим	23,07	66,49	39,40	3,7714	9
Вінницька	29,79	64,88	37,49	3,5717	19
Волинська	23,46	44,29	40,97	3,6245	14
Дніпропетровська	68,21	140,38	54,83	3,6143	15
Донецька	28,69	120,10	55,40	3,5759	18
Житомирська	44,20	61,98	29,23	3,3561	25
Закарпатська	20,56	46,99	33,65	3,8658	3
Запорізька	33,14	82,67	43,37	3,8047	6
Івано-Франківська	21,49	97,73	41,68	3,6492	13
Київська	122,38	62,90	64,67	3,8023	7
Кіровоградська	35,78	70,20	40,07	3,4427	24
Луганська	21,07	97,46	33,38	3,5682	20
Львівська	22,73	51,51	46,47	3,8261	4
Миколаївська	32,60	72,68	46,44	3,6926	11
Одеська	30,29	70,95	57,43	3,7215	10
Полтавська	49,05	153,05	45,54	3,8062	5
Рівненська	33,75	68,33	29,52	3,5972	16
Сумська	28,23	72,04	36,16	3,5608	21
Тернопільська	25,60	45,26	38,23	3,6748	12
Харківська	41,43	57,69	55,52	3,9566	1
Херсонська	32,33	55,44	33,70	3,4941	23
Хмельницька	27,41	58,52	35,98	3,5424	22
Черкаська	36,06	67,82	39,29	3,7928	8
Чернівецька	22,36	31,59	32,50	3,8889	2
Чернігівська	31,07	69,63	38,50	3,5798	17

Примітка:¹Розраховано автором за даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. Птухи НАН України

Оцінка взаємозв'язку між секторальною продуктивністю праці та індексом людського розвитку дозволила виявити цікавий факт, що значення індексу регіонального людського розвитку найбільшою мірою обумовлено продуктивністю праці у сфері послуг (на 40%).

2.3. Аналіз чинників забезпечення зростання продуктивності праці на основі реалізації можливостей людського розвитку

Аналіз взаємозв'язку між продуктивністю праці та регіональним людським розвитком свідчить, що якщо на початковому етапі продуктивність праці визначає потенціал людини, на наступному етапі вже розвиток людини обумовлює рівень її продуктивності. Водночас завданням цього дослідження є здійснення вимірювання ступеню взаємозв'язку між цими показниками на основі статистичного моделювання.

У ході дослідження проаналізовано взаємозв'язок між фактичними показниками «рівень продуктивності праці» та «індексом людського розвитку» на рівні регіонів України. Виявлено дуже низьку пряму взаємозалежність і можна припустити, що це пов'язано із комплексністю зазначених показників, тобто тим, що кожен з них формується під впливом багатьох різноманітних факторів, вагомість яких нівелюється при побудові одно-факторних моделей. Таким чином, для досягнення поставленого завдання було вирішено здійснення дослідження взаємозв'язку між чинниками, які визначають, зокрема, рівень продуктивності праці та рівень людського розвитку.

У розділі 1.3. детально розглянуто чинники, якими обумовлений рівень продуктивності праці. Виходячи з представленої класифікації, рівень продуктивності праці визначається чинниками, які можна поєднати в такі групи: економічні, соціальні, інтелектуальні та інноваційні (див. рис.1.4 розділу 1.3). Кожен з чинників кількісно виражається через систему статистичних показників.

У ході виявлення найбільш вагомих факторних змінних для їх подальшого використання в моделюванні показників людського розвитку застосовано метод покрокової регресії з «приєднанням» та «виключенням». При цьому, задля уникнення автокореляції між факторами, включеними в модель, дотримувався принцип, що у кінцевій моделі мають бути представлені показники з різних класифікаційних груп чинників, якими визначається продуктивність праці.

Слід зазначити наступне. Оскільки сукупність для моделювання на регіональному рівні визначалася 25 областями України (без урахування міст Києва та Севастополя), враховано обмеження щодо кількості факторів, які можуть бути включені в регресійну модель – не більше трьох.

Варто відмітити, що показники кожної з класифікаційних груп взаємодоповнюють один одного і є безумовно важливими для аналізу. Тому для отримання повного уявлення щодо чинників взаємозв'язку продуктивності праці та людського розвитку принциповим є комплексне використання чинників кожної класифікаційної групи. Враховуючи обмеження у використанні не більше трьох факторів при побудові моделей на даних регіонального рівня, аналіз взаємозв'язку здійснено в 3 етапи:

1) Проаналізовано взаємозв'язок трьох класифікаційних груп чинників продуктивності праці та людського розвитку з використанням даних регіонального рівня;

2) Проаналізовано взаємозв'язок четвертої класифікаційної групи чинників продуктивності праці та людського розвитку з використанням даних мікрорівня;

3) Здійснено комплексний аналіз результатів моделювання з використанням двох підходів.

Загальний вигляд регресійної моделі задається формулою:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n, \quad (2.1)$$

де Y - результативна змінна;

x_i - факторні змінні, $i = 1, 2, \dots, n$;

β_0 - вільний член;

β_i - коефіцієнти регресії, які відображають вплив кожної факторної змінної (при $x = 1$) на результативну, $i = 1, 2, \dots, n$.

Здатність моделі правильно описати реальну структуру залежності результативної ознаки від факторних проявляється у її адекватності. Для оцінки адекватності одержаної моделі використано стандартні характеристики якості: коефіцієнт детермінації R^2 , F - відношення, t – статистики.

Коефіцієнт детермінації R^2 показує частку змін результативної ознаки (дисперсії результативної ознаки), яка пояснюється регресійною моделлю. Чим вище значення R^2 (в межах від 0 до 1), тим щільніший зв'язок між результативною та факторними ознаками. F - критерій Фішера використовують для оцінювання істотності відмінностей дисперсій варіаційних рядів. Якщо значення коефіцієнта детермінації R^2 та F - критерію Фішера перевищують відповідні критичні значення, це є свідченням істотності зв'язку між результативною та факторними ознаками, і модель є адекватною.

t – статистики характеризують ступінь значимості окремих коефіцієнтів моделі. Вони є значимими у випадку, якщо їх значення перевищують стандартну похибку у більше, ніж 2 рази.

При побудові три-факторної регресійної моделі визначено, що модель є більш адекватною при поєднанні факторів групи економічних, соціальних та інноваційних.

Основним джерелом інформації для формування системи показників є дані Державної служби статистики України.

Для цілей моделювання по кожній класифікаційній групі було визначено показники, що можуть бути включені у якості факторних змінних у модель взаємозв'язку.

Таким чином, основного переліку потенційних факторних змінних було включено близько показників, що можуть бути основою для побудови адекватних статистико-математичних моделей оцінювання рівня людського розвитку на регіональному рівні. Перелік основних з них є наступним:

1. Питома вага працівників зі ступенем серед науковців;
2. Кількість студентів ВНЗ та ПТУ у розрахунку на 10 тис. населення;
3. Частка працівників, що працюють в умовах, які не відповідають нормам;
4. Стандартизований показник обсягу витрат на наук розробки в розрахунку на 1 наукову організацію;
5. Частка працівників, які отримують доплати за роботу в шкідливих умовах шкідливість;

6. Частка працівників, які мають пільги у зв'язку зі шкідливими умовами праці;
7. Частка витрат на премії в розрахунку на штатного працівника;
8. Частка працівників, що працюють під впливом перевищення норм шкідливих хімічних речовин;
9. Частка витрат на премії та нерегулярні виплати в структурі витрат підприємства на робочу силу;
10. Продуктивність праці у попередньому періоді;
11. Кількість науковців, що припадає на 1 науково-дослідний заклад;
12. Частка працівників, що працюють в умовах напруженості, у % до кількості штатних працівників;
13. Показник співвідношення кількості використаних передових технологій до кількості підприємств;
14. Частка реалізованої інноваційної продукції;
15. Частка працівників, навчених новим професіям;
16. Частка працівників, що підвищили свою кваліфікацію, у % до кількості штатних працівників;
17. Частка інноваційно активних підприємств.

Таким чином, у ході дослідження проаналізовано дані за декілька років, при моделюванні використано дані за 2012 рік.

За результатами аналізу гістограм розсіяння та парних коефіцієнтів кореляції, а також після ряду статистичних перетворень та визначень похідних відносних показників виділено декілька показників, які можуть бути використані як факторні змінні, що характеризують продуктивність праці і впливають на рівень людського розвитку (Додаток С), а саме:

- Питома вага працівників зі ступенем серед науковців (коефіцієнт парної кореляції $r = 0,522$);
- Кількість студентів ВНЗ та ПТУ у розрахунку на 10000 населення ($r = 0,401$);
- Частка працівників, що працюють в умовах, які не відповідають нормам ($r = -0,357$);
- Стандартизований показник обсягу витрат на наук розробки в розрахунку на 1 наукову організацію ($r = 0,290$);

- Частка працівників, які отримують доплати за роботу в шкідливих умовах шкідливість ($r = -0,212$);
- Частка витрат на премії в розрахунку на штатного працівника¹ ($r = 0,210$);
- Частка працівників, які мають пільги у зв'язку зі шкідливими умовами праці ($r = -0,201$);
- Частка працівників, що працюють під впливом перевищення норм шкідливих хімічних речовин ($r = -0,189$);
- Частка витрат на премії та нерегулярні виплати в структурі витрат підприємства на робочу силу¹ ($r = 0,159$);
- Продуктивність праці у 2010 році ($r = -0,158$).

Далі з переліку потенційних факторних змінних виділено по одному з тих, які в межах класифікаційних груп чинників продуктивності праці найбільш повно описують залежність рівня продуктивності праці і рівня людського розвитку (табл. 2.16).

Таким чином, для побудови моделі взаємозв'язку для *індексу регіонального людського розвитку* (Y_{ILR}) використано такі факторні змінні:

- 1) $S1$ – частка витрат на премії та нерегулярні виплати в структурі витрат підприємств на робочу силу;
- 2) $S2$ – частка працівників, що працюють під впливом перевищення норм шкідливих хімічних речовин;
- 3) $S3$ – стандартизований показник обсягу витрат на наукові та науково-технічні роботи в розрахунку на 1 організацію.

Первинні данні для побудови моделі наведено у Додатку D.

Кінцевий вигляд моделі:

$$Y_{ILR} = 3,626 + 0,081 \cdot S1 - 0,032 \cdot S2 + 0,030 \cdot S3$$

$$(R^2 = 0,503; \quad R_{крит}^2 = 0,240) \quad (2.2)$$

¹ При моделюванні використано дані вибіркового обстеження витрат на утримання робочої сили за 2010 р., оскільки таке обстеження проводиться раз на 5 років згідно Конвенції про статистику праці № 160, прийняту Генеральною конференцією МОП та ратифіковану Верховною Радою України у 1991 р.

Основні показники для моделювання рівня людського розвитку

Класифікаційна група	Чинник впливу	Показник для моделі
Економічний	Підвищення стимулюючої мотиваційної заробітної плати та ролі	Частка витрат на премії та нерегулярні виплати в структурі витрат підприємств на робочу силу ²
Соціальний	Поліпшення умов праці, забезпечення охорони і безпеки праці	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зокрема, працюють під впливом перевищення норм шкідливих хімічних речовин (у % до облікової кількості штатних працівників) ³
Інноваційний	Зростання обсягів державних та приватних інвестицій в НДДКР	Витрати на наукові та науково-технічні роботи, виконані власними силами наукових організацій в розрахунку на організацію, яка виконує наукову та НТР ⁴

Критичні значення наведених характеристик якості моделі відповідають 95% імовірності наявності взаємозв'язку між результативною та факторними змінними. Оскільки фактичне значення коефіцієнта детермінації R^2 перевищує його критичне значення, є підстави стверджувати, що зв'язок між результативною та факторними ознаками адекватно описується одержаним рівнянням. Чинниками продуктивності праці пояснюється 50,3% варіації регіонального рівня людського розвитку.

² Статистичний бюлетень “Витрати на робочу силу за 2010 рік”, ДССУ, 2011, 75 с.

³ Статистичний бюлетень “Стан умов праці найманих працівників у 2013 році”, ДССУ, 2014, 24 с.

⁴ Статистичний збірник “Регіони України”, Частина II, ДССУ, 2014, 733 с.

t – статистики свідчать про достатню значимість коефіцієнтів регресії. Їх значення, а також інтерпретація параметрів моделі наведено в табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Інтерпретація значень параметрів моделі регресії

Параметр	Значення параметру	Пояснення
Вільний член рівняння ($t = 24,7$)	+3,626	Це середнє значення індексу регіонального людського розвитку (ІРЛР).
Коефіцієнт регресії при змінній $S1$ ($t = 2,5$)	+0,081	За інших рівних умов при зростанні частки витрат на премії та нерегулярні виплати в структурі витрат підприємств на робочу силу на одиницю, ІРЛР зростає в середньому на 0,081 одиниць. Тобто ІРЛР дорівнює 3,707
Коефіцієнт регресії при змінній $S2$ ($t = 2,1$)	-0,032	За інших рівних умов при зростанні частки працівників, що працюють під впливом перевищення гранично допустимих рівнів (ГДР), гранично допустимих концентрацій (ГДК) шкідливих хімічних речовин на одиницю, ІРЛР зменшується в середньому на 0,032 одиниць. Тобто ІРЛР дорівнює 3,594.
Коефіцієнт регресії при змінній $S3$ ($t = 2,0$)	+0,030	За інших рівних умов при зростанні обсягу витрат на наукові та науково-технічні роботи в розрахунку на 1 організацію на одиницю, ІРЛР зростає в середньому на 0,030 одиниць. Тобто ІРЛР дорівнює 3,656.

З метою кількісного доведення взаємозалежності чинників продуктивності праці інтелектуальної класифікаційної групи та рівня людського розвитку, побудовано моделі з використанням даних мікрорівня. Використання даних мікрорівня обумовлено перш за все тим, що інтелектуальні чинники перш за все є індивідуальними характеристиками людей, які є дуже усередненими на певному агрегаційному рівні, зокрема на рівні регіонів і не дозволяють проводити їх поглиблений аналіз.

Слід зазначити, що саме з показниками інтелектуальної групи, вираженими головним чином освітніми характеристиками простежується тісний взаємозв'язок показників людського розвитку, в якому важко однозначно пояснити, що є фактором, а що результатом. Крім того, як ми знаємо, при розрахунку самого індексу людського розвитку враховуються показники освіти (тобто вони присутні як в показниках продуктивності праці, так і людського розвитку). Тому при побудові моделей взаємозалежності освітні показники та професійні характеристики зайнятого населення використано у якості характеристики людського розвитку, а продуктивність праці виражено через показник заробітної плати.

Таким чином, особливості формування показника заробітної плати (як характеристики продуктивності праці) проаналізовано на базі даних «Вибіркового обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами» (далі – ОЗПП).

Метою даного обстеження був збір даних, що характеризує оплату праці професійних груп працівників та відпрацьований ними робочий час, а також визначення погодинної оплати їхньої праці на підприємствах з чисельністю працівників 10 і більше. Отримана інформація дозволяє спостерігати структуру та рівень заробітної плати в залежності від віку, статі, рівня освіти, стажу роботи, професійних груп працівників, розміру підприємства та виду діяльності. Також наявні дані дозволять певною мірою оцінити кваліфікаційну структуру персоналу з точки зору забезпечення оптимального балансу між попитом на робочу силу та її пропозицією. Вибіркове обстеження підприємств щодо рівня заробітної плати працівників за статтю, віком, освітою та професійними групами проводилось відповідно до міжнародних стандартів, зокрема резолюції, що відноситься до інтегрованої системи статистики заробітної плати, прийнятої 12-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (жовтень 1973 р.). Відповідно до цієї резолюції дані, отримані під час

обстеження, мають виявити фактори, що впливають на рівень, диференціацію, розподіл і динаміку заробітної плати⁵.

В результаті проведеного дослідження виявлено взаємозв'язок між розміром заробітної плати та професійними характеристиками працівників (якими визначається людський розвиток), зокрема такими як освіта і стаж роботи.

В ході експериментальних розрахунків встановлено, що найбільш прийнятним підходом у виявленні взаємозв'язку є застосування лінійних регресійних моделей з використанням умовних (структурних) змінних.

Загальний вигляд лінійної моделі взаємозв'язку зі структурними змінними задається формулою:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 b_1 + \beta_2 b_2 + \dots + \beta_n b_n, \quad (2.3)$$

де Y - емпіричний рівень заробітної плати;

b_i - бінарні змінні (рівень освіти, стаж роботи та ін.), $i = 1, 2, \dots, n$;

β_0 - вільний член, який має значення емпіричного рівня заробітної плати, що відповідає нульовим значенням всіх бінарних змінних;

β_i - коефіцієнти регресії, які відображають вплив кожної змінної (при $b_i = 1$) на емпіричний рівень заробітної плати, $i = 1, 2, \dots, n$.

Слід відмітити, що в моделях такого типу всі факторні ознаки є *бінарними* змінними, тобто вони можуть приймати лише одне із двох можливих значень: 0 або 1.

Модель взаємозв'язку для *середньомісячної заробітної плати працівників підприємств* (Y_{salary}) на основі мікрофайлу даних ОЗПП включає такі змінні:

1) Ed_1 – працівник з повною вищою освітою (змінна приймає значення «1»– якщо працівник має повну вищу освіту; змінна приймає значення «0»– якщо працівник немає повної вищої освіти);

⁵Статистичний збірник “Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження)”/ ДССУ. – Київ, 2011. – 167 с.

2) St_1 – працівник має стаж роботи від 5 до 15 років («1» – так; «0» – ні);

3) St_2 – працівник має стаж роботи понад 15 років («1» – так; «0» – ні).

4) $Kved_1$ – працівник зайнятий на сільськогосподарському підприємстві, Секція «А» («1» – так; «0» – ні);

5) $Kved_2$ – працівник зайнятий на промисловому підприємстві, Секції «В», «С», «D», «Е» («1» – так; «0» – ні).

Кінцевий вигляд моделі:

$$Y_{salary} = 2173,53 + 863,25 \cdot Ed_1 + 429,61 \cdot St_1 + 621,46 \cdot St_2 - 484,32 \cdot Kved_1 + 796,32 \cdot Kved_2$$

$$\left(\begin{array}{cc} R^2 = 0,891; & R^2_{крит} = 0,496 \\ F = 28,68 & F_{крит} = 3,18 \end{array} \right) \quad (2.4)$$

Критичні значення наведених характеристик якості моделі відповідають 95% імовірності наявності взаємозв'язку між результативною та факторними змінними. Значення ознак для побудови моделі взаємозв'язку для середньомісячної заробітної плати працівників підприємств (агреговані дані) наведено у Додатку Е.

Оскільки фактичні значення коефіцієнта детермінації R^2 та F - відношення суттєво перевищують їх критичні значення, є підстави стверджувати, що зв'язок між результативною та факторними ознаками адекватно описується одержаним рівнянням. Наближеність фактичного R^2 до одиниці означає, що зв'язок між ознаками щільний, рівнем освіти та стажем роботи пояснюється 89,1% варіації середньомісячної заробітної плати працівників.

t – статистики свідчать про суттєву значимість коефіцієнтів регресії. Їх значення, а також інтерпретація параметрів моделі наведено в табл. 2.18.

Інтерпретація значень параметрів моделі взаємозв'язку

Параметр	Значення параметру	Пояснення
Вільний член рівняння ($t = 14,6$)	+2173,53	Це середня заробітна плата працівника (в місяць) (Y_{salary}), який не має повної вищої освіти, стаж роботи якого складає до 5 років і зайнятий на підприємстві, що за КВЕД відноситься до сфери послуг (Секції «F», «G», «H», «J», «K», «M», «O», «P», «Q»).
Коефіцієнт регресії при змінній Ed_1 ($t = 7,1$)	+863,25	За інших рівних умов для працівників, які мають повну вищу освіту, Y_{salary} зростає в середньому на 863,25 грн. Тобто середньомісячна заробітна плата таких працівників складає в середньому 3036,78 грн.
Коефіцієнт регресії при змінній St_1 ($t = 2,9$)	+429,61	За інших рівних умов для працівників, які мають стаж роботи від 5 до 15 років, Y_{salary} зростає в середньому на 429,61 грн. Тобто середньомісячна заробітна плата таких працівників складає в середньому 2603,14 грн.
Коефіцієнт регресії при змінній St_2 ($t = 4,2$)	+621,46	За інших рівних умов для працівників, які мають стаж роботи понад 15 років, Y_{salary} зростає в середньому на 621,46 грн. Тобто середньомісячна заробітна плата таких працівників складає в середньому 2794,99 грн.
Коефіцієнт регресії при змінній $Kved_1$ ($t = 3,2$)	-484,32	За інших рівних умов для працівників, які зайняті на сільськогосподарських підприємствах, Y_{salary} зменшується в середньому на 484,32 грн. Тобто середньомісячна заробітна плата таких працівників складає в середньому 1689,21 грн.
Коефіцієнт регресії при змінній $Kved_2$ ($t = 5,3$)	+796,32	За інших рівних умов для працівників, які зайняті на промислових підприємствах, Y_{salary} зростає в середньому на 484,32 грн. Тобто середньомісячна заробітна плата таких працівників складає в середньому 2969,85 грн.

Таким чином, при визначенні емпіричної середньої заробітної плати (в місяць) працівників за моделлю взаємозв'язку використано всі можливі

комбінації змінних з можливих наборів ознак. Фрагмент набору ознак наведено в табл.2.19.

У таблиці 2.210 набір ознак за номером 1 відповідає працівникам, які не мають повної вищої освіти (оскільки $Ed_1 = 0$), мають стаж роботи до 5 років (оскільки $St_1 = St_2 = 0$), працюють у сфері торгівлі (оскільки $Kved_1 = Kved_2 = 0$).

Використовуючи наведені розподіли наборів ознак та формалізований вид моделі, наведемо приклад визначення емпіричної середньої заробітної плати (в місяць) для працівників, записаних за номером 8.

Таблиця 2.19

Фрагмент значень ознак для побудови моделі взаємозв'язку

№	Ed_1	St_1	St_2	$Kved_1$	$Kved_2$
1	0	0	0	0	0
2	0	1	0	0	0
3	0	0	0	0	1
4	0	1	0	0	1
5	0	0	0	1	0
6	0	1	0	1	0
7	0	0	1	0	0
8	0	0	1	0	1
9	0	0	1	1	0
10	1	0	0	0	0

Працівники, що відповідають ознакам за номером №8 не мають повної вищої освіти, але стаж роботи складає понад 15 років і наразі працюють на промислових підприємствах. Для таких працівників середня заробітна плата складає в середньому 4454,56 грн. в місяць:

$$Y_{salary} = 2173,53 + 863,25 + 621,46 + 796,32 = 4454,56 \text{ грн.} \quad (2.5.)$$

В цілому діапазон значень середньої заробітної плати, отриманої за моделлю коливається в межах від 1689,21 до 4454,56 грн.

Тісний взаємозв'язок показника продуктивності праці, вираженого через середню заробітну плату з освітніми характеристиками підтверджено також і при дослідженні складових індексу людського розвитку, узагальненого на рівні регіонів України. В результаті цього встановлено, що продуктивність праці дійсно в найбільшій мірі пов'язана з освітніми характеристиками людини (коефіцієнт парної кореляції $r=0,661$). Крім цього виявлено істотний зв'язок і з іншими складовими індексу регіонального людського розвитку (табл. 2.20).

Таблиця 2.20

Оцінки взаємозв'язку середнього рівня заробітної плати з складовими індексу регіонального людського розвитку

Складові індексу регіонального людського розвитку	Коефіцієнти парної кореляції
Відтворення населення	-0,347
Соціальне середовище	-0,470
Комфортне життя	-0,218
Добробут	0,597
Гідна праця	0,677
Освіта	0,661

Так виявлено достатньо високий зв'язок середнього рівня ЗП з показниками «Гідної праці» (на рівні $r=0,677$). Але при аналізі слід враховувати також, що серед характеристик «Гідної праці» також є показники, пов'язані із заробітною платою працівників, такі як: співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної та частка працівників, які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів.

Таким чином, проведений аналіз взаємозв'язку продуктивності праці та людського розвитку на основі застосування методів моделювання дозволяє зробити висновок про наявність істотного зв'язку між зазначеними характеристиками.

Якщо вважати, що кожна класифікаційна група чинників (економічні, соціальні, інтелектуальні та інноваційні) в рівній мірі визначають

продуктивність праці (тобто на кожну групу чинників припадає по 25% в структурі продуктивності праці), в цьому випадку можна говорити про те, що рівень продуктивності праці та рівень людського розвитку є взаємозалежними на 60%.

Висновки до 2 розділу

Проведена оцінка рівня та динаміки продуктивності праці свідчить про позитивну динаміку продуктивності праці в Україні з 2008 по 2014 рр., однак кількісно показник продуктивності праці суттєво нижчий у порівнянні з іншими країнами світу.

Так, продуктивність праці в Україні у 2014 році становила лише 15,8% від аналогічного показника Люксембургу – лідера рейтингу країн за індексом людського розвитку, 17,2% від продуктивності праці США, 15,7% – Норвегії, 27,4% – Японії та 21,9% від аналогічного показника Німеччини.

Проведення міжнародних порівнянь дозволило нам зробити висновок про наявність тісного взаємозв'язку між продуктивністю праці та рівнем людського розвитку. Так, такі країни як Норвегія, США, Люксембург, Австралія, Франція, Німеччина та Бельгія характеризуються одними з найвищих показників продуктивності праці серед країн світу станом на 2014 р., в той же час зберігаючи лідируючі позиції і в рейтингу країн за індексом людського розвитку. Вони входять до першої двадцятки країн з дуже високим рівнем людського розвитку, тоді як Україна за обома показниками знаходиться позаду лідерів.

Продуктивність праці в Україні, Польщі, Великобританії, Франції, Нідерландів, США, Німеччини, Норвегії та інших країн світу зростає разом із зростанням Індексу людського розвитку в цих країнах. Це дозволяє стверджувати те, що досягнення високого рівня людського розвитку та стійкого економічного зростання неможливе без забезпечення високого рівня

продуктивності праці, і у даному випадку саме продуктивність праці стає чинником досягнення цього зростання.

Оцінка взаємозв'язку між показниками людського розвитку та секторальною продуктивністю праці дозволила зробити висновок про те, що підвищення рівня людського розвитку у більшій мірі може бути досягнуте за рахунок підвищення продуктивності праці в промисловості та сфері послуг. В розрізі ж галузей сфери послуг чинником забезпечення вищого рівня людського розвитку може стати саме продуктивність саме в галузі інформаційно-комунікаційних технологій

Проведений аналіз кількості дослідників, витрат на інформаційно-комунікаційні технології у % від ВВП та інвестицій в освіту в країнах світу свідчить про наявність значних резервів підвищення продуктивності праці в Україні на основі збільшення наукового та інноваційного потенціалу країни, що, у свою чергу, може стати потужним чинником досягнення вищого рівня людського розвитку.

Так, показник кількості осіб, які займалися розробками та дослідженнями у 2013 році в Україні менше, ніж у країнах з дуже високим рівнем людського розвитку, зокрема, порівняно з Данією – у 5,4 рази, Люксембургом – в 4,6 рази, Норвегією – в 4,4 рази, Японією та Швецією – в 4,1 рази, Австрією – в 3,5 рази, Німеччиною, Великобританією та США – в 3,2 рази. Натомість цей показник в Україні вище, ніж у країнах, що знаходяться нижче неї за рівнем людського розвитку, а саме – в 1,7 порівняно з Румунією, в 1,3 рази – порівняно з Китаєм та в 1,6 рази більше, ніж у Молдові. Витрати на інформаційно-комунікаційні технології у 2013 р. в Україні зменшилися на 12,8% проти 2010 р., тоді як в Нідерландах та Ірландії зросли на 14,7%, Німеччині – на 7,6%, Франції – на 5,9% та Норвегії – на 4,35%. У цілому ж витрати на ІКТ в Україні складають мізерних 0,737% від ВВП, що в 4,5 рази менше, ніж у Швеції та Японії та в 3,7 рази менше порівняно із США.

Результати аналізу продуктивності праці та рівня людського розвитку на прикладі воєводств Польщі у 2012 рік також показали наявність тісного взаємозв'язку між зазначеними показниками. Це дозволяє стверджувати те, що

продуктивність праці є одним із чинників забезпечення високого рівня людського розвитку, який на даний час в Україні не використовується.

Оцінка продуктивності праці на мезоекономічному рівні, за регіонами України в цілому показує позитивну динаміку в 2007-2013 рр. Найбільше зростання показника продуктивності праці спостерігалось в Київській обл. – в середньому +3,8 % за рік при загальному падіння – 0,43 % по Україні. Незначні темпи приросту ВРП у розрахунку на одного зайнятого працівника також спостерігались у таких промислово розвинутих областях як Кіровоградська (+3,35 %), Черкаська (+ 2,19%), Херсонська (+1,45%), Вінницька (+1,42 %) , а також у Житомирській області (+1,28).

Для переважної більшості областей України сфера послуг є домінуючим сектором, що виробляє ВДВ. У 10 з 27 регіонів України в цій сфері виробляється дві третини ВДВ області. Разом з цим, в Дніпропетровській, Луганській та Донецькій областях 50% ВДВ припадає на сектор промисловості.

Переважна більшість населення областей працює у секторі послуг також, однак, значний відсоток припадає на зайнятість і у сільському господарстві. В 7 з 27 областей України (таких як Хмельницька, Херсонська, Івано-Франківська, а також Черкаська, Тернопільська Вінницька, Кіровоградська області) в сільському господарстві працює кожен третій зайнятий.

Регіональний аналіз продуктивності праці в розрізі секторів економіки показав, що традиційно найвищою продуктивність праці є у секторі промисловості. І така тенденція спостерігається по всіх регіонах України (за виключенням Київської області, де найвищу продуктивність забезпечує сфера сільського господарства). Оцінка взаємозв'язку між секторальною продуктивністю праці та індексом людського розвитку однак дозволила виявити цікавий факт, що значення індексу регіонального індексу людського розвитку найбільшою мірою обумовлений продуктивністю праці в сфері послуг (на 40%).

З метою доведення наявності взаємозв'язку між продуктивністю праці та людським розвитком, а також кількісного виміру ступеню такого взаємозв'язку нами було використано підходи до статистичного моделювання в розрізі

економічних, соціальних, інтелектуальних та інноваційних чинників впливу на продуктивність праці на мікро- та макрорівнях.

В результаті проведеного дослідження виявлено взаємозв'язок між розміром заробітної плати та професійними характеристиками працівників (якими визначається людський розвиток), зокрема такими як освіта і стаж роботи. Так, за інших рівних умов для працівників, які мають повну вищу освіту, заробітна плата зростає в середньому на 863,25 грн., для працівників, які мають стаж роботи від 5 до 15 років, заробітна плата зростає в середньому на 429,61 грн., а для працівників, які мають стаж роботи понад 15 років – зростає в середньому на 621,46 грн.

Тісний взаємозв'язок показника продуктивності праці, вираженого через середню заробітну плату з освітніми характеристиками було підтверджено також і при дослідженні складових індексу людського розвитку, узагальненого на рівні регіонів України. В результаті цього встановлено, що продуктивність праці дійсно в найбільшій мірі пов'язана з освітніми характеристиками людини (коефіцієнт парної кореляції $r=0,661$). Крім цього виявлено істотний зв'язок і з іншими складовими ІРЛР. Так виявлено достатньо високий зв'язок середнього рівня ЗП з показниками «Гідної праці» (на рівні $r=0,677$).

Проведений аналіз взаємозв'язку продуктивності праці та людського розвитку на основі застосування методів моделювання дозволяє зробити висновок про наявність істотного зв'язку між зазначеними характеристиками. Припускаючи, що кожна класифікаційна група чинників (економічні, соціальні, інтелектуальні та інноваційні) в рівній мірі визначають продуктивність праці, в цьому випадку можна говорити про те, що рівень продуктивності праці та рівень людського розвитку є взаємозалежними на 60%.

Отримані результати дозволяють вважати продуктивність праці чинником забезпечення людського розвитку та джерелом сталого економічного зростання.

Основні результати розділу опубліковані в наукових працях автора [61, 62, 63, 64].

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ

3.1. SWOT–аналіз процесу підвищення продуктивності праці

Продуктивність праці є основним джерелом економічного зростання країни та ефективним механізмом підвищення рівня життя та людського розвитку.

Управління продуктивністю праці на національному рівні передбачає ефективну організацію всіх її елементів та чинників, що у кінцевому результаті призводить до зростання продуктивності праці, підвищення економічного рівня країни та забезпечення гідного рівня життя її громадян.

Оскільки продуктивність праці залежить від багатьох факторів, важливим завданням є комплексний їх аналіз та оцінка впливу кожного фактора на підвищення продуктивності праці та забезпечення зростаючих темпів людського розвитку.

Одним із методів такого комплексного дослідження є SWOT-аналіз (табл. 3.1), який передбачає оцінку сильних внутрішніх сторін (конкурентних переваг), які містять основу його розвитку; слабких внутрішніх сторін (недоліків), які ускладнюють умови розвитку; зовнішніх сприятливих можливостей, що є або можуть виникнути в майбутньому та зовнішньої потенційної загрози¹.

¹ SWOT був вперше введений у 1963 році в Гарварді на конференції з проблем бізнес-політики проф. К. Андресом. Спочатку SWOT-аналіз був заснований на озвучуванні і структуризації знань про поточну ситуацію і тенденції. У 1965 році професори Гарвардського університету Лернед, Крістенсен, Андрес, Гуз запропонували SWOT–аналіз для розробки стратегій поведінки фірми.

Схема LCAG, запропонована вище зазначеними авторами (по початкових буквах прізвищ авторів визначала послідовність кроків, що приводять до вибору стратегій.

Таблиця 3.1

Візуальна схема SWOT-аналізу

	Позитивний вплив	Негативний вплив
Внутрішнє середовище	Strengths (сила)	Weaknesses (слабкість)
Зовнішнє середовище	Opportunities (можливості)	Threats (загрози)

Відтак, SWOT-аналіз почали широко застосовувати в бізнес-менеджменті. Цей аналіз визначає стратегічне положення фірми у контексті змін, що відбуваються у підприємницькому середовищі. Він забезпечує механізм системного мислення у тих межах, в рамках яких організація здатна протистояти зовнішнім впливам [91, с. 21-26].

На сьогоднішній день сфера застосування SWOT-аналізу розширила свої межі з суто виробничого рівня (рівень підприємства) до макроекономічного рівня. Відтак пропонуємо здійснити аналіз процесу підвищення продуктивності праці у контексті її впливу на людський розвиток з позицій SWOT-аналізу.

Конкретизуємо матрицю у розрізі таких елементів:

- 1 - освіта та професійна підготовка
- 2 - здоров'я, гігієна та санітарія
- 3 - соціальне середовище
- 4 - інституційне середовище
- 5 - культура
- 6 - довкілля
- 7 - бідність
- 8 - ринок праці;
- 9 - гендерна рівність.

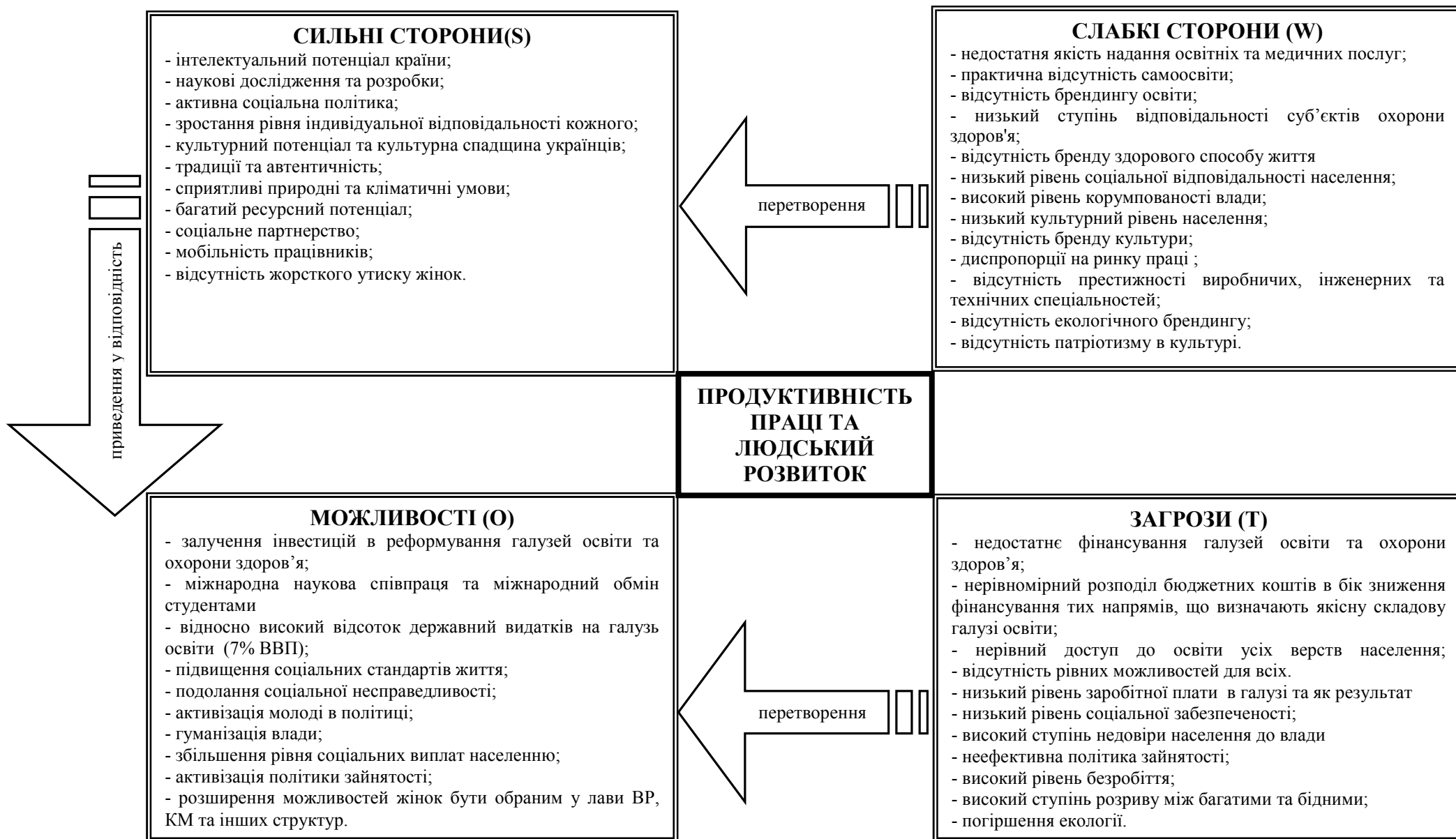


Рис. 3.1. Матриця SWOT-аналізу продуктивності праці¹

¹ Складено автором

Освіта та професійна підготовка:

W-T:

- недостатнє фінансування галузі;
- нерівномірний розподіл бюджетних коштів в бік зниження фінансування тих напрямів, що визначають якісну складову галузі освіти;
- недостатня якість надання освітніх послуг;
- практична відсутність самоосвіти;
- недоступність освіти «для всіх»;
- відсутність брендингу освіти;
- низька фактична вартість отриманого «диплому».

S-O:

- залучення інвестицій в реформування галузі;
- інтелектуальний потенціал країни;
- наукові дослідження та розробки;
- функціонування наукових об'єднань та організацій;
- потужна викладацька школа;
- міжнародна наукова співпраця;
- міжнародний обмін студентами.

Здоров'я, гігієна та санітарія

W-T:

- недостатнє державне фінансування галузі;
- недостатня стійкість системи охорони здоров'я;
- низький ступінь відповідальності суб'єктів охорони здоров'я;
- низька якість надання медичних послуг;
- низький рівень заробітної плати в галузі та як результат - широке розповсюдження практики оплати послуг пацієнтами «у конверті»;
- відсутність бренду здорового способу життя.

S-O:

- відображення у реформах охорони здоров'я міжнародних передових методів та досвіду;
- політична підтримка реформи охорони здоров'я;
- відносно високий відсоток державний видатків на галузь (7% ВВП);

- політичні та економічні імперативи для проведення реформи охорони здоров'я, у тому числі умови по позиці МВФ;
- донорське фінансування.

Соціальне середовище.

W-T:

- низький рівень соціальної забезпеченості;
- низький рівень соціальної справедливості;
- низький рівень соціальної відповідальності населення;
- недостатній рівень соціальної інтеграції людини у суспільство;
- відсутність рівних можливостей для всіх.

S-O:

- підвищення соціальних стандартів життя;
- подолання соціальної несправедливості;
- активна соціальна політика;
- зростання рівня індивідуальної відповідальності кожного.

Інституційне середовище.

W-T:

- високий рівень корумпованості влади;
- високий ступінь недовіри серед населення;
- високий ступінь лоббі у владі;
- відсутність патріотизму

S-O:

- активізація молоді в політиці;
- гуманізація влади;
- збільшення кількості громадських організацій та делегування їм достатнього обсягу повноважень.

Культура.

W-T:

- низький культурний рівень населення;
- відсутність бренду культури;
- відсутність патріотизму в культурі;
- високий ступінь насадження «чужих культур».

S-O:

- наявність достатньої кількості об'єктів культурної інфраструктури;
- культурний потенціал та культурна спадщина українців;
- традиції;
- автентичність.

Довкілля.

W-T:

- погіршення екології;
- відсутність сприятливих виробничих умов;
- відсутність екологічного брендингу.

S-O:

- сприятливі природні умови;
- сприятливі кліматичні умови;
- багатий ресурсний потенціал.

Бідність.

W-T:

- високий ступінь розриву між багатими та бідними;
- неефективна політика зайнятості;
- безробіття;

S-O:

- реалізація заходів щодо подолання бідності;
- збільшення рівня соціальних виплат населення різних форм та видів;
- використання міжнародного досвіду у питанні подоланні бідності.

Ринок праці.

W-T:

- диспропорції на ринку праці;
- відсутність престижності виробничих, інженерних та технічних спеціальностей;

- надлишок робочої сили;

- кон'юнктура ринку праці (низька ціна робочої сили)

S-O:

- активізація політики зайнятості;

- соціальне партнерство;
- діяльність профспілок в Україні;
- створення нових робочих місць;
- забезпечення «першим робочим місцем»;
- мобільність працівників

Гендерна рівність.

W-T:

- низька частка жінок у владі;
- низька частка жінок на керівних посадах в структурах різних форм власності

S-O:

- відсутність жорсткого утиску жінок;
- можливість бути обраним у лави ВР, КМ та інших структур [16].

Відповідно до побудованої нами матриці SWOT можемо виділити чотири основні різновиди стратегії розвитку продуктивності праці у контексті забезпечення людського розвитку.

1 - стратегія, яка використовує сильні сторони (потужний інтелектуальний потенціал країни; наукові дослідження та розробки, культурний потенціал та культурна спадщина українців, сприятливі природні та кліматичні умови, багатий ресурсний потенціал, традиції та автентичність, тощо) для реалізації можливостей.

2 - стратегія, яка використовує сильні сторони для знешкодження загроз (низького рівня соціальної забезпеченості, високого ступеню недовіри населення до влади, низької ціни робочої сили, неефективної політики зайнятості, високого рівня безробіття і т. ін.)

3 - стратегія, спрямована на мінімізацію слабких сторін на основі використання можливостей (залучення інвестицій в реформування галузі освіти, міжнародна наукова співпраця та міжнародний обмін студентами, активізація молоді, активізація політики зайнятості, розширення можливостей жінок, підвищення соціальних стандартів життя, тощо).

4 - стратегія, спрямована на мінімізацію слабкостей та потенційних загроз (низької якості освіти, низького рівня соціальної відповідальності населення,

диспропорцій на ринку праці, високого рівня корумпованості влади, низького культурного рівня населення, і т. ін.).

Якщо слідувати традиційним шляхом і рухатися у напрямку підвищення продуктивності праці, то існує незацікавленість у такому зростанні з боку більшості учасників. Проте існує підхід, який у зворотному напрямку – шляхом зміни уявлень про певне явище – впливає на підвищення якості. Тобто, ланцюг емоційно-якісних зв'язків набуває оберненого спрямування: емоції, асоціації – очікування – якість. Таким чином, правильно сформовані нематеріальні емоції та асоціації через нематеріальне очікування вже цілком матеріальних результатів впливають на формування відповідної матеріальної якості. Такою спрямованістю взаємозв'язків характеризується у маркетингу технологія брендингу.

Бренд (англ. brand – марка) – це термін маркетингу, символічне уособлення комплексу інформації, пов'язаної з певним продуктом чи послугою. Найбільш «узаконене» визначення бренду належить американській асоціації маркетингу (American Marketing Association): «ім'я, термін, знак, символ або дизайн, чи комбінація всього цього, призначені для ідентифікації товарів чи послуг одного продавця чи групи продавців, а також для відмінності товарів чи послуг від товарів або послуг конкурентів». Це правове визначення, прийняте у законодавстві більшості країн. Проте в ньому немає місця одному з головних компонентів бренду – людині, в голові якої він створюється.

Визначення, які дають бренду представники маркетингових компаній з різних країн є більш широкими за своїм змістом. На думку Дж. Р. Грегорі, автора книги «Leveraging the Corporate Brand», бренд – це не річ, продукція, підприємство чи організація. Брендів не існує в реальному світі – це ментальні конструкції, сумарний досвід людини, її сприйняття речі, продукції, підприємства чи організації. Бренди існують у вигляді свідомості або окремих людей, або суспільства.

Бренд – це цілісний, унікальний і привабливий образ у свідомості споживача, притаманний торговій марці і здатний розповсюджуватися на товари і послуги, які надаються під цією торговою маркою (консультаційне бюро «Тамберг & Бадьин»). У книзі «Brand Warfare: 10 Rules for Building the

Killer Brand» наводиться наступне визначення: бренд – це більше, ніж реклама чи маркетинг; це все, що приходить в голову людині стосовно продукту, коли він бачить його логотип чи чує назву. На думку Франца-Рудольфа Еша – директора Інституту дослідження брендів і комунікацій (Institut für Marken und Kommunikations for schung), Німеччина – бренди – це образні уявлення, збережені в пам'яті зацікавлених груп, які виконують функції ідентифікації та диференціації і визначають поведінку споживачів при виборі продуктів і послуг. Відповідно, брендинг – це технологія створення та впровадження бренду [51, с. 30-34].

Однією з особливостей такого поняття, як бренд, є те, що це не лише емоції – це гарантовані емоції, які базуються на гарантованій якості. Саме тому при розробці бренду потрібно мати реальні переконливі докази якості проекту, який проводиться. Цей момент є додатковим доказом доцільності використання брендингу при розробці напрямів забезпечення стійкого зростання продуктивності праці.

Основним засобом, який повинен запустити в дію механізм брендингу, має стати розробка та реалізація проекту-зразка, на прикладі якого проводитиметься розробка бренду, проведення рекламної кампанії та популяризація проекту, що має бути спрямовано з одного боку на розширення цільової аудиторії, а з іншого – на привернення до проекту уваги приватних інвесторів (рис.3.2).

За розвитком бренду стоїть довгострокова перспектива і надійне вкладення інвестицій. Однак досягти цього можна лише шляхом безперервної праці. В результаті чітко організованого брендингу держава зможе не лише забезпечити себе прибутком в результаті залучення до процесу приватних інвесторів, а головне – досягти якісно нового рівня економічного зростання

Тому на успішне впровадження першого проекту мають бути спрямовані всі можливі зусилля, оскільки від цього залежатиме доля подальшого розвитку обраної стратегії. Процес створення бренду досить складний, тому багато великих компаній не займаються цим самостійно, а віддають перевагу фірмі-професіоналу у цій сфері.

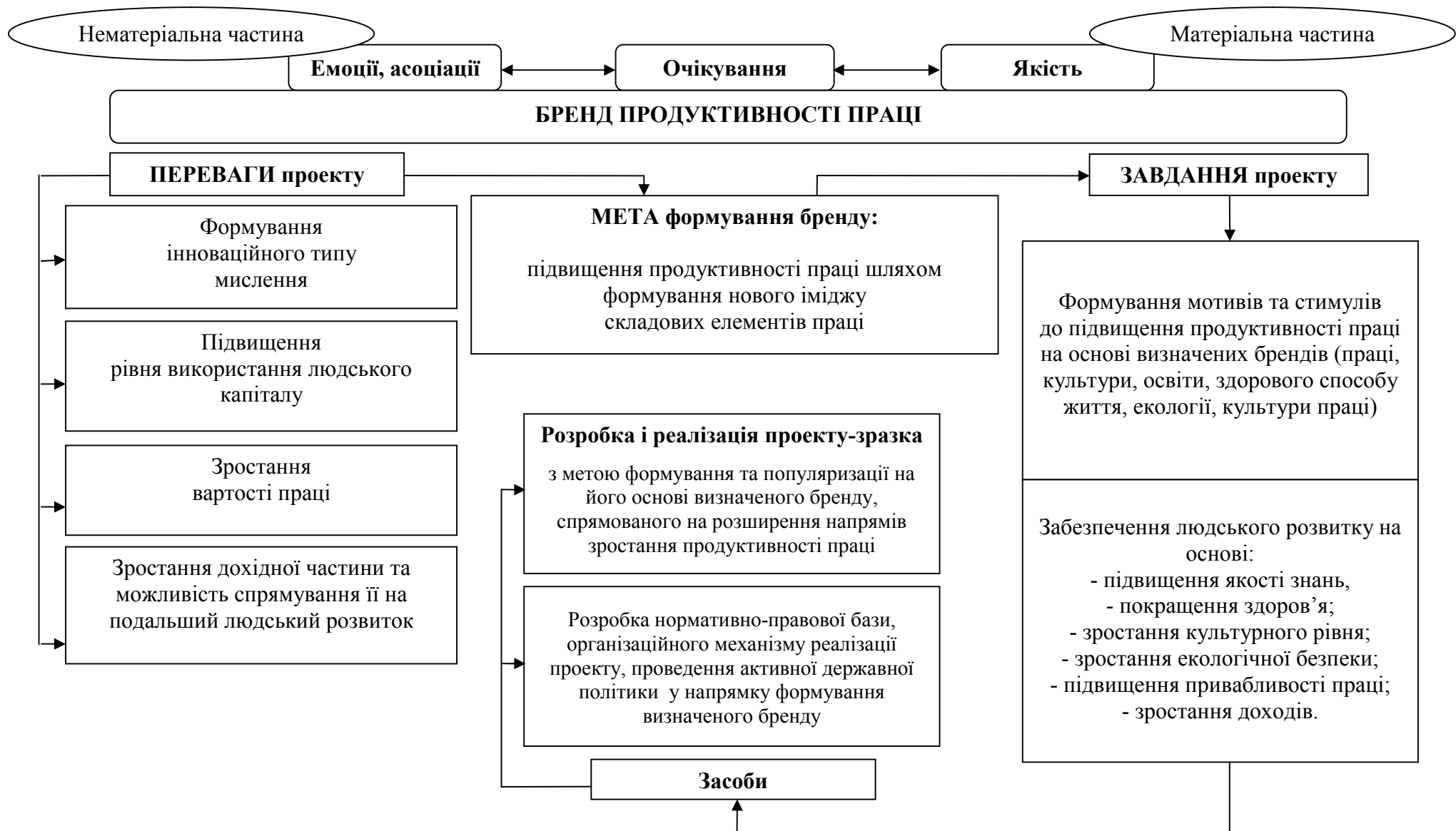


Рис. 3.2. Схема брендингу продуктивності праці ¹

Примітка: ¹ Складено автором

Професійний брендинг – це багатоструктурний, обґрунтований і контрольований комплекс зі створення торгової марки, розробки дизайну, рекламної аргументації, проведення акцій зі стимулювання збуту, тобто використання всього арсеналу маркетингових засобів комунікативного впливу на споживача. Фактично боротьба за споживача проходить в двох площинах – товарній та комунікативній.

Значення кожної важко переоцінити. Адже функція того, що потрібно перетворити на бренд, має бути дуже якісною, найкращою. Але основна перевага бренду це те, що продукт – це лише гарантована якість, а бренд – це гарантована якість плюс гарантовані емоції. А чим більшу емоційну вигоду буде отримувати споживач від бренду, тим більше він буде готовий за нього платити. Саме за інформаційну складову споживач готовий платити в декілька разів більше, ніж за реальну функцію. Потрібно переконати людину, що такий спосіб життя є престижним, що він є показником певного рівня і т. ін. [67].

Саме тому необхідно всіма можливими способами донести до споживача інформацію про проект, і чим більше інформації представляється для запам'ятовування, тим вища ймовірність того, що в його свідомості щось залишиться.

Модель підвищення продуктивності праці на основі брендингу являє собою синергію шести її складових елементів: освіти, здорового способу життя, праці, культури праці, екології та культури, які є головними нематеріальними компонентами людського розвитку. Першорядне соціальне значення у формування особистості нового типу відіграють здоров'я та знання (рис. 3.3).

Науковими дослідженнями встановлено, що головним чинником, котрий найбільше зумовлює стан здоров'я суспільства, є спосіб життя, який ведуть діти і молодь. І перспектива поліпшення громадського здоров'я найбільше пов'язана з системною діяльністю щодо формування здорового способу життя населення. Формування здорового способу життя є набагато ефективнішою й економічно доцільнішою стратегією, ніж постійне збільшення витрат на лікування наслідків нездорового способу життя, яке не забезпечує бажаного результату.

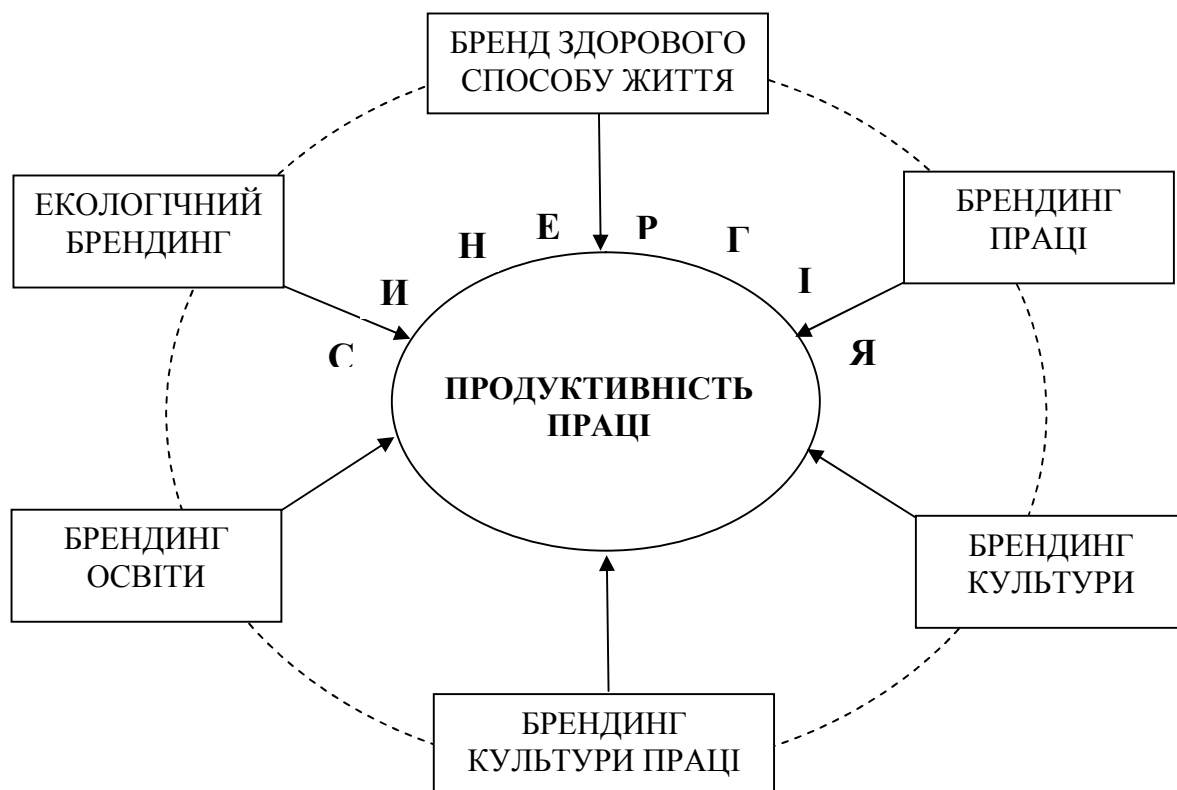


Рис. 3.3. Модель підвищення продуктивності праці на основі брендингу ¹

Примітка: ¹ Складено автором

Такими засадами є, передусім, основні положення Оттавської хартії з пропаганди здорового способу життя, прийнятій на I Міжнародній конференції з пропаганди здорового способу життя, проведеної в Канаді 1986 р. Питання можливості чи неможливості вести здоровий спосіб життя надзвичайно суб'єктивне, адже воно перш за все детерміновано ступенем усвідомлення людиною важливості дій в цьому напрямі. Навіть при відсутності деяких об'єктивних умов (комфортного житла, належного харчування, достатнього доходу, тощо) особи з високим рівнем свідомості стосовно здорового способу життя прагнуть діяти заради власного здоров'я. І навпаки, за достатньо об'єктивних умов нестача особистісних стимулів унеможливорює прагнення бути здоровим. Саме тому формування бренду здорового способу життя є неабияк актуальним.

Покращити таке становище можна через застосування нового підходу до формування здорового способу життя, який би ґрунтувався на сучасному підході збереження здоров'я, тобто враховували всі його аспекти. Важливо також, щоб вони опиралися на активізацію участі в даному процесі молоді та

дітей. Мова йде про те, щоб не дорослі ініціювали таку роботу, а самі діти та молодь. Саме від їхньої активності й буде залежати успішність поширення формули: «здоровим бути модно, стильно і красиво». Процес виховання свідомого ставлення молоді до власного здоров'я, здоров'я інших людей здійснюється шляхом передачі знань і формування умінь і навичок зміцнення та збереження здоров'я, виконання практичних дій здорового способу життя.

Основними цілями роботи по пропаганді здорового способу життя є:

- формування позитивної мотивації щодо здорового способу життя та культури здоров'я;
- знайомство молоді з основами здорового стилю життя, формування свого стилю здорового життя, здійснення профілактичної роботи за негативними проявами;
- формування теоретичних та практичних навичок здорового способу життя, формування творчої особистості здібної до саморозвитку, самоосвіти і самоактуалізації молоді.

Підтримка молодих громадян у сфері охорони здоров'я, профілактика асоціальних явищ, формування бренду здорового способу життя є системою зміцнення здоров'я молодих громадян та формуванню молоді нового типу.

Реалізація даного напрямку передбачає:

- 1) підтримку програм з охорони репродуктивного здоров'я молоді, збереженню психічного й психологічного здоров'я молодих громадян;
- 2) підтримку програм, спрямованих на залучення молоді до систематичних занять фізичною культурою та спортом;
- 3) розвиток індустрії відпочинку й оздоровлення молоді, зокрема розвиток мережі доступних спортивних майданчиків для молоді в усіх населених пунктах та оздоровчих зонах, включаючи зони відпочинку, пляжі, розвиток молодіжного туризму, тощо.
- 4) пропаганду цінностей здоров'я та здорового способу життя за допомогою засобів масової інформації;
- 5) реалізацію заходів профілактичної роботи з молоддю групи соціального ризику, попередження асоціальної поведінки серед молоді;

6) відродження системи спорту, зокрема розвиток мережі безкоштовних закладів фізичної культури та спорту для молоді поза системою формальної освіти;

7) законодавче обмеження реклами алкоголю, тютюнових виробів, порнографії, поширення засобами масової інформації медіа продукції, що пропагує насильство, агресію, асоціальну поведінку і етичну розбещеність;

8) підтримку програм з профілактики зловживання психотропних та наркотичних речовин [89].

Підтримка суспільно значимих ініціатив, суспільно-політичної діяльності молоді, молодіжних і дитячих громадських об'єднань є системою заходів державної підтримки громадських ініціатив молодіжних громадських об'єднань, суспільно корисної діяльності молодих громадян із створення умов для реалізації творчої активності, потенціалу молодих громадян у всіх сферах громадського життя.

Однією з провідних ланок нарощування людського капіталу виступає освіта, одним із завдань якої є формування культури праці молоді генерації працівників. Сучасний етап розбудови системи освіти України ставить на порядок денний формування творчої особистості, здатної до реалізації свого трудового потенціалу в умовах конкуренції, до нарощення людського капіталу держави. Економічні та політичні перетворення вимагають від громадян відповідного рівня культури, який, у свою чергу, залежить від ставлення суспільства до національної системи виховання і освіти. У той самий час, сьогодні в нашій країні певною мірою спостерігається дефіцит вихованості, освіченості, культурності, тоді як кінцева мета кожного суспільства – формування культурної особистості, яка здатна не лише сприймати та оцінювати красу навколишнього середовища, а й плідно жити, працювати і творити.

Становлення нових соціально-економічних відносин у нашій країні, інтеграція до Європейського Союзу, вимагають формування у сучасної молоді високого рівня культури праці, оскільки на цій основі відбувається накопичення і розвиток сукупного людського капіталу. Культура праці сьогодні стає невід'ємною складовою успіху в трудовій діяльності кожного працівника,

передумовою дієздатності економіки на всіх її рівнях, ознакою конкурентоспроможності трудового потенціалу людини на ринку праці. Немає сумніву, що суспільство, значною мірою поклало виконання завдання підготовки молоді до майбутньої трудової діяльності на систему освіти, яка має такі можливості і здатна допомогти людині віднайти своє місце в цьому світі.

Сьогодні в Україні йде становлення нової системи освіти, орієнтованої на входження у світовий освітній простір. Цей процес супроводжується суттєвими змінами в педагогічній теорії і практиці навчально-виховного процесу. Відбувається зміна освітньої парадигми: пропонується новий зміст, інші підходи, відносини, цінності, педагогічний менталітет.

У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті зазначено, що «освіта – основа розвитку особистості, суспільства, нації та держави, запорука майбутнього України. Вона є визначальним чинником політичної, соціально-економічної, культурної та наукової життєдіяльності суспільства», а держава повинна забезпечувати виховання такої особистості, яка «орієнтується в реаліях і перспективах соціокультурної динаміки, підготовлена до життя і праці у світі, що змінюється».

Ефективність реалізації завдань реформування освіти, спрямованих на виховання національно-свідомих і освічених громадян України, багато в чому залежить від культуротворчої домінанти навчально-виховного процесу. Саме життя підказує, що у сучасному суспільно-історичному процесі, у всіх його виявах необхідне врахування культурної складової.

Формування культури праці особистості – одне із важливих завдань освітньо-виховної практики сучасних навчальних закладів. Його актуальність обумовлена тим, що сьогодні дуже важливим є озброєння трудового покоління такими складовими культури праці, як знання, уміння, навички, досвід, свідоме, господарське та відповідальне ставлення до результатів своєї праці й праці інших людей, прагнення до самовдосконалення, творчий підхід до справи, трудова вихованість тощо.

Ці складові окреслюють сукупність тих якостей особистості, що роблять її адекватною вимогам виробничої діяльності, підвищують рівень трудової мобільності і компетентності, допомагають реалізувати свій творчий потенціал,

можливості тощо. До того ж необхідність у вирішенні проблеми нарощення культури праці посилюється економічною, соціальною і педагогічною значущістю даного питання [41].

У всі часи перед освітніми закладами ставилось головне завдання – підготовка людини до майбутньої трудової діяльності, а вирішення проблеми формування культури праці особистості виступає його складовою. Це пояснюється тим, що в нашій країні на сучасному етапі її розвитку дуже гостро постала проблема культури людини, невід’ємною частиною якої є культура праці. Підвищення її рівня є показником ступеня реалізації потенційних можливостей індивіда і дає змогу досягти у трудовій діяльності більш високих результатів, задоволення від яких стимулює людину до самореалізації, самовдосконалення, творчості. Тому в процесі вдосконалення системи освіти України, в умовах переорієнтації ціннісних орієнтирів у суспільстві та змін вимог сучасного виробництва до якості трудової підготовки, варто звернути особливу увагу на формування культури праці робітників, як складової нарощення людського капіталу.

Культура праці це важлива освітньо-діяльнісна оціночна характеристика людського капіталу тому, що, з одного боку, відповідає освітньому рівню, а з іншого – трудовій вихованості, яка безпосередньо виявляється у процесі трудової діяльності людини. Так, дошкільна, початкова і середня освіта – це не тільки засоби формування людського капіталу, це ті сходинки, з яких починається розвиток особистості, це фундамент для подальшого накопичення цього капіталу. Мабуть, саме тому в нашій державі базова середня освіта є обов’язковою, безкоштовною та гарантованою Конституцією України для всіх її громадян. Але, в першу чергу, формування та нарощування людського капіталу й культури праці залежать від нас самих, від того, скільки сил і праці ми вкладаємо у свою реалізацію в цьому світі. А від цього, в кінцевому результаті, залежить і ступінь розвитку усього суспільства [126].

Відомо, що культура людини завжди виховується цілісно. Не дивлячись на те, що сучасна культура – явище дуже складне, багатокomпонентне та суперечливе, всі її грані взаємопов’язані між собою, доповнюють одна одну специфічними рисами, взаємодіють.

Тільки разом вони стають дієвими і спроможними вирішити таке складне завдання, як всебічний культурний розвиток людини, а це в свою чергу впливає на формування людського капіталу на усіх рівнях (особистісному, макроекономічному та ін.). Отже, жодна грань культури не може виступати як самоціль.

Структурні елементи культури праці утворюють своєрідну систему, результатом функціонування якої стає нарощення людського капіталу, а сам процес формування культури праці виступає як один із видів інвестицій, зроблений людиною на особистісному рівні нарощення людського капіталу. Даний вид культури наділяє майбутню робочу силу продуктивними знаннями, стимулює нарощення ним нових знань, умінь та навичок, сприяє розвитку новаторських здібностей, а також формує особистість як відповідального і творчого працівника.

Аналізуючи можливість та доцільність використання цієї технології у контексті забезпечення зростання продуктивності праці, можна зробити висновок про те, що певний бренд у сферах праці, освіти, здоров'я, культури та екології вже склався, адже емоції і асоціації при згадуванні про навіть ту саму систему охорони здоров'я не є позитивними: як правило, виникає думка про низький рівень якості оздоровчих послуг, хабарництво, незацікавленість лікарів у лікуванні пацієнтів, тощо. Саме тому в даній ситуації необхідним є вже навіть застосування не брендингу, а ребрендингу – технології зміни бренду.

В цілому, ребрендинг повинен виконувати такі завдання:

- посилювати бренд;
- диференціювати бренд (з метою посилення його унікальності);
- збільшувати цільову аудиторію бренду (з метою залучення нових споживачів).

Важливо розуміти, що ребрендинг - це не спонтанна зміна іміджу, а усвідомлена дія, яка повинна бути стратегічно виправданою. Перед тим, як проводити ребрендинг, необхідно здійснити моніторинг існуючої ситуації з брендом та оцінити необхідність застосування технології ребрендингу (рис. 3.4).

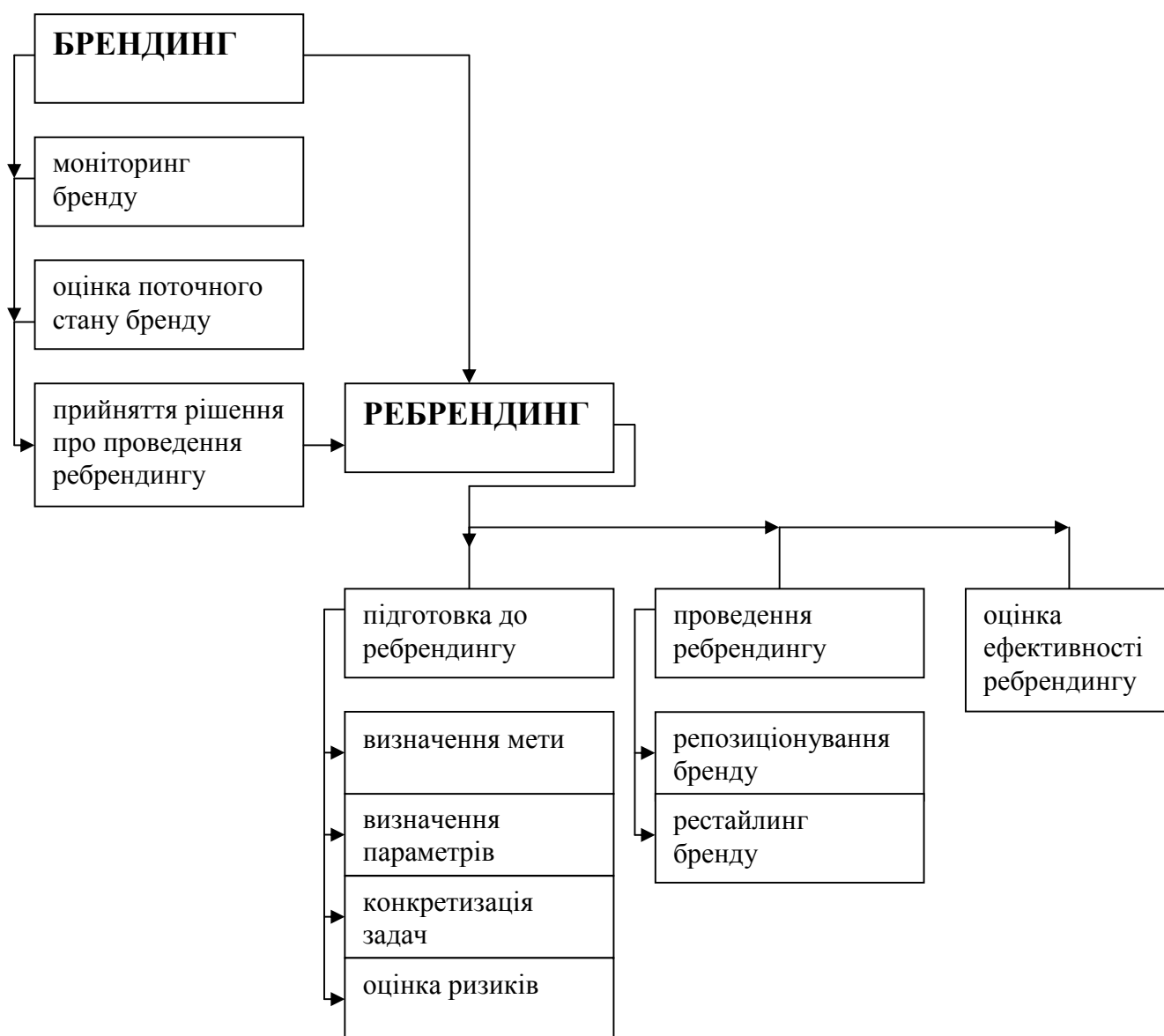


Рис. 3.4. Механізм ребрендингу¹

Примітка: ¹ Удосконалено автором

Ми вважаємо, що можна розглядати два основні типи ребрендингу: репозиціонування та рестайлінг бренду. Стосовно першого типу: на нашу думку, його можна розглядати як доцільний у тому випадку, коли стан ринку бренду достатньо прийнятний, разом з тим необхідно оновити бренд здорового способу життя, який втратив свою актуальність та почав забуватись). Стосовно другого типу: з нашої точки зору, такий тип може бути спричинений необхідністю внесення змін до якісних або цінових орієнтирів бренду з метою подання його споживачеві як зміненого.

Одним з етапів ребрендингу та зокрема інструментом рекламного менеджменту в еру інформації на інновацій можна вважати медіа-планування,

включаючи класичні інструменти PR-ребрендингу й некласичні інструменти PR-ребрендингу (event-marketing та mobile marketing).

Медіапланування – складання планів з проведення ребрендингу.

Event-marketing (евент-маркетинг) являє собою участь у виставках, організацію шоу, свят, презентацій, зустрічей та інших подій, пов'язаних з виходом або просуванням того чи іншого бренду.

Mobile marketing (мобільний маркетинг) – це будь-яка форма маркетингової, рекламної або торговельної діяльності, спрямованої на споживача і здійснюваної через мобільні канали [34].

При проведенні ребрендингу дуже важливо визначити завдання, які необхідно виконати. Приступати до ребрендингу потрібно тільки в тому випадку, якщо він дійсно є обґрунтованим. Постає питання про визначення ефективності ребрендингу. Ефективність оцінюють, виходячи з тих показників, які є ключовими для бренду. У нашому випадку ефективність ребрендингу виявлятиметься у зміні ставлення споживачів до бренду.

3.2. Розробка організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці з урахуванням можливостей забезпечення людського розвитку

Підвищення продуктивності праці можливе лише за умов ефективного поєднання усіх об'єктів та суб'єктів економіки, а також врахування соціальних, економічних та культурних факторів впливу. Праця буде продуктивною тоді, коли учасники виробничого процесу вийдуть на новий інтелектуальний та економічний рівень. Сьогодення вимагає від сучасного громадянина активної відповіді на виклики, поставлені часом інформатизації та інтелектуалізації.

На макроекономічному рівні підвищення продуктивності праці можливе через проведення прямих чи опосередкованих заходів на основі застосування ефективного організаційно-економічного механізму. На рис. 3.5 представлена структура моделі організаційно-економічного механізму підвищення

продуктивності праці, що є результатом проведеного дисертаційного дослідження. Ефектом застосування даного механізму має стати забезпечення сталого економічного зростання через формування особистості та економіки «нового типу».

Представлена нами модель організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці представляє собою схему дій за складовими, рівнями та напрямками дії.

Складовими механізму є:

1. інноваційно-інтелектуальна складова (освіта);
2. соціальна складова (соціальне середовище);
3. економічна складова (заробітна плата, стаж роботи, сектор економіки).

Базисом у даному випадку виступає економічна складова, ресурсом – інноваційно-інтелектуальна, сферою ж взаємодії між ними є соціальне середовище. Дані складові можуть бути співставлені з компонентами індексу людського розвитку (саме знаннями, здоров'ям та матеріальним добробутом). На нашу думку, саме сприяння розвитку цих компонентів є основою для забезпечення зростаючого рівня продуктивності праці.

Тісний взаємозв'язок показника продуктивності праці, вираженого через середню заробітну плату, з освітніми характеристиками підтверджено також і при дослідженні складових індексу людського розвитку, узагальненого на рівні регіонів України. В результаті цього виявлено взаємозв'язок між розміром заробітної плати та професійними характеристиками працівників (якими визначається людський розвиток), зокрема такими як освіта і стаж роботи. Фундаментом людського розвитку та прогресу суспільства є освіта та професійна підготовка, які виступають гарантією індивідуального розвитку, сприяють розвитку інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства.

Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- і макроекономічному рівні повинні гармонічно поєднуватися з реформою освіти та професійної підготовки для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей, особливо молоді, встановити нову систему цінностей,

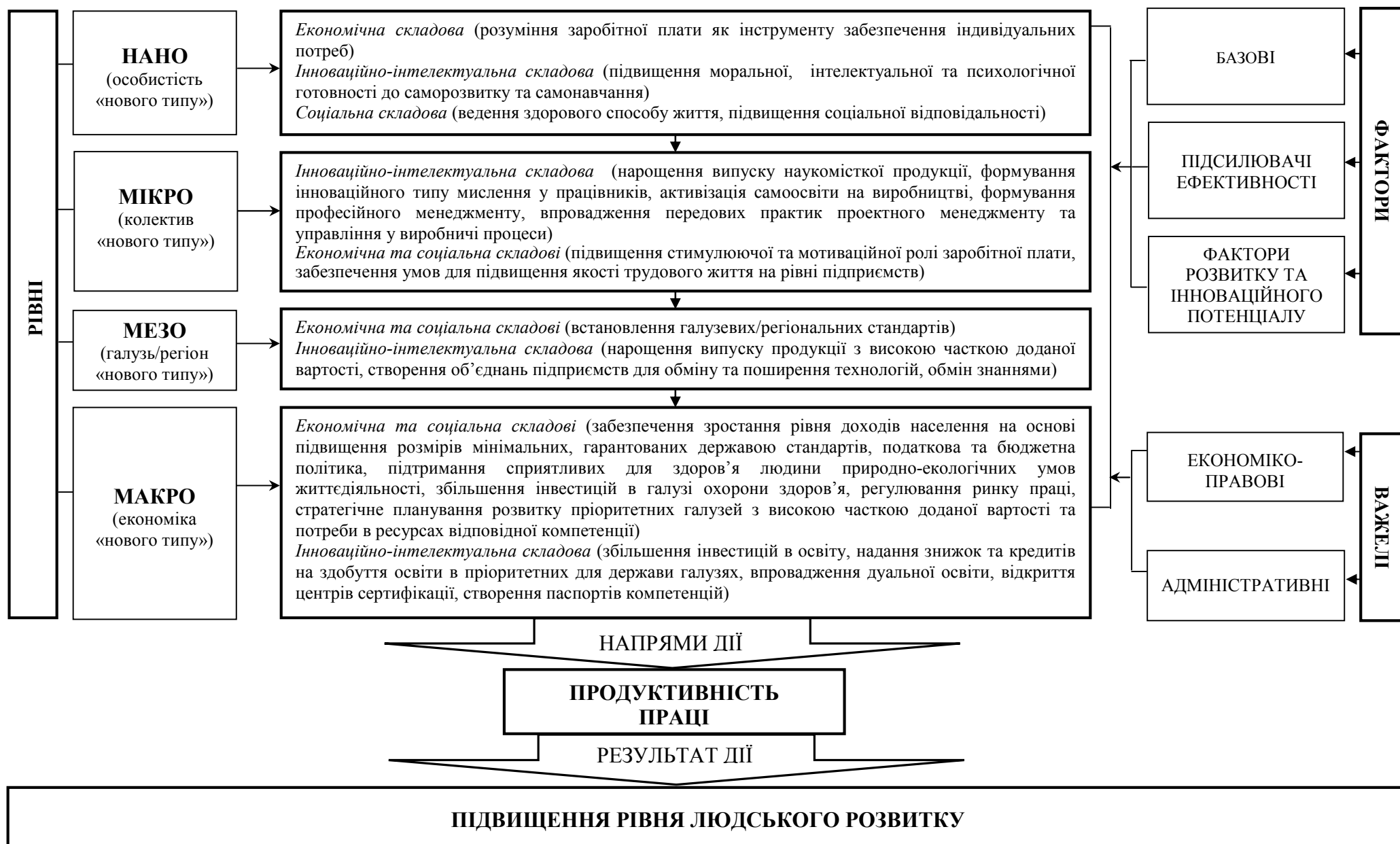


Рис. 3.4. Модель організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці¹

¹ Складено автором

відповідати запитам людства щодо змін у сфері роботи як в громадському, так і у приватному секторах. Надважливе значення освіти та професійної підготовки у розвитку людських ресурсів, визнання їх високими цінностями людини та суспільства обумовило прийняття Міжнародною організацією праці у 1975 році Конвенції про розвиток людських ресурсів.

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвитку її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, забезпечення економіки кваліфікованими працівниками. Основними принципами освіти в Україні є: доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку; гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей; органічний зв'язок зі світовою та національною історією, культурою, традиціями; незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій; науковий, світський характер освіти; інтеграція з наукою і виробництвом; взаємозв'язок з освітою інших країн; гнучкість і прогностичність системи освіти; єдність і наступність системи освіти; безперервність і різноманітність освіти; поєднання державного управління і громадського самоврядування в освіті.

З позицій формування і розвитку здібностей людини безперервний для суспільства у цілому процес освіти та професійної підготовки для окремого його члена є дискретним, тобто таким, що складається з послідовних етапів, які характеризуються самостійними, але взаємопов'язаними цілями і засобами їх досягнення.

Перший етап – формування у кожного члена суспільства системи загальноосвітніх знань, трудових умінь, прийомів творчої діяльності. На цьому етапі даються фундаментальні, найстабільніші знання. Завдання цього етапу вирішуються у процесі загальної середньої освіти.

Другий етап – формування у кожного члена суспільства системи професійних знань і вмінь, досвіду творчої діяльності, тобто здобуття

спеціальних, конкретних знань. Завдання цього етапу вирішуються в процесі первинної професійної освіти або професійної підготовки на виробництві.

Третій етап – періодичне оновлення, поглиблення, розширення загальних і професійно значимих знань, умінь, навичок, що забезпечують підвищення ефективності праці згідно вимог ринкових відносин і змінної техніки, технології та організації виробництва. В сучасних умовах значення цього етапу дедалі зростає. Завдання цього етапу вирішуються в процесі підвищення кваліфікації, перепідготовки (як на виробництві, так і у закладах післядипломної освіти), а також у процесі додаткової освіти та самоосвіти.

Четвертий етап є дещо умовним, оскільки його завдання вирішуються паралельно з завданнями трьох попередніх етапів. Мета ж даного етапу полягає у формуванні у членів суспільства знань і вмінь, не пов'язаних з професійною діяльністю (майбутньою чи реальною), а таких, що забезпечують задоволення різноманітних інтелектуальних, громадянських і соціальних потреб людини, всебічний розвиток її особи, самореалізацію в інших сферах життя (сімейній, культурній, суспільній, політичній тощо). Завдання цього етапу частково вирішуються у процесі всіх названих раніше форм освіти, але спеціально – у процесі відповідних програм додаткової освіти та самоосвіти [11, с. 67-72].

Могутнім стимулом розвитку освіти та професійної підготовки у всьому світі стало визнання і поширення теорії людського капіталу, в результаті чого освіта не стала сприйматися у вигляді одного з видів невиробничого споживання, а стала трактуватися як інвестиції в людський капітал, що не лише приносять прямі економічні і зовнішні соціальні вигоди, але і стимулюють економічне зростання.

У країнах з розвиненою ринковою економікою витрати держави на освіту значні і постійно зростають. Державний вплив на цю сферу має явно економічний характер. Освіта стає елементом стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування увійшло в практику державного регулювання всіх розвинених країн.

Державна підтримка освіти має не лише явний, а і непрямий характер. Важелями непрямого регулювання є субсидії. За допомогою державних субсидій стимулюється переважний розвиток тих форм, видів і методів

навчання та наукової діяльності, які є особливо важливими і перспективними. У 80-х роках XX ст. в західних країнах виникли такі форми фінансової підтримки освіти як студентські кредити, надання студентам тимчасової роботи в період канікул, виплата стипендій поза коледжами та ін.

В розвинутих країнах держава виходить з того факту, що чим краща освітня підготовка робочої сили, тим вища її роль у виробництві, тим менше в країні соціальних проблем, пов'язаних із безробіттям, бідністю, злочинністю тощо. Особливо ефективним заходом освіта виступає при структурному безробітті, що супроводжує всякі суттєві техніко-економічні зміни, оскільки вона підвищує мобільність працівника, створює основу для швидкого освоєння нової спеціальності.

Важливе значення має і професійна підготовка на підприємствах, надбання виробничого досвіду. Це особливо важливо при пошуку першої роботи, для запобігання безробіттю серед молоді. Відсутність досвіду роботи сильно зменшує конкурентоспроможність потенційного працівника, інколи стає дуже серйозною перешкодою при працевлаштуванні. Наприклад, у Франції використовується система професійного навчання, у Німеччині – система учнівства. В США виникла так звана концепція підготовки до трудового життя, покликана забезпечити безболісний перехід учня зі школи в світ праці. Це багатоступенева програма, що охоплює всі рівні шкільної освіти: від знайомства зі світом професій у молодших класах до оволодіння основами двох-трьох спеціальностей – у старших. Особливий наголос робиться на ознайомлення з особливостями трудового життя, на здобуття навичок поведінки на ринку праці. В Японії, на відміну від інших країн, в межах загальної стратегії «довічного найму», основною формою професійної освіти є підготовка працівника безпосередньо на підприємстві.

Отже, розвиток освіти та професійної підготовки сприяє вирішенню таких важливих завдань соціально-економічного розвитку, як прискорення темпів економічного зростання, зниження нерівності в розподілі особистих доходів, підвищення якості національної робочої сили (а, отже, конкурентоспроможності економіки), безпосереднє зменшення безробіття і

запобігання йому в майбутньому. Усе це як прямо, так і опосередковано активно сприяє людському розвитку.

Загальновизнано, що висококваліфіковані кадри є найдинамічнішим елементом виробничої системи: вони формують та запроваджують нові ідеї, сприяють найшвидшому впровадженню в практику наукових відкриттів, тобто темпи науково-технічного прогресу багато у чому залежать саме від них. Одним з найважливіших стимулів розвитку освіти стало її трактування як виробника людського капіталу і чинника соціально-економічного зростання. Підвищення рівня освіти працівників призводить до зростання їх заробітків, і таким чином теж впливає на збільшення національного доходу країни та можливості людського розвитку.

Виходячи з цього, держава при прийнятті рішень про розподіл інвестиційних ресурсів, може керуватися тими ж економічними критеріями, що і фірми або індивіди. Крім того, державі слід орієнтуватися також на суспільні й соціальні норми віддачі від вкладень в освіту.

Система освіти, що регулюється і субсидується державою, створює запаси людського капіталу, і чим вища цінність цього капіталу, тим більший економічний вигравш суспільства. У зв'язку з цим прихильники концепції людського капіталу вважають, що освіта є важливішим засобом соціально-економічної політики держави, ніж трансфертні виплати, прогресивне оподаткування чи перерозподіл багатства.

Вихідною передумовою аналізу механізму, що пов'язує освіту і продуктивність, є положення про те, що підвищення рівня освітньої підготовки неминуче призводить до зростання продуктивності праці.

Звичайно виділяють три напрямки впливу освіти на продуктивність праці:

1. Освіта та професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини. Освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої краще оплачуються. Відповідно, зростання кваліфікації і рівня освіти економічно активного населення підвищує продуктивність праці в економіці.

2. Освіта сприяє розвитку ділових навичок та підприємливості у людини. Згідно «розподільчого ефекту освіти», освіта посилює сприйнятливість нових

наукових ідей і технічних розробок, у зв'язку з чим скорочується проміжок часу між відкриттям та його широким застосуванням. Освіта суттєво підвищує суспільну продуктивність праці, стимулює економічне зростання, скорочуючи час поширення науково-технічних відкриттів.

3. Третій напрямок полягає в тому, що освіта збільшує не лише швидкість, з якою поширюються відкриття, але і швидкість, з якою вони здійснюються. Це пояснюється трьома причинами: по-перше, подальший розвиток науки і техніки немислимий без висококваліфікованих вчених, дослідників і інженерів, які є генераторами ідей і від яких залежить практична реалізація здійснених відкриттів. По-друге, значна частка наукових розробок здійснюється в навчальних закладах. По-третє, нерідко ідеї вдосконалення технологій та організації виробництва народжуються безпосередньо на робочому місці. Якщо освіта та професійна підготовка розвиває новаторські здібності працівника, робить його винахідливим і ініціативним, то це також сприяє технічному прогресу. Прискорення темпів науково-технічного прогресу підвищує суспільну продуктивність праці [103].

Отже, внесок освіти у економічне зростання здійснюється за такими напрямками: вона наділяє робочу силу продуктивними знаннями, сприяє нарощенню нових знань, стимулює процес продукування нових ідей.

У II розділі даного дисертаційного дослідження нами було здійснено аналіз видатків державного бюджету на освіту, а також проаналізовано стан галузі в цілому. Ми вже говорили про недостатнє фінансування, неефективний розподіл ресурсів та недоліки галузі освіти, тому зупинимось на тих напрямках, які б активізували розвиток освітню галузь та допомогли створити новий формат особистості сучасного інформаційного суспільства.

Пріоритетними напрямками реформування освіти, на нашу думку, повинні бути:

- розбудова національної системи освіти з урахуванням кардинальних змін в усіх сферах суспільного життя України;
- забезпечення моральної, інтелектуальної та психологічної готовності всіх громадян до здобуття освіти;

- досягнення якісно нового рівня у вивченні базових навчальних предметів: української та іноземних мов, історії, літератури, математики та природничих наук;

- створення умов для задоволення освітніх та професійних потреб і надання можливостей кожному громадянину України постійно вдосконалювати свою освіту, підвищувати професійний рівень, оволодівати новими спеціальностями;

- забезпечення у кожному навчально-виховному закладі відповідних умов для навчання і виховання фізично та психічно здорової особи; запобігання пияцтву, наркоманії, насильству, що негативно впливають на здоров'я людей [128].

Основними шляхами реформування освіти вважаємо:

- створення у суспільстві атмосфери загальнодержавного, всенародного сприяння розвитку освіти, неухильної турботи про примноження інтелектуального та духовного потенціалу нації, активізація зусиль усього суспільства для виведення освіти на рівень досягнень сучасної цивілізації, залучення до розвитку освіти всіх державних, громадських, приватних інституцій, сім'ї, кожного громадянина;

- подолання девальвації загальнолюдських гуманістичних цінностей та національного нігілізму, відірваності освіти від національних джерел;

- забезпечення розвитку освіти на основі нових прогресивних концепцій, запровадження у навчально-виховний процес сучасних педагогічних технологій та науково-методичних досягнень;

- відхід від засад авторитарної педагогіки, що утвердилися у тоталітарній державі і спричинили нівелювання природних задатків і можливостей, інтересів усіх учасників освітнього процесу;

- підготовка нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їх професіонального та загальнокультурного рівня;

- формування нових економічних основ системи освіти, створення належної матеріально-технічної бази;

- реорганізація існуючих та створення навчально-виховних закладів нового покоління, регіональних центрів та експериментальних майданчиків для

відпрацювання та відбору ефективних педагогічних інновацій та освітніх модулів;

- радикальна перебудова управління сферою освіти шляхом її демократизації, децентралізації, створення регіональних систем управління навчально-виховними закладами;

- органічна інтеграція освіти і науки, активне використання наукового потенціалу вищих навчальних закладів і науково-дослідних установ, новітніх теоретичних розробок та здобутків педагогів-новаторів.

Результатом використання запропонованих нами напрямів на шляхів удосконалення галузі освіти стане підвищення інтелектуального рівня населення та формування нового типу особистості з високим рівнем якості знань.

Наступною складовою механізму підвищення продуктивності праці є соціальна складова, що включає в себе такі компоненти, як здоров'я та спосіб життя, культурний розвиток особистості та соціальна відповідальність [98, с. 12-18].

У системі найдорожчих людських цінностей особливе місце посідає здоров'я. Як для кожної окремої людини, так і для нації, суспільства загалом важко знайти іншу цінність, якій би здоров'я поступалося за своєю роллю та впливом на усі інші аспекти життєдіяльності.

Стан здоров'я і довголіття населення – одна з найважливіших характеристик людського розвитку. Звичайно, одного фізичного довголіття недостатньо для всебічного розвитку людини. Проте довге і здорове життя відкриває для такого розвитку значно більші можливості. Взагалі, право на життя – первинне, основоположне право людини, а фізичне і психічне здоров'я – необхідні передумови його реалізації.

Саме в роки кардинальних успіхів в боротьбі зі смертністю виникла концепція людського розвитку. Здоров'я та довголіття – не лише наслідок, а й найважливіші передумови розвитку людського потенціалу. Наявність двосторонніх зв'язків можна сформулювати наступним чином:

- з одного боку, збільшення тривалості життя, поліпшення здоров'я є: наслідком індустріального розвитку; прогресу науки (в тому числі медицини);

підвищення гігієнічної культури населення та освітнього рівня взагалі; ліквідації апіорної, зовнішньої нерівності;

- з іншого боку, збільшення тривалості життя, поліпшення здоров'я є: необхідною умовою трудової реалізації, підвищення ефективності праці, прогресу економіки; підвищення рівня освіти, прогресу науки взагалі (здатність до навчання, зв'язки між поколіннями, накопичення знань); початкової рівності людей взагалі та рівності чоловіків і жінок, зокрема; реального права вибору [150].

Очевидний зв'язок здоров'я зі здатністю до ефективної праці і підвищення особистого та суспільного добробуту. Низький рівень здоров'я населення перешкоджає розвитку економіки країни.

Науковими дослідженнями встановлено, що приблизно на 50 % здоров'я людини визначає її спосіб життя. Негативними його чинниками є шкідливі звички, незбалансоване, неправильне харчування, несприятливі умови праці, моральне і психічне навантаження, малорухомий спосіб життя, погані матеріально-побутові умови, незгода в сім'ї, самотність, низький освітній та культурний рівень тощо. Негативно позначається на формуванні здоров'я і несприятлива екологічна ситуація, зокрема забруднення повітря, води, ґрунту, а також складні природно-кліматичні умови (внесок цих чинників – до 20 %). Істотне значення має стан генетичного фонду популяції, схильність до спадкових хвороб. Це ще близько 20 %, які визначають сучасний рівень здоров'я населення. На охорону здоров'я в загальному випадку припадає лише біля 10 % «внеску» в рівень здоров'я населення.

Харчування – один із найголовніших факторів, що визначає здоров'я населення. Раціональне харчування забезпечує нормальний ріст і розвиток дітей, сприяє профілактиці захворювань, подовженню тривалості життя, підвищенню працездатності, створює необхідні умови адаптації організму до змін навколишнього середовища.

Протягом останніх років ХХ ст. – періоду глибокої соціально-економічної кризи в Україні спостерігалися стійкі порушення в структурі харчування населення. Наукові дослідження та дані статистики свідчать про різке зниження споживання біологічно цінних продуктів: м'яса і м'ясопродуктів, молока і

молочних продуктів, яєць, риби, овочів і фруктів при одночасному стабільно високому рівні споживання хлібопродуктів, тваринного жиру, зернобобових продуктів, картоплі. У населення України також спостерігається так званий «прихований голод» внаслідок дефіциту в харчовому раціоні вітамінів, особливо антиоксидантного ряду (А, Е, С), макро- і мікроелементів (йоду, заліза, кальцію, фтору, селену). Дефіцит вітамінів, макро- і мікроелементів, тваринного білка став масовим постійно діючим негативним чинником для здоров'я населення.

Нераціональне, розбалансоване, полідефіцитне харчування сприяє розвитку і різкому зростанню у населення хронічних неінфекційних захворювань: (серцево-судинної системи, шлунково-кишкового тракту, хвороб обміну, онкологічних), які набувають епідемічного характеру. Поширюється соціально зумовлені інфекційні хвороби такі, як туберкульоз, який також пов'язаний з недостатнім, в першу чергу білковим, харчуванням. «Прихований голод» загрожує фізичному і інтелектуальному здоров'ю нації. За роки кризи стан здоров'я населення України настільки погіршився, що проблема виросла до загрози національній безпеці [113].

Досвід багатьох країн світу свідчить, що послідовна комплексна державна політика в галузі харчування, спрямована на забезпечення всіх груп населення повноцінним, раціональним харчуванням, дає позитивні результати в зниженні рівня захворюваності і поліпшенні показників здоров'я населення.

Серед факторів способу життя, що впливають на якість життя та здоров'я нації, значне місце посідає погіршення структури індивідуального споживання. Матеріальні нестатки примушують населення обмежувати себе в харчуванні, придбанні необхідних непродовольчих товарів, а також призводять до несвоєчасної або в неповному обсязі оплати житлово-комунальних послуг. Протягом кризових років питома вага вартості харчування в структурі витрат збільшилася вдвічі, але якість раціону значно погіршилася. При цьому енергетична цінність раціону харчування майже п'ятої частини населення країни була нижчою за 2100 ккал, що, за визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, є порогом бідності. Водночас збільшився і розрив у якості харчування багатих та бідних. Істотна частина населення не має можливості

задовольнити свої потреби в найбільш корисних продуктах харчування. Низький рівень споживання продуктів тваринного походження обумовлює і недосконалість структури харчування. Загальне погіршення структури споживання найбільш гостро позначається на бідних верствах населення, які змушені обмежувати себе практично у всьому, за винятком хліба та картоплі [118].

Слід підкреслити, що причиною неправильного, шкідливого для здоров'я харчування не завжди є низькі доходи людей. Нерідко люди з високими доходами витрачають їх не на корисні, а на шкідливі для здоров'я продукти. Важливою проблемою в нашій країні є захист прав споживачів на повну і точну інформацію щодо впливу конкретних продуктів харчування на здоров'я людини, підвищення загального рівня культури, в тому числі культури споживання, культивування здорового способу життя [31].

Важливим чинником підтримання здоров'я є нормальна фізична активність, регулярні заняття спортом. Аналіз фізичної активності населення України свідчить, що майже дев'ять з кожних десяти дітей у віці 6 років і старших займаються фізкультурою та спортом (передусім у школі) не менше одного разу на тиждень. Доросле населення значно менше займається фізкультурою і спортом: лише кожен третій чоловік і кожна п'ята жінка в цілому по Україні, в сільській місцевості – кожен четвертий чоловік і кожна восьма жінка. Такий стан зумовлений багатьма чинниками, серед яких першочергове значення мають перевантаженість громадян виробничими та побутовими проблемами, низька доступність спортивних та оздоровчих закладів як у територіальному, так і у ціновому аспекті. Важливе значення має і несформованість позитивного іміджу здорового способу життя, турботи й відповідальності щодо власного здоров'я серед більшості населення України.

Важливою проблемою в нашій країні є й поширеність шкідливих звичок серед населення. Ситуація з алкоголізмом в країні відзначалася гостротою і в минулі часи, а за роки кризи стала надзвичайно загрозливою. Населення стало вживати більше міцних спиртних напоїв, низькосортні вина та горілку, сурогати, фальсифікати. Все це відбувається на фоні недостатнього, незбалансованого харчування. У процес алкоголізації втягуються жінки і

молодь, вживання алкогольних напоїв з року в рік зростає. Вже давно доведено тісний зв'язок між показниками споживання алкоголю, з одного боку, і рівнем травматизму, рівнем смертності від нещасних випадків і рівнем захворюваності на багато хронічних хвороб – з іншого. Упродовж 90-х рр. в Україні вчетверо зросла захворюваність на наркоманію і токсикоманію, до того ж більш ніж утричі зросло число хворих (у розрахунку на 100 тис. осіб), які перебувають на обліку з приводу розладів психіки та поведінки внаслідок вживання наркотичних та інших психоактивних речовин [51, с. 11-16].

На сьогодні вкрай напруженою залишається проблема тютюнопаління. Це зумовлено масштабністю шкоди куріння для здоров'я. Тютюн є чинником ризику більш ніж 20 хвороб, які складають майже 75 % в структурі смертності населення. За розрахунками ВООЗ, очікується, що в 2016 р. в нашій країні вживання тютюну спричинить більше 22 % смертей. Куріння - основна причина смертності, якій можна запобігти. З курінням пов'язані і великі економічні збитки, зокрема через зниження продуктивності праці внаслідок часткої відсутності на робочому місці курців, зниження працездатності, втрати робочої сили в результаті більш високої смертності людей допенсійного віку, збільшення витрат на медичну допомогу, зумовлену захворюваннями, які пов'язані з тютюнопалінням, тощо. Поширеність тютюнопаління в Україні складає 19% серед дорослих жінок і 51% серед дорослих чоловіків. В розвинених країнах, за окремими винятками, ці цифри значно менші. Це означає, що більше третини дорослого населення нашої країни свідомо піддає себе і своїх дітей (в тім числі майбутніх) ризику захворювання та передчасної смерті. Зважте, що в цьому випадку для втрати здоров'я немає об'єктивних причин як-то рівень життя чи екологічна ситуація, єдиною причиною є злочинно безвідповідальне ставлення людей до своєї найдорожчої цінності – здоров'я.

Охорона та зміцнення здоров'я людей є важливою складовою частиною державного будівництва, соціальної політики, системи національної безпеки, однією з внутрішніх функцій держави. Сучасні вимоги до системи охорони здоров'я і потреба вирішення ключових проблем галузі визначають стратегічні цілі державної політики України в галузі охорони здоров'я, такі як:

- 1) збереження і зміцнення здоров'я населення;
- 2) поліпшення медико-демографічної ситуації: збільшення народжуваності; зменшення рівня смертності, особливо немовлят і осіб працездатного віку; подовження тривалості життя, особливо чоловіків;
- 3) підвищення рівня санітарної культури населення, формування здорового способу життя;
- 4) удосконалення організації медичної допомоги; пріоритетний розвиток первинної медико-санітарної допомоги; упорядкування мережі та структури закладів охорони здоров'я;
- 5) удосконалення механізмів фінансування закладів охорони здоров'я та оплати праці медичних працівників;
- 6) правове забезпечення реформування і діяльності системи охорони здоров'я.

Третьою складовою механізму підвищення продуктивності праці є економічна складова. В її основі лежить формування ефективної економічної мотивації до покращення результатів праці як на індивідуальному (нано-) рівні, так і на рівні національної економіки в цілому [28].

В основі матеріального добробуту людини лежить її особистий дохід, який об'єктивно мав би залежати від індивідуальних результатів праці, що на превеликий жаль, не завжди є реальністю. Саме тому важливим елементом формування ефективного мотиваційного механізму є виважена диференціація рівня оплати праці за видами економічної діяльності, типами виробництв та витрат праці.

В структурі особистих доходів населення значна частка належить заробітній платі, що складає майже половину усіх заробітків. Останнім часом заробітна плата не виконує своєї основної стимулюючої функції, що веде до деградації працівника та втрати ним бажання покращувати якість свого працю. Якщо заробітної плати заледве вистачає на задоволення основних фізичних потреб людини, то про особистий інтелектуальний та культурний розвиток мова навіть не ведеться. Саме тому, відновлення стимулюючої функції заробітної плати є одним із важливих питань забезпечення зростання продуктивності праці.

З урахуванням визначального значення ефективної зайнятості для забезпечення суспільного прогресу Міжнародною організацією праці (МОП) ще задовго до організаційного оформлення концепції людського розвитку були сформульовані принципи державної політики, економічної і суспільної стратегії в сфері зайнятості, яка сприяє людському розвитку. Конвенція МОП 1964 р. № 122 про політику в галузі зайнятості передбачає, що з метою стимулювання економічного зростання і розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі й ліквідації безробіття та неповної зайнятості необхідно прагнути до повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості. Повна зайнятість при цьому трактується як забезпечення роботою усіх, хто добровільно бажає працювати. Продуктивна зайнятість розуміється по-перше, як економічно вигідна і доцільна зайнятість, і по-друге, як зайнятість, що відповідає кваліфікації і здібностям працівника й дозволяє йому реалізувати свій трудовий потенціал та мати високий заробіток.

Світова практика свідчить про те, що в соціально орієнтованій ринковій економіці держава відіграє особливу роль, оскільки на неї покладено широкі функції. Ключовими для людського розвитку в Україні в умовах економічного зростання залишаються державні функції у сфері зайнятості. Сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості населення, посилення механізмів регулювання ринку праці залишаються важливими складовими елементами державної політики зайнятості, котра ґрунтується на ряді ратифікованих Україною міжнародних правових документів та національного законодавства в сфері зайнятості.

На етапі економічного зростання набуває особливої значущості здійснення регулюючих заходів, спрямованих на ліквідацію прихованого безробіття, проведення політики продуктивної зайнятості. Зусилля органів державної влади мають концентруватися на запровадженні дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпеченні гарантій зайнятості в процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримці підприємництва і самозайнятості населення, розширенні практики громадських робіт, підвищенні гнучкості ринку праці.

Посилення ролі держави у сфері зайнятості дозволить прискорити перехід України до європейських стандартів, вимог інформаційного суспільства, моделі інноваційного розвитку, підвищення ефективності соціально-орієнтованого ринкового господарства. Для реалізації політики у сфері зайнятості держава має забезпечити таку систему пріоритетів:

- наближення державних стандартів зайнятості до стандартів Європейського Союзу;
- проведення попередньої експертизи проектів нормативно-правових актів щодо їх впливу на рівень і ефективність зайнятості;
- підвищення попиту на працю в галузях економіки, що потребують робочої сили вищої та середньої кваліфікації і здатні забезпечити її продуктивне використання, а також активне запровадження прогресивних систем оплати праці;
- зростання якості національної робочої сили, її конкурентоспроможності, розвиток трудового потенціалу;
- обмеження рівня пропозиції праці в нерентабельних, неперспективних сферах господарювання, з важкими умовами праці, екологічно небезпечних;
- упередження застійних форм безробіття і неформальної зайнятості, які зумовлюють декваліфікацію населення і посилюють соціальну напругу в суспільстві;
- оптимізація процесу вивільнення і перерозподілу робочої сили з метою мінімізації соціальних втрат і нейтралізації можливих негативних економічних наслідків;
- мобілізація організаційних, технологічних, соціально-економічних резервів на загальне зниження трудомісткості виробничих процесів перш за все на основі їх технологічного оновлення.

Представлену вище модель організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці, на нашу думку, варто застосовувати в розрізі економічних рівнів (макро-, мезо-, мікро- та нанорівнів), адже на кожному щаблі економічної системи вдосконалення інтелектуальної, соціальної та економічної складових процесу забезпечення зростання продуктивності праці має місце. Рухаючись по вертикалі вищий рівень можливий лише при умові

забезпечення зростання показників нижчого рівня. Натомість нижчий рівень прямо пропорційно залежить від стану справ на найвищому макроекономічному рівні, зокрема з позицій інституційних чинників.

Реалізація методів покращення інтелектуальної, соціальної та економічної складових на макро-, мезо-, мікро- та нанорівнях має на меті:

- формування людського капіталу якісно нового рівня;
- формування особистості, підприємства, галузі, регіону та економіки «нового типу»;
- формування ефективного мотиваційного механізму.

Як результат, ми отримуємо нову потужну особистість з сформованим та розвиненим інтелектуальним капіталом високої якості, з високим ступенем соціальної відповідальності, культури та патріотизму, а також з високим ступенем мотивації. Синергізм даних результатів веде до зростання продуктивності праці та забезпечення на цій основі можливостей для людського розвитку.

3.3. Напрями активізації соціально-економічних важелів впливу на продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку

Управління продуктивністю праці на державному рівні передбачає здійснення впливу на політичні, економічні, господарські та соціальні процеси, що визначають ключові аспекти життя громадян. На сучасному етапі розвитку України необхідним є розроблення та впровадження комплексу реформ з урахуванням їх прогнозованого впливу на суспільну продуктивність праці, використовуючи науково-обґрунтовані норми та критерії. Моніторингова складова стратегічного планування має включати розрахунок та аналіз показників продуктивності, що дозволить здійснити оцінку ступеню досягнення програмних цілей. Важливим механізмом активізації економічних важелів впливу на продуктивність праці є впровадження її показників у стратегічне планування.

Протягом останніх років перед світовою спільнотою постали виклики, у відповідь на які запроваджено низку ініціатив на найвищому рівні щодо моніторингу суспільного прогресу та врахування завдань покращення якості життя населення у процесі стратегічного планування національного розвитку. Від прогнозування, визначення цільових орієнтирів, програмування та впровадження заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці у контексті забезпечення можливостей для людського розвитку, а також його моніторингу багато в чому залежить спрямованість і темпи перетворень у кожній країні.

У свою чергу, від значних зрушень в якості життя кожної людини залежить економічна та політична стабільність суспільства.

Запропонована модель (рис. 3.6) складається з взаємозалежних і взаємообумовлених підсистем. В основі її функціонування лежить моніторинг і постановка стратегічної мети (проблеми).

Основним елементом системи є соціально-економічний простір, утворений соціальними інститутами, у вигляді керуючої та керованої підсистем, об'єднаних прямим і зворотнім зв'язком, які складають основу моделі.

Керуюча підсистема займається розробкою і прийняттям стратегічних рішень, контролем реалізації стратегії політики управління суспільною продуктивністю праці. Управлінський вплив полягає у розробці та впровадженні конкретних першочергових соціально-економічних програм з урахуванням визначеної проблеми, наприклад зростання доходів та зниження рівня бідності.

Керована підсистема представлена об'єктом, на який спрямований управлінський вплив. Якість життя, людський розвиток та соціальні процеси, що відбуваються у суспільстві, також є об'єктами впливу.

До компонентів «входу» моделі відносяться: інформація про зовнішнє середовище, фінансові, матеріальні, людські (знання та інтелект), технічні ресурси (інновації), необхідні для реалізації визначених цілей і завдань.

Компонентом «виходу» є досягнення стратегічної і тактичної мети, які сприяють підвищенню якості життя соціуму. Воно вимірюється за допомогою

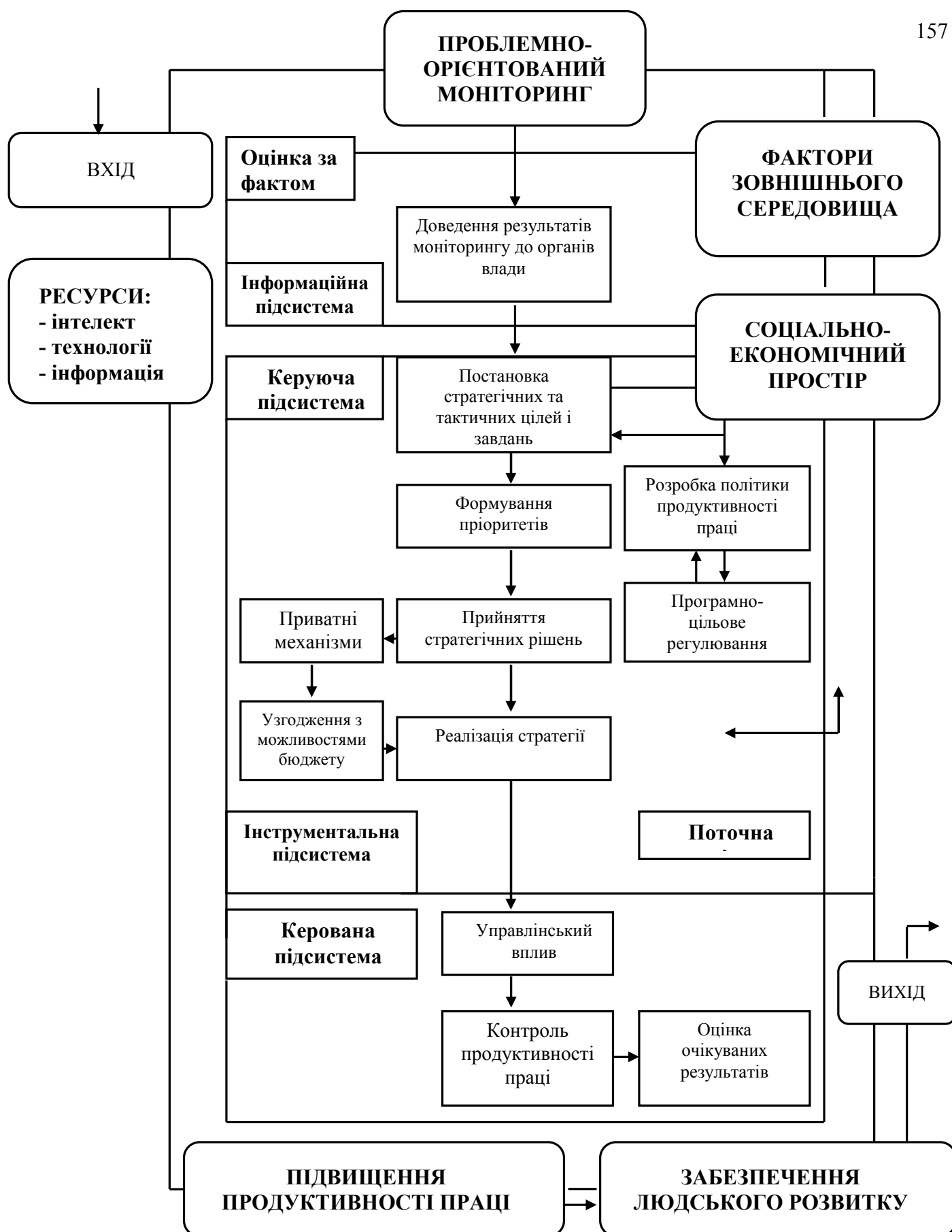


Рис. 3.6. Модель підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку

Примітка: ¹ Складено автором

наступних індикаторів (суб'єктивних і об'єктивних), відповідних до поставленої мети: збільшення ВВП на душу населення, збільшення очікуваної тривалості життя, підвищення рівня здоров'я населення, зниження загальної смертності, збільшення грошових доходів населення, зниження рівня абсолютної і відносної бідності і т.д.

Ефективність реалізації стратегічних рішень значно підвищується, якщо існує єдиний інформаційний простір, створений як єдина система збору та обробки інформації. Інформаційний простір не тільки значно полегшує проведення стратегічного моніторингу, але й підвищує його ефективність. Проведення моніторингу має здійснюватися з використанням певних інструментів та на основі єдиного підходу. Це дозволяє оцінити ефективність існуючої в державі політики управління продуктивністю праці, головний напрямок якої – обґрунтованість стратегічних, тактичних цілей і завдань державної політики. Далі слідує етап розробки та прийняття обґрунтованих стратегічних рішень і їх реалізація.

Наступним етапом представленої системи є оцінка за фактом, яка передбачає аналіз наслідків та результатів її функціонування. На відміну від моніторингу, оцінка передбачає більш детальний аналіз. Результати оцінки за фактом служать основою для оцінки ефективності обраної стратегії, а також вироблення заходів відповідно до вимог часу.

Послідовність визначення стратегічних орієнтирів – від постановки проблеми до оцінки можливостей держави в її вирішенні – встановлюється на основі алгоритму послідовного стратегічного впливу на проблемні зони (наприклад, низький рівень продуктивності праці на селі) у сфері управління продуктивністю праці.

Запропонований алгоритм складається з десяти етапів. Головною його метою є не тільки постановка, а й вирішення проблеми, виходячи з

Наступний етап алгоритму – оцінка потенціалу розвитку держави. Його особливістю є обмеженість вибору стратегічних напрямів, що обумовлено виявленими проблемами, значними зовнішніми загрозами і обмеженістю наявних ресурсів.

У зв'язку з цим при розробці стратегії підвищення продуктивності праці необхідно враховувати не тільки існуючу соціально-економічну ситуацію, але і сильні і слабкі сторони, наявний потенціал держави та можливості їх ефективного використання. Після проведеного аналізу слідує блок формування пріоритетів, що складається з декількох етапів. У рамках наступного етапу необхідно чітко позначити проблеми, виходячи з результатів оцінки потенціалу розвитку.

Вирішення будь-якої проблеми починається з постановки мети і формулювання завдань для її досягнення. Класифікація та ранжування проблем соціально-економічного розвитку держави дозволяє виділити і обґрунтувати пріоритетні цілі і завдання стратегічного розвитку.

Стратегічне планування як процес передбачає реалізацію наступних етапів:

I етап. Визначення стратегічних цілей досягнення суспільного прогресу на основі покращення якості життя населення та можливостей людського розвитку.

II етап. Ситуаційний аналіз існуючого рівня продуктивності праці, врахування залежності від зовнішніх умов, визначення можливостей удосконалення цієї системи та, відповідно, ризиків та загроз, що супроводжують реалізацію цього процесу.

III етап. Вибір відповідних стратегій (напрямів діяльності) для досягнення стратегічних цілей, залежно від наявних ресурсів.

IV етап. Розробка стратегії забезпечення високого рівня людського розвитку на основі чинника продуктивності праці.

V етап. Розробка плану дій для реалізації стратегії (з урахуванням наявних ресурсів) та залучення соціальних партнерів, громади до її реалізації.

Основні цілі проведення моніторингу продуктивності праці у контексті її впливу на людський розвиток в Україні:

- виявлення та систематизація ключових показників, які надають найбільш повну інформацію про складові людського розвитку;
- можливість урахування позитивних та негативних показників розвитку, які впливають на якість життя населення;

- розроблення альтернативних варіантів щодо підвищення ефективності органів влади різного рівня з метою досягнення збалансованого сталого економічного зростання і підвищення рівня людського розвитку;
- стратегічне та оперативне планування на основі розроблення прогнозів, альтернатив подальшого макроекономічного та регіонального розвитку;
- удосконалення системи управління продуктивністю праці з метою покращання якості життя населення в умовах сталого розвитку.

При цьому основними завданнями моніторингу продуктивності праці є:

- організація спостереження, одержання достовірної, вчасної та об'єктивної інформації про хід здійснення економічних, соціальних та екологічних процесів;
- оцінка та системний аналіз отриманої інформації, визначення причин позитивних та негативних наслідків соціально-економічних трансформацій економіки;
- забезпечення органів управління, установ, організацій та суб'єктів господарювання незалежно від їх підпорядкування та форм власності, а також громадян інформацією, отриманою під час проведення моніторингу;
- підготовка рекомендацій, спрямованих на запобігання негативним та підтримку позитивних тенденцій у процесі підвищення продуктивності праці, доведення їх до відповідних органів управління з метою прийняття більш ефективних рішень в умовах сталого розвитку [81, с. 121-132].

Головною функцією моніторингу продуктивності праці є забезпечення відповідних органів влади території повною, достовірною, систематизованою, своєчасною інформацією про основні процеси та тенденції, які спостерігаються у різних сферах економіки, про формування соціальної ситуації, стан довкілля та їх вплив на людський розвиток.

Головним принципом моніторингу має бути його спрямованість на поліпшення рівня і якості життя населення. Серед інших принципів моніторингу продуктивності праці доцільно виділити такі: безперервність спостереження; періодичність отримання інформації про зміни та тенденції; розвиток системи моніторингу на основі удосконалення методичного

інструментарію, що використовується, та технічного оснащення; розширення кола показників спостереження (їх удосконалення за необхідності).

При організації моніторингу необхідне дотримання стандартних вимог до інформації: її повноти, достовірності, своєчасності, репрезентативності. Функціонування системи моніторингу продуктивності праці повинно здійснюватися компетентними органами влади на відповідній правовій основі; взаємодії між органами управління з приводу збору, зберігання та передачі первинної інформації (органами статистики в межах своєї компетенції), обробки та систематизації інформації, розроблення інтегральних показників (відділи управлінь економіки відповідних рівнів), обчислення показників продуктивності праці та індикаторів людського розвитку території і проведення його моніторингу (відділи регіонального розвитку територій відповідних рівнів), правових форм захисту та зберігання інформації, гарантування інформаційної безпеки шляхом формування територіальних інформаційних фондів моніторингу продуктивності праці. [164]

Фінансування розроблення моніторингу продуктивності праці у розрізі економічних рівнів повинно забезпечуватися органами місцевого самоврядування на цих рівнях в межах бюджетних коштів. Враховуючи те, що в Україні бюджет майже всіх рівнів характеризуються дефіцитністю, слід широко використовувати можливості залучення й інших джерел фінансування. Одним із варіантів є надання платних інформаційних довідок при залученні суб'єктів господарювання до інвестиційної діяльності. Однією з головних переваг запровадження в практику даного типу моніторингу є перспектива довгострокового планування заходів розвитку територій, які забезпечать підвищення продуктивності праці та якості життя її населення, а також виявлення умов і можливостей залучення на свою територію інвесторів, які зацікавлені в довгостроковому вкладенні коштів.

Таким чином, перед органами влади постає проблема розроблення комплексної програми підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку, яка повинна об'єднати вже існуючі в регіонах програми забезпечення окремих складових людського і підпорядковуватися загальній програмі, виступаючи їх складовими.

Висновки до 3 розділу

Управління продуктивністю праці на національному рівні передбачає ефективну організацію всіх її елементів та чинників, що в кінцевому результаті призводить до зростання продуктивності праці, підвищення економічного рівня країни та забезпечення високого рівня життя її громадян.

Вивчення теоретико-методологічних засад підвищення продуктивності праці як основи та чинника забезпечення людського розвитку, дослідження існуючих проблем у практиці реалізації цієї стратегії, переконливо засвідчили потребу у пошуку нових підходів щодо вдосконалення механізму підвищення продуктивності праці.

Обґрунтовано необхідність здійснення комплексного аналізу та оцінювання впливу кожного чинника на підвищення продуктивності праці та забезпечення людського розвитку. На основі SWOT-аналізу, який передбачає оцінку сильних внутрішніх сторін (конкурентних переваг), які містять основу його розвитку; слабких внутрішніх сторін (недоліків), які ускладнюють умови розвитку; зовнішніх сприятливих можливостей, що є або можуть виникнути в майбутньому та зовнішньої потенційної загрози, було запропоновано чотири основні різновиди стратегії розвитку продуктивності праці у контексті забезпечення людського розвитку:

- стратегію, яка використовує сильні сторони (потужний інтелектуальний потенціал країни; наукові дослідження та розробки, культурний потенціал та культурна спадщина українців, сприятливі природні та кліматичні умови, багатий ресурсний потенціал, традиції та автентичність, тощо) для реалізації можливостей;

- стратегію, яка мобілізує існуючі резерви для знешкодження загроз (низького рівня соціальної забезпеченості, високого ступеню недовіри населення до влади, низької ціни робочої сили, неефективної політики зайнятості, високого рівня безробіття і т. ін.);

- стратегію, спрямовану на мінімізацію слабких сторін на основі використання можливостей (залучення інвестицій в реформування галузі

освіти, міжнародна наукова співпраця та міжнародний обмін студентами, активізація молоді, активізація політики зайнятості, розширення можливостей жінок, підвищення соціальних стандартів життя, тощо);

- стратегію, спрямовану на мінімізацію потенційних загроз (низької якості освіти, низького рівня соціальної відповідальності населення, диспропорцій на ринку праці, високого рівня корумпованості влади, низького культурного рівня населення, і т. ін.).

Доведено доцільність та необхідність нами застосування моделі підвищення продуктивності праці на основі брендингу як синергії шести її складових елементів: освіти, здорового способу життя, праці, культури праці, екології та культури, які є головними нематеріальними компонентами людського розвитку. Визначено, що пріоритетного соціального значення для формування особистості нового типу в сучасних умовах набувають здоров'я та знання.

Виявлені в результаті проведеного дослідження проблеми, які сьогодні перешкоджають або гальмують використання технології ребрендингу у контексті забезпечення зростання продуктивності праці вимагають побудови ефективно діючого механізму підвищення продуктивності праці. В результаті проведеного дослідження розроблено модель організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці, що базується на врахуванні економічної, соціальної та інноваційно-інтелектуальної складових у розрізі економічних рівнів, враховує базові фактори конкурентоспроможності, підсилювачі ефективності, фактори розвитку та інноваційного потенціалу і діє через економіко-правові та адміністративні важелі. Основними напрямками дії організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці є формування особистості «нового типу», досягнення вищої продуктивності праці та вищого ВВП.

Визначено основні напрями підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку, що передбачають побудову ефективної моделі, в основу функціонування якої покладено стратегічне планування, управління продуктивністю, моніторинг та контроль. Компонентом «виходу» є досягнення стратегічної і тактичної мети, які сприяють підвищенню

продуктивності праці та забезпечення на цій основі можливостей людського розвитку.

Основні результати розділу опубліковані в наукових працях автора [5, 62, 64, 65].

ВИСНОВКИ

В дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нові підходи до розв'язання проблеми забезпечення людського розвитку через підвищення продуктивності праці. Результати дисертаційного дослідження дали змогу дійти до таких висновків:

1. Підвищення продуктивності праці у сучасному світі виступає основним чинником забезпечення високих стандартів якості життя та гідного людського розвитку на основі посилення інноваційної активності в економіці. Обґрунтовано, що інноваційна ємність національної економіки є важливою складовою досягнення значного економічного ефекту, що, у свою чергу, виступає передумовою забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг на міжнародних ринках. У роботі доведено необхідність реалізації конкурентних переваг інноваційного типу розвитку економіки, що формує основу для людського розвитку на основі підвищення продуктивності праці.

2. Вивчення теоретико-методологічних підходів до трактування поняття продуктивності праці переконливо засвідчило потребу у виокремленні «інноваційної ємності» як основи процесу реалізації конкурентних переваг економіки, стимулятора технологічного розвитку та накопичення людського потенціалу.

3. Здійснення багаторівневої систематизації чинників підвищення продуктивності праці (зокрема, економічних, інтелектуальних, соціальних та інноваційних) та урахування існуючих підходів до групування індикативних показників продуктивності праці (у контексті забезпечення людського розвитку) довели пріоритетність інноваційних чинників у забезпеченні реалізації конкурентних переваг національної економіки. Дослідження визначених чинників дає змогу оцінити перспективи підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі зростання людського розвитку.

4. Обґрунтовано доцільність запровадження трансмісійного механізму взаємодії між продуктивністю праці та людським розвитком як основи передачі

генерованих економічною, соціально-трудовою, інституціональною та екологічною сферами імпульсів змін інерційного або інноваційного характеру. Визначено, що ці процеси поширюють дію на процеси реалізації людського потенціалу за сприянням інструментів економічного, організаційно-технічного, соціального та інституційного впливу нарощення інноваційної ємності національної економіки.

5. Проведення міжнародних порівнянь дозволило зробити висновок про наявність тісного взаємозв'язку між продуктивністю праці та рівнем людського розвитку. Так, такі країни як Норвегія, США, Люксембург, Австралія, Франція, Німеччина та Бельгія характеризуються одними з найвищих показників продуктивності праці серед країн світу станом на 2014 р., в той же час зберігаючи лідируючі позиції і в рейтинзі країн за індексом людського розвитку. Забезпечення економічного зростання в умовах, що склалися, можливе лише за рахунок зростання частки обробної промисловості, сфери послуг та високотехнологічних наукоємних галузей з одночасним зниженням енергетичної інтенсивності існуючих виробництв. За результатами дисертаційного дослідження визначено, що підвищення продуктивності праці на основі трансформації застарілої сировинної економіки в сучасну інтелектуальну є фундаментом для розбудови конкурентоспроможної інноваційної економіки та чинником забезпечення можливостей для розвитку людини.

6. В результаті проведення міжнародного аналізу структури зайнятості за видами економічної діяльності виявлено, що для більшості успішних світових економік характерним є низький відсоток зайнятості населення у сільському господарстві (від 1,2% у Великобританії до 2,9% у Франції). В Україні високий рівень зайнятості та низька продуктивність праці у цій галузі зумовлені здебільшого застарілою технічною базою. Це свідчить про наявність резервів як підвищення продуктивності праці у галузі сільського господарства, так і продуктивності праці в цілому за рахунок переорієнтації зайнятого населення у галузі з високою часткою доданої вартості.

На галузевому рівні чинником забезпечення більш високого рівня людського розвитку може стати підвищення продуктивності саме у галузі

інформаційно-комунікаційних технологій. Наявність в Україні значних резервів такого спрямування доводять результати проведеного міжнародного порівняльного аналізу витрат на інформаційно-комунікаційні технології та інвестицій в освіту.

7. На основі використання підходів до статистичного моделювання у дисертації здійснено аналіз регіонального аспекту взаємодії між продуктивністю праці та людським розвитком у розрізі економічних, соціальних, інтелектуальних та інноваційних чинників впливу. У роботі підтверджено наявність істотного зв'язку між зазначеними характеристиками та встановлено, що продуктивність праці найбільшою мірою пов'язана з освітніми характеристиками людини.

8. Визначено, що продуктивність праці залежить від багатьох факторів, тому важливим завданням є комплексний їх аналіз та оцінка впливу кожного фактора на підвищення продуктивності праці та забезпечення людського розвитку. У роботі побудовано матрицю SWOT-аналізу основних детермінант підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку, виявлено сильні та слабкі сторони реалізації цього процесу в Україні, виокремлено загрози та можливості впливу зовнішнього середовища; це дало змогу визначити перспективні напрямки підвищення продуктивності праці на макрорівні та запропонувати варіанти стратегій її розвитку у контексті забезпечення людського розвитку.

9. Запропоновано модель організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці, яку представлено у вигляді чотирирівневої системи, що базується на взаємодії інноваційно-інтелектуальної, економічної та соціальної складових продуктивності, узгодженні напрямів, факторів та важелів впливу. Основним результатом дії моделі організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці є створення особистості, колективу, регіону та економіки «нового типу», основою яких є інтелектуальний капітал високої якості та забезпечення на цій основі можливостей людського розвитку.

10. Визначено, що головним завданням сучасного напрямку державного регулювання має бути зміна уявлень про спосіб життя, культуру особистості

екологію, освіту, працю та культуру праці. Доведено доцільність та запропоновано механізм реалізації такого проекту із застосуванням технології брендингу – формування та реалізації нового іміджу продуктивності праці та відповідного способу життя. Такий крок має бути спрямований, з одного боку на розширення цільової аудиторії, а з іншого – на привернення до проекту уваги приватних інвесторів.

11. У роботі запропоновано напрями підвищення продуктивності праці з урахуванням необхідності забезпечення людського розвитку, реалізація яких пов'язана з розробленням та запровадженням моделі стратегічного управління цим процесом та доведено доцільність застосування моделі підвищення продуктивності праці на основі брендингу як синергії шести її складових елементів.

12. Доведено, що управління продуктивністю праці має здійснюватися через її стратегічне планування, моніторинг та контроль. Компонентом «виходу» є досягнення стратегічної і тактичної мети, які сприяють підвищенню продуктивності праці та забезпечення на цій основі можливостей людського розвитку. Завданням уряду держави є розроблення комплексної програми підвищення продуктивності праці як чинника забезпечення людського розвитку, яка повинна об'єднати вже існуючі в регіонах програми забезпечення окремих складових людського і підпорядковуватися загальній програмі, виступаючи їх складовими.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інструкція зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс]: затверджена Міністерством статистики України від 11.12.95 №323.– Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
2. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності. Затверджено наказом Міністерства економіки України від 26 грудня 2008 р. № 916. [Електронний ресурс]: - Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ME08866.html.
3. Ажажа М.А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Запоріжжя, 2013. – с.11-17
4. Атаманюк Ю.Ф. Розвиток інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства в контексті її впливу на якість та продуктивність праці //Вісник ХНУ. – Т.2. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – с. 239-243.
5. Атаманюк Ю.Ф. Розвиток людського капіталу як пріоритетний напрям підвищення продуктивності праці та соціально-економічного зростання // Науковий вісник ПУСКУ – Ч. III. – Полтава: ПУСКУ, 2010. – с. 91-94
6. Акимова Н. В. Производительность труда в промышленности: проблемы измерения и стимулирования / Н. В. Акимова - К. : Наукова думка, 1991. – 100с.
7. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – с. 42-49.
8. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Беккер Г. С.; [пер. с англ.]; сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; предисл. М. И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
9. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг ; [пер. с англ.], 4-е изд. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с.

10. Богиня Д. П. Ринкові аспекти удосконалення підготовки управлінських кадрів в умовах інтеграції вищої освіти України до ЄС / Д. П. Богиня // Вісник східноукраїнського національного університету ім. В. Даля: науковий журнал. – 2005. – №12 (94). – с. 18-23.
11. Большая Советская Энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict/bse/article/00016/78500.htm>.
12. Брич В. Продуктивна зайнятість населення в трансформаційній економіці / В. Брич, А. Аляб'єв // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2007. – Вип.12. – с. 68-72.
13. Варданян И. Новые тенденции в мотивации персонала // И. Варданян / Управление персоналом. – 2005. – № 9-10. – с. 93-95.
14. Варламова З.Н. Исследование соотношения понятий «знание» и «информация». [Электронный ресурс]: <http://www.lib.csu.ru/vch/108/002.pdf>.
15. Васильева Т. Труд – отец богатства / Т. Васильева // Бізнес. – 2003. – № 15. – с. 45-49.
16. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М.: Юрист, 1998.
17. Вишневская Н. Т. Затраты на рабочую силу и производительность труда / Н. Т. Вишневская // Труд за рубежом. – 2003. – № 4. – с. 3-16.
18. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності аграрної праці / В. Вітвіцький, З. Метельська, В. Юдіна // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – с. 29-33.
19. Воронов А. Производительность труда и конкурентоспособность: две стороны одной медали / А. Воронов // Человек и труд. – 2002. № 12. – С. 66-69.
20. Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – М.: Смысл, 2005. – 1135 с.
21. ВВП України на душу населення за паритетом купівельної спроможності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.indexmundi.com/g.aspx?c=up&v=67>.
22. Гаврилова Т.К., Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 144 с.
23. Гвоздик Н.М. Формування ефективних інвестицій у людський капітал на підприємствах: монографія / Н.М. Гвоздик. – Полтава: ПУЕТ, 2013. – 233 с.
24. Гвоздик Н.М. Неперервна освіта дорослих: проблеми та перспективи розвитку / Н.М. Гвоздик // Вісник національного університету водного

господарства та природокористування: зб. наук. праць. Економіка. – Рівне: НУВГП, 2013. – Вип. 1 (61). – с. 49-55.

25. Гвоздик Н.М. Роль держави у формуванні і розвитку людського капіталу / Н.М. Гвоздик // Ефективна економіка. – Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет, 2014. – №5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

26. Гвоздик Н.М. Значення соціального партнерства у стимулюванні інвестицій у людський капітал системи Укоопспілки / Н.М. Гвоздик // Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал. – Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи Національного банку України, 2014. – Вип. 2 (14). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fp.cibs.ck.ua>.

27. Геець В.М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геець, В. П. Семиноженко. – Харків : Константа, 2006. – 272 с.

28. Генкин Б. М. «Экономические и правовые основы повышения производительности и оплаты труда в России на основе применения новых технологий» - материалы научной конференции «Социальная функция государства в экономике 21 века» от 27 ноября 2007 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.econ.msu.ru/ds/1029>.

29. Гончарова О. В. Теоретичні уявлення щодо поняття «економіка знань» / О. В. Гончарова: Харківський регіональний інститут державного управління НАДУ при Президентові України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2009-2/doc/1/08.pdf>.

30. Горкіна Л. П. М. І. Туган-Барановський в економічній теорії та історії / Л. П. Горкіна. - К. : ІЕ НАН України, 2001. – 268 с.

31. Грейсон Дж. К. Американський менеджмент на порозі ХХІ века / Грейсон Дж. К., К. О'Делл / [пер. с англ.]. – М. : Экономика, 1991. – 320 с.

32. Грішнова О. А. Безперервна освіта в контексті завдань людського розвитку та економічного відродження України / О. А. Грішнова // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. – К. : Таксон, 2007. – с. 69-78.

33. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку // Соціально-

трудові відносини: теорія та практика. Збірник наук. праць. – К.: КНЕУ, №1(7)/2014. – с.34-42.

34. Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / [О. А. Грішнова, О. В. Дорош, С. Я. Шурпа]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. А. Грішнкової. – К.: КНЕУ, 2015. – 222, [2] с.

35. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1(23). – с.90-101

36. Грішнова О. А. Розвиток персоналу на підприємствах України як предмет соціально-трудових відносин // О. А. Грішнова, А. В. Васирик / Вісник Технологічного університету Поділля (Хмельницький національний університет). – 2004. – №3. – Т.1 (61). – с. 45-53.

37. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності // О. А. Грішнова, В. Небукін / Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. праць. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – с. 15-19.

38. Гузар У. Є. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства / У. Є. Гузар, М. В. Луцик // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір (збірник наукових праць) / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; редкол.: від. ред. В. С. Кравців. – Львів, 2013. – Вип. 1 (99). – 599 с. – с. 467–476.

39. Денисова А. В. Система ключевых стратегических показателей (ССП) эффективности службы управления персоналом / А. В. Денисова // Управление персоналом. – 2007. – № 2 (156). – с. 60-65.

40. Дієсперов В. Продуктивність праці – критерій стану і спроможності господарства / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2006. – №3. – С. 41-45.

41. Дієсперов В. Тенденції динаміки продуктивності і динаміки сільськогосподарської праці / В. Дієсперов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 6. – с. 15-20.

42. Дмитренко Г. А. Мотивация и оценка персонала / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапатова, Т. М. Максименко. – К., 2002. – 248 с.
43. Друкер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2003. – 272 с.
44. Економічна енциклопедія: у 3 т. / [редкол.: С. В. Мочерний (відповід. ред.) та ін.]. – К. : Академія, 2001. – 848 с.
45. Євтушевський В. А. Стратегія корпоративного управління / В. А. Євтушевський, К. В. Ковальська, Н. В. Бутенко. – К.: Знання, 2007. – 287 с.
46. Жуковский И. Методика изучения и развития мотивации профессионального самосовершенствования сотрудников фирмы / И. Жуковский // Управление персоналом. – 2005. – № 13. – с. 55-56.
47. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів та регіональні можливості їх забезпечення / Т. Заяць // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – с. 25-29.
48. Зотов В. В. Производительность труда «белых воротничков» / В. В. Зотов; [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1989. – 248 с.
49. Иванов Н. Внутрифирменная подготовка кадров в экономически развитых странах / Н. Иванов // Управление персоналом: тематический сборник статей. - М.: Главная редакция международного журнала Проблемы теории и практики управления», 1999. – Вып. 9.– с. 77-85.
50. Інвестиції та інноваційний розвиток 2008: науково-практичний бюлетень / Офіційне видання державного агентства України з інвестицій та інновацій. – К., 2009. – 64 с.
51. Каменецкий В. А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики / В. А. Каменецкий. – М.: ИЭ РАН, 2003. – 284 с.
52. Карцева Н. Стратегические аспекты формирования и развития персонала производственных предприятий / Н. Карцева // Управление персоналом. – 2007. – № 8 (162). – с. 70-71.
53. Кейнс Д. М. Общая теория занятости, процента и денег. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.nglib.ru>.
54. Кір'ян Т.М. Теоретичні основи та прикладні аспекти соціально-орієнтованої праці в Україні / Т.М. Кір'ян // Україна:аспекти праці. – 2006р. - №2. – с. 3-8.

55. Кендюхов О.В. «Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом» Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. – Донецьк: – 2007. <http://avtoreferat.net/content/view/13095/46>.

56. Класифікація видів економічної діяльності. – К.: Держстандарт України, 2006. – 213 с.

57. Козик В. В. Інноваційний розвиток підприємства через призму інноваційної ємності / В. В. Козик, О. Ю. Черняк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка політехніка». - 2010. - № 690. - с. 71-74.

58. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – с. 19-27.

59. Колпаков В. М. Управление развитием персонала : учеб. пособие [для студентов вузов] / В. М. Колпаков. – К.: МАУП, 2006. – 712 с.

60. Кондратюк Ю.Ф. Продуктивність праці як компонент індексу людського розвитку // Інноваційна економіка. – В. 42. – Кам'янець-Подільський: ПДАТУ, 2013. – с. 171-174

61. Кондратюк Ю.Ф. Дослідження чинників впливу на продуктивність праці у людському аспекті // Збірник наукових праць ВНАУ. – Т.2. - Вінниця: ВНАУ, 2013. – с. 38-49

62. Кондратюк Ю.Ф. Інвестиції в людський розвиток та можливості підвищення продуктивності праці // Вісник ДНУ. – Т.2. – Донецьк: ДНУ, 2013. – с. 75-79

63. Кондратюк Ю.Ф. Использование технологий брендинга и ребрендинга в повышении производительности труда // Экономика и предпринимательство.- № 7 (36). - Москва, 2013. – с. 261-263

64. Кордашенко С. Реформа системы профессионального образования / С. Кордашенко // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 4. – с. 4-7.

65. Коровський А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: монографія / А. В. Коровський. – К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.

66. Короташ В. М. Інвестування в людський ресурс як фактор підвищення економічної безпеки підприємств / В. М. Короташ // Формування ринкової

економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2007. – Т.1., ч.1. – с. 392-397.

67. Костин Л.А. Кардинальное повышение производительности труда / Л. А. Костин, С. А. Костин. – М.: Профиздат, 1986. – 272 с.

68. Костицын Н. Оптимизация издержек на корпоративное обучение / Н. Костицын // Управление персоналом. – 2005. – № 3. – с. 13-17.

69. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – № 3. – с. 122-139.

70. Кравченко І. Інвестиції в людський капітал та їх вплив на інтеграційні процеси / І. Кравченко // Матеріали четвертої міжнародної наукової конференції «Проблеми економічної інтеграції України в ЄС: інвестиційні аспекти», Ялта-Форос. – 1999. – с. 202-204.

71. Крупка М. І. Фінансово-кредитний механізм інноваційного розвитку економіки України / М. І. Крупка. – Львів : Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2001. – 608 с.

72. Кравчук Н.В. «Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю праці на вугільних підприємствах» Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, Донецьк, 2003.

73. Куликов Г. Т. Оценка состояния и тенденций мотивации труда наемных работников // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Серія: Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – Т. 2. – с. 146-155.

74. Лабунский Л. В. О развитии персонала / Л. В. Лабунский // Управление персоналом. – 2003. – № 7. – с. 43-45.

75. Лавриненко С. І. Шляхи реалізації політики поліпшення якості життя населення України у 2005–2009 роках / Україна в 2005-2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: монографія / Лавриненко С. І., Пищуліна О. М., Шевченко О. В. – К., 2009. – 644 с.

76. Лаврова Н.А. Ресурсы формирования и развития экономики, основанной на знаниях (институциональный анализ) / Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – В № 5 (44). – 2012. – с. 43-46.

77. Ленин В. И. О производительности труда: сборник трудов / В. И. Ленин. – М., 1956. – 152 с.

78. Либанова Э. Кому выгодно дешевая рабочая сила / Э. Либанова // Зеркало недели. – 2007. – 28.04. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0287/gazeta030.php>.

79. Лісогор Л.С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр./ Ін-т економіки НАНУ, 2001. – 163 с.

80. Лісогор Л.С. Вплив процесу реструктуризації економіки на формування конкурентних відносин на ринку праці України// Ін-т економіки та права «Крок». Вчені записки. Відп. ред. І.Ф. Радіонова. – К.: 1997. – Вип. 8. – 2003. – 252 с.

81. Лісогор Л.С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – червень 2008 р. – №3 (30). – с. 421-424.

82. Лісогор Л.С. Капіталізація людського капіталу України у контексті поліпшення якості трудового життя: проблеми та перспективи // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. / ред. кол. В.К. Мамутов, О.І. Амоша. – Донецьк: ДонУЕП, 2011. – №1. – 221 с.

83. Лісогор Л.С. Конкурентоспроможність робочої сили: вплив освітніх чинників // Філософські та психолого-педагогічні засади управління: зб. наук. праць ДонДУУ/ Донецьк: ДонДУУ, 2012.- т. XIII. – 451 с. – (серія «Державне управління»; вип. 226).

84. Лях В.В., Удовік С.Л. Фінська модель інформаційного суспільства: приклад для наслідування (передмова) // Кастельс М., Хіманен П. Інформаційне суспільство та держава добробуту. Фінська модель / Пер. з англ. – К.: Вид-во «Ваклер» у формі ТОВ, 2006. – с.15–22.

85. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 236 с.

86. Мазурок П. П. Роль теорії постіндустріального суспільства у формуванні сучасного типу працівника / П. П Мазурок // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 3 (33). – С. 187-195.

87. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю. – М.: Республика, 1992. – Т. 2. – 400 с.

88. Маркс К. Сочинения : [в 50 т.] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Прогресс, 1975. – Т. 23: «Капитал». – Т. 1. – 525 с.
89. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 3.
90. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
91. Милль Д. С. Основы политической экономии: соч. в 3-х т. / Д. С. Милль. – М. : Прогресс, 1980. – 496 с.
92. Назарова Г. В. Аналіз ефективності використання персоналу на промисловому підприємстві / Г. В. Назарова, М. А. Мащенко // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. Вип. 237, т. 1. – с. 72-80.
93. Назарова Г. В. Клієнтський капітал як складова інтелектуального капіталу організації / Г. В. Назарова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 3. – Т. 1. – с. 115-119.
94. Назарова Г. В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства / Г. В. Назарова // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України . – 2008. – №2 (27). – с.150-154.
95. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: статистичний збірник.– К.: ДП «ІВЦ Держкомстату України». – 2006. –363 с.
96. Норвежцы генерируют рекордный ВВП за час работы // Коммерсантъ. –2008.– № 128. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//www.kommersant.ru/doc.aspx?DocsID=915386](http://www.kommersant.ru/doc.aspx?DocsID=915386).
97. Одегов Ю. Г. Управление персоналом / Ю. Г.Одегов, П. В. Журавлев. – М. : Финстат-информ, 1997. – 878 с.
98. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник в 2 т. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – Т. 1. – 760 с.
99. Оукен В. Основные принципы экономической политики. – М.: Прогресс, 1995. – 100 с.
100. Офіційний сайт Верховної Ради України / Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rada.kiev.ua
101. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

102. Панков В. А. Стимулирование профессионализма персонала – фактор роста интеллектуального потенциала / В. А. Панков, И. Я. Тупик, А. Л. Еськов // Вісник Донецького державного університету управління. – 2005. – № 2. – с.147-153.
103. Панченко К. В. Структурні зрушення в економіці України // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2002.– Вип. 32.–Ч. 2.– с. 239-243.
104. Папернюк А. Модель оплати труда: от компенсационной стратегии к практике партнерства / А. Папернюк // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 4. – с. 28-37.
105. Пасека А.С. Еволюція наукових підходів до трактування продуктивності праці / А.С. Пасека // Соціально-економічні аспекти промислової політики: збірник наукових праць. – Донецьк: Інститут економіки промисловості НАН України,– 2006. – с. 277-282.
106. Пасека А.С. Сучасні організаційні підходи до вимірювання продуктивності праці / А.С. Пасека // Вісник Хмельницького національного університету: науковий журнал. – Т.1 : Економічні науки. – Хмельницький: ХНУ, – 2007. – с. 215-217.
107. Пасека А.С. Управління продуктивністю праці на підприємстві / А.С. Пасека // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації. – №3(30), частина 2. – Полтава: ПУСКУ, – 2008. – с. 373-376.
108. Перун Ю. Система управління персоналом ОАО «Запорожтрансформатор» / Ю. Перун // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 4. – с. 14-23.
109. Петрова І. Л. Мотиваційна система: сучасність та еволюція / І. Л. Петрова //Вісник Технічного університету Поділля.–2003.– № 4.– Ч.1,т. 2.– с. 21-24.
110. Петрова І. Л. Реформування підрозділів управління людськими ресурсами на українських підприємствах / І. Л. Петрова // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2004. – № 1. – с. 132-141.
111. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спецвипуск до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом.

Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т.2: Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – с. 214-223.

112. Петрыкина Н. Профессиональная подготовка и переподготовка персонала / Н. Петрыкина // Кадровый менеджмент. – № 2. – 2006. – с. 46-48.

113. План роботи Міністерства праці та соціальної політики України на 2009 р., затверджений Наказом Мінпраці від 30.12.2008 р. № 600. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=90493&cat_id=34901.

114. Покришка Д. С. Еволюція та перспективи конкурентоспроможності економіки України / Україна в 2005-2009 рр.: стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: монографія / Покришка Д. С., Жаліло Я. А., Шкадюк В. Б. – К., 2009. – 644 с.

115. Поляков В. Обучение и профессиональное развитие сотрудников / В. Поляков // Кадровик. – 2004. – № 7. – с. 79-83.

116. Портер М. Конкуренция / М. Портер; [пер. с англ.] – М.: Вильямс, 2005. – 608 с.

117. Постанова Кабінету Міністрів України «Про розмір витрат платника податку на професійну підготовку або перепідготовку» від 24 грудня 1997 р. №1461// Праця і зарплата. – 1998. – № 1.

118. Потенціал України та його реалізація: спільний аналітичний звіт Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України та Національного банку України. – К., 2008. – 109 с.

119. Правоторов В. Нужна ли вашему бизнесу стратегия развития персонала? / В. Правоторов // Кадровый менеджмент. – 2006. – № 4. – с. 26-30.

120. Прокопенко И. И. Управление производительностью: практическое руководство / И. И. Прокопенко; [пер. с англ.]. – К. : Техника, 1990. – 319 с.

121. Промисловість України у 2001-2006 рр. : статистичний збірник. – К.: Держкомстат України, 2007.

122. Радєва М. М. Соціальне партнерство між підприємством та навчальним закладом як напрям формування та розвитку трудового потенціалу України / М. М. Радєва // Економіка і держава. – 2007. – № 6. – С. 85-86.

123. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – с. 45-53.

124. Рикардо Д. Сочинения / Д. Рикардо. – М., 1995. – Т.1. – 365 с.

125. Росс С. Основы корпоративных финансов / Росс С.; [пер. с англ]. – М.: Лаборатория базовых знаний, 2001. – 720 с.

126. Рягузов А. Управление персоналом в 2006 году: мировые тенденции и прогнозы / А. Рягузов // Кадровый менеджмент. – 2006. – № 1. – с. 60-64.

127. Ряковский С. М. Планирование затрат на обучение: пошаговая технология / С. М. Ряковский // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 2. – с.49-59.

128. Савченко В. А. Напрями підвищення ефективності системи професійного навчання персоналу на виробництві / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 2: Управління персоналом організацій. – с. 262-273

129. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или история будущего// Новая индустриальная волна на Западе: Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999. – с. 337–371.

130. Самюелсон П. А. Мікроекономіка / П. А. Самюелсон, В. Д.Нордгауз. – Київ: Основи, 1998. – 676 с.

131. Семів Л.К. Ціннісні аспекти зростання продуктивності праці в контексті розвитку людського капіталу. Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції. — Збірник наукових праць: Випуск XIX, № 4. – Рівне, НУВГП, 2013, с. 195–206.

132. Семів Л.К. Необхідність управління продуктивністю праці у галузях економіки України // Наука і економіка, – 2013. –№3. – с. 215-220.

133. Семів Л.К. Теоретичні та прикладні аспекти впливу знань та інновацій на продуктивність праці. Електронне наукове фахове видання. Ефективна економіка. – 2013. – №9. – <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=9&y=2013>

134. Семів Л.К. Забезпечення гідної праці представників інтелектуальної еліти. Трансформаційні зміни в соціально - економічних системах: виклики

часу:збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 7 травня 2014 року. – Львів: ГО «Академічний простір», 2014.– (201 с.) с. 115-119.

135. Семів Л. Освітня складова «трикутника знань» з погляду гідної праці // Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язків та залучення іноземних інвестицій: регіональний аспект: зб. наук. пр. – Донецьк: ДонНУ, 2014.– Т.2– (420с.). - с. 410-413.

136. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання/ М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград, КНТУ, 2010. – Вип. 17. – с. 87– 99.

137. Семикіна М.В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці/ М.В. Семикіна// Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Чернігів, 2010.–Вип. 3– с. 23-31.

138. Семикіна М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки / М.В. Семикіна // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2010.– №3.– С. 9–12.

139. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія / М. В. Семикіна, Коваль Л. А. – Кіровоград: Степ, 2002. – 212 с.

140. Семикіна М. В. Методологія регулювання інноваційної активності персоналу на засадах соціального діалогу / М. В. Семикіна, Л. Д. Збаржевецька, О. О. Смірнов // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – № 2 (27). – с. 159 –163.

141. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк; [пер. с англ., общ. ред. и вступ. сл. В. И. Данилова-Данильяна]. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

142. Соколова Л. Г. Управление производительностью труда на различных уровнях хозяйствования: дисс. доктора экон. наук: 08.00.05. / Соколова Лариса Георгиевна. – Иркутск, 2004. – 365 с.

143. Сорока М. В. Значення розвитку економіки знань для України / М. В. Сорока [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.confcontact.com/2009kach/soroka.htm>.
144. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1957.
145. Тельнов А. Якість праці в системі факторів продуктивності/А. Тельнов // Економіст. – 2008. – №10. – с. 52-55.
146. Тимошенко Д. В. Інтелектуальна праця: особливості та актуальні завдання з управління мотивацією / Д. В. Тимошенко: ScientificWorld. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/ebook/tpdu/2009-2/doc/1/08.pdf>.
147. Ткаченко Г. Мифы об оценке эффективности / Г. Ткаченко // Отдел кадров. – 2004. – № 6 (117). – с. 38.
148. Тоффлер Э. Третья волна / Э. Тоффлер. – М. : ООО “Фирма «Издательство АСТ», 1999. – 784 с.
149. Тувакова Н. В. Ключові аспекти фахової підготовки майбутніх економістів / Н. В. Тувакова // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір (збірник наукових праць) / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; редкол.: від. ред. В. С. Кравців. – Львів, 2013. – Вип. 1 (99). – 599 с. – с. 567–573.
150. Тулай О., Гумовська І. Сталий людський розвиток: генезис та сучасне бачення в контексті фінансової науки // Журнал європейської економіки / Видання Тернопільського економічного університету. – Т. 14 (№2), 2015. – с. 149 - 165.
151. Удалова И. Традиционная модель подготовки и переподготовки управленческого персонала в Российской Федерации: положительные и отрицательные аспекты / И. Удалова // Управление персоналом. – 2007. – № 6 (160). – с. 62.
152. Управление персоналом : энциклопедический словарь / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М.: Инфра-М., 1998. – 299 с.
153. Френкель А. А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели. – М.: Экономика, 1989. – 214 с.

154. Центр Продуктивності Міністерства праці і соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.productivity.dn.ua/>.
155. Чернушкіна О. О. Підвищення продуктивності праці як передумова зростання виробництва // О. О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – Т.1, № 5. – с. 44-46.
156. Черняк О. І. Оптимальне проведення соціально-економічних вибірових обстежень із подвійним відбором / О. І. Черняк // Вісник Київського університету. Серія : Економіка. – 1999. – № 40. – с. 68-70.
157. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
158. Шевченко Л.С. Професійна освіта як чинник конкурентоспроможності робочої сили / Шевченко Л. С. // Демографія та соціальна економіка : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – К.: НАН України Інститут демографії та соціальних досліджень. – 2008. – № 2. – с.45-61.
159. Щербаков А. И. Производительность труда: проблемы и перспективы. – М. : Знание, 2004. – 256 с.
160. Щербаков А. Производительность труда: виды, уровни, измерение // Человек и труд. – 2004. – № 9. – с. 83-86.
161. Экономическая мысль России. М. И. Туган-Барановский, А. В. Чаянов, Н. Д. Кондратьев [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aup.ru/books/m98/1_48.htm.
162. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. – М.: Бізнес-Інформ, 1997. – 198 с.
163. Яковлев Р. Динамика производительности труда и заработной платы в постсоветской России: есть ли взаимосвязь / Р. Яковлев // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 4. – с. 26-34.
164. A Time for New Ideas: Innovation in Central Eastern Europe // Economist Intelligence Unit, Oracle. – London: EIU, 2008.
165. Cherwitz A.R., Sullivan Ch.A. Intellectual Entrepreneurship. A vision for graduate education / Change. November/December 2002., p. 23 – 27.
166. Cooper R.G. Winning with new products. Addison-Wesley, 1993. Peters T. The cycle of innovation. Alfred A. Knopf, 1997.

167. Eric Bartelsman, Andrea Bassanini, John Haltiwanger The Spread of ICT and Productivity Growth: Is Europe Really Lagging Behind in the New Economy? [Electronic resource]. – Access mode: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00289168>.

168. Global employment trends : May 2009 update / International Labour Office. – Geneva: ILO, 2009.

169. GFF, «Research and Development in South East Europe», Gesellschaft zur Förderung der Forschung (ed), Neuer Wissenschaftlicher Verlag GmbH, ISBN 3-7083-0377-6, Wien – Graz 2006.

170. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development [Electronic resource]. – Access mode: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf.

171. Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: A Better Future for All [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2011>.

172. Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/2013-report>.

173. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience [Electronic resource]. – Access mode: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2014>.

174. Human Development Report 2015: Work for Human Development [Electronic resource]. – Access mode: <http://report.hdr.undp.org>.

175. Innovation Capacity Best Practices in Competitiveness Strategy / Annie Furr, Global Federation of Competitiveness Councils, 2012, 80 p.

176. J. Furman, S. Stern, 2002. Climbing atop the shoulders of giants: the impact of institutions on cumulative research. Working Paper. [Electronic resource]. – Access mode: [http://people.bu.edu/furmab/Institutions&Cumulative Research - Furman Stern 10 02.pdf](http://people.bu.edu/furmab/Institutions&Cumulative%20Research-Furman%20Stern%2002.pdf).

178. Kuhlman, Stefan, «Future governance of innovation policy in Europe», chapter in «Future directions of innovation policy in Europe», Innovation papers No.

31, European Commission, Directorate-General for Enterprise, Luxembourg EC, 2003, pp.40-48.

179. Nelson R., ed. (1993). National Innovation Systems: A Comparative Analysis. New York (NY): Oxford University Press.[Electronic resource]. – Access mode: www.oecd.org/dataoecd/35/56/2101733.pdf.

180. Maria Manuela Santos Natario, J. Pedro Almeida Couto, Maria Teresa Borges Tiago, Ascensao Maria Martins Braga Evaluating The Determinants Of National Innovative Capacity Among European Countries, Global Journal of Management and Business Research, Volume 11, Issue 11, Version 1.0, November 2011, pp. 67-78.

181. Porter, M.E., 1998. Clusters and competition: new agendas for companies, governments and institutions. In: Porter, M. (Ed.), On Competition. Harvard Business School Press, Boston, MA.

182. Resolution adopted by the General Assembly on 27 July 2012 (A/RES/66/288) – The future we want [Electronic resource]. – Access mode: http://srsg.violenceagainstchildren.org/sites/default/files/documents/A_RES_66_288_EN.pdf.

183. The Global Competitiveness Report 2010–2011 – Geneva: WEF, 2011.

184. The Global Competitiveness Report 2013–2014 – Geneva: WEF, 2014.

185. The Global Competitiveness Report 2015–2016 – Geneva: WEF, 2016.

186. The word bank [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.worldbank.org>.

187. Scott Stern, Michael E. Porter, Jeffrey L. Furman. (2000). The determinants of national innovative capacity.[Electronic resource]. – Access mode: www.nber.org/papers/w7876.

188. United States Department of Labour / Bureau of Labour Statistics [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.bls.gov/news.release/prod4.nr0.htm>.

189. United nations. Economic Comission for Europe [Electronic resource]. – Access mode: <http://w3.unece.org>.

190. World Economic Outlook [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.imf.org/external/russian/index.html>.

191. 2030 Agenda for Sustainable Development[Electronic resource]. – Access mode: <http://www.ua.undp.org/content/undp/en/home/sdgooverview.html>.

Розрахунок коефіцієнта рангової кореляції Спірмена

Область	ПП	Ранг за ПП	ІРЛР	Ранг за ІРЛР			
Дніпропетровська	44,48	1	3,72	15	-14	196	
Київська	40,48	2	3,87	7	-5	25	
Полтавська	40,16	3	3,83	8	-5	25	
Донецька	37,32	4	3,64	20	-16	256	
Харківська	29,62	5	3,74	1	4	16	
Запорізька	29,45	6	3,91	6	0	0	
Одеська	29,18	7	3,82	9	-2	4	
Миколаївська	26,69	8	3,74	12	-4	16	
Івано-Франківська	26,27	9	3,63	21	-12	144	
Черкаська	26,21	10	3,77	11	-1	1	
Кіровоградська	25,97	11	3,56	23	-12	144	
Львівська	25,53	12	4,01	3	9	81	
Луганська	24,26	13	3,7	16	-3	9	
Сумська	23,1	14	3,6	22	-8	64	
Вінницька	22,87	15	3,65	18	-3	9	
Чернігівська	22,8	16	3,69	17	-1	1	
АР Крим	22,68	17	4	4	13	169	
Житомирська	20,7	18	3,5	25	-7	49	
Волинська	20,6	19	3,74	13	6	36	
Хмельницька	20,51	20	3,73	14	6	36	
Рівненська	19,8	21	3,65	19	2	4	
Херсонська	19,26	22	3,5	24	-2	4	
Тернопільська	18,18	23	3,77	10	13	169	
Закарпатська	17,61	24	3,98	5	19	361	
Чернівецька	15,64	25	4,16	2	23	529	
						2348	
						14088	
						15600	0,90308

**Взаємозв'язок показників продуктивності праці та індексу регіонального
регіонального людського розвитку, 2013¹**

Область	ПП	Ранг за ПП	ІРЛР	Ранг за ІРЛР
Дніпропетровськ	44,48	1	3,72	15
Київська	40,48	2	3,87	7
Полтавська	40,16	3	3,83	8
Донецька	37,32	4	3,64	20
Харківська	29,62	5	3,74	1
Запорізька	29,45	6	3,91	6
Одеська	29,18	7	3,82	9
Миколаївська	26,69	8	3,74	12
Івано-	26,27	9	3,63	21
Черкаська	26,21	10	3,77	11
Кіровоградська	25,97	11	3,56	23
Львівська	25,53	12	4,01	3
Луганська	24,26	13	3,70	16
Сумська	23,10	14	3,60	22
Вінницька	22,87	15	3,65	18
Чернігівська	22,80	16	3,69	17
АР Крим	22,68	17	4,00	4
Житомирська	20,70	18	3,50	25
Волинська	20,60	19	3,74	13
Хмельницька	20,51	20	3,73	14
Рівненська	19,80	21	3,65	19
Херсонська	19,26	22	3,50	24
Тернопільська	18,18	23	3,77	10
Закарпатська	17,61	24	3,98	5
Чернівецька	15,64	25	4,16	2

Примітка: ¹Розраховано автором за даними Інституту демографії та соціальних досліджень ім. Птухи

Первинні данні для моделювання індексу регіонального людського розвитку

Регіони України	Змінна S1	Змінна S2	Змінна S3
АР Крим	3,0	4,86	9,7
Вінницька	2,4	1,81	5,9
Волинська	2,4	1,62	5,3
Дніпропетровська	3,2	12,96	12,4
Донецька	3,2	7,39	10,7
Житомирська	2,6	2,56	7
Закарпатська	2,6	2,54	2
Запорізька	3,3	19,08	19,7
Івано-Франківська	4,3	2,99	9,6
Київська	3,2	8,65	7,8
Кіровоградська	2,8	2,27	5,4
Луганська	1,7	4,28	8,5
Львівська	3,1	3,98	5,2
Миколаївська	3,4	5,47	8
Одеська	3,9	4,14	5,1
Полтавська	4,6	3,16	11,6
Рівненська	4,2	1,25	9,7
Сумська	2,6	10,35	10,3
Тернопільська	2,5	1,21	5,4
Харківська	3,2	10,42	8,1
Херсонська	2,5	1,69	6,2
Хмельницька	3,1	2,01	5,5
Черкаська	3,5	2,2	7,7
Чернівецька	2,7	1,47	5
Чернігівська	3,2	1,64	5

Вихідні дані для побудови моделі взаємозв'язку для індексу регіонального людського розвитку

Регіон	Індекс регіонального людського розвитку	Частка витрат на премії та нерегулярні виплати в структурі витрат підприємств на робочу силу	Витрати на наукові розробки /1 наукову організацію	Вміст шкідливих хімічних речовин у % до кількості штатних працівників
АР Крим	3,90	3,0	4,86	9,7
Вінницька	3,66	2,4	1,81	5,9
Волинська	3,73	2,4	1,62	5,3
Дніпропетровська	3,71	3,2	12,96	12,4
Донецька	3,72	3,2	7,39	10,7
Житомирська	3,51	2,6	2,56	7,0
Закарпатська	4,01	2,6	2,54	2,0
Запорізька	3,93	3,3	19,08	19,7
Івано-Франківська	3,72	4,3	2,99	9,6
Київська	3,86	3,2	8,65	7,8
Кіровоградська	3,52	2,8	2,27	5,4
Луганська	3,74	1,7	4,28	8,5
Львівська	3,98	3,1	3,98	5,2
Миколаївська	3,88	3,4	5,47	8,0
Одеська	3,81	3,9	4,14	5,1
Полтавська	3,81	4,6	3,16	11,6
Рівненська	3,69	4,2	1,25	9,7
Сумська	3,56	2,6	10,35	10,3
Тернопільська	3,72	2,5	1,21	5,4
Харківська	4,11	3,2	10,42	8,1
Херсонська	3,56	2,5	1,69	6,2
Хмельницька	3,63	3,1	2,01	5,5
Черкаська	3,72	3,5	2,2	7,7
Чернівецька	4,01	2,7	1,47	5,0
Чернігівська	3,69	3,2	1,64	5,0

Значення ознак для побудови моделі взаємозв'язку для середньомісячної заробітної плати працівників підприємств (агреговані дані)

№ п/п	Працівник з повною вищою освітою	Стаж роботи від 5 до 15 років	Стаж роботи понад 15 років	Зайнятість на сільськогосподарському підприємстві, Секція «А»	Зайнятість на промисловому підприємстві, Секції «В», «С», «D», «Е»	Середньомісячна заробітна плата, грн.
1	0	0	0	0	0	2050,8
2	0	0	0	0	1	2847,7
3	0	0	0	1	0	2105,9
4	0	0	1	0	0	2601,0
5	0	0	1	0	1	3739,2
6	0	0	1	1	0	2256,6
7	0	1	0	0	0	2338,1
8	0	1	0	0	1	3500,0
9	0	1	0	1	0	2171,8
10	1	0	0	0	0	3062,5
11	1	0	0	0	1	3451,3
12	1	0	0	1	0	2670,9
13	1	0	1	0	0	3939,1
14	1	0	1	0	1	4605,7
15	1	0	1	1	0	2842,4
16	1	1	0	0	0	3637,2
17	1	1	0	0	1	4367,1
18	1	1	0	1	0	2779,5



УКРАЇНА

**ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ**

Майдан Незалежності, Будинок рад, м. Хмельницький, 29005,
тел. (0382)76-51-52, факс 79-53-42, E-mail: khm_econ@ic.km.ua. Код ЄДРПОУ 25908410

03.07.2015 №04.01-1254/15

Спеціалізованій вченій раді

**Довідка про
впровадження результатів дисертаційного дослідження
Кондратюк Юлії Федорівни**

Запропоновані аспіранткою Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України ім. М.В. Птухи (м. Київ) Кондратюк Юлією Федорівною пропозиції щодо напрямів формування регіональної стратегії підвищення продуктивності праці були використані Департаментом економічного розвитку і торгівлі Хмельницької ОДА при розробці проектів затвердженого Плану заходів з реалізації Стратегії регіонального розвитку Хмельницької області на 2015-2017 роки.

Результати проведеного дослідження отримали практичне застосування у формі конкретних проектів затвердженого Плану заходів, зокрема Програми 1. Диверсифікація структури економіки області та покращення діяльності економічних суб'єктів та Програми 2. Забезпечення росту регіонального потенціалу (вирішення наскрізних проблем).

Директор Департаменту



Ю.Драч

düvelsdorf

ТОВ «Дювельсдорф Україна»

29025 м. Хмельницький, вул. Курчатова 8/4Е

Тел./Факс: +380 382 71-85-11/07/08

E-Mail: export@duevelsdorf-ukraine.com.ua

код ЄДРПОУ 37921017, р/р 26005500047599

В ПАТ «Креді Агріколь Банк» у м. Хмельницькому

МФО 300614.Св. ПДВ № 200085780, ІПН 379210122252

Директор: Денисенко Андрій Вікторович

Вих. № 5

від 15.06.2015 р.

До спеціалізованої
вченої ради

ДОВІДКА

про використання результатів дисертаційного дослідження

Кондратюк Юлії Федорівни

“Продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку”

На підприємстві безпосередньо за участі аспіранта Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України ім. М.В. Птухи (м. Київ) Кондратюк Ю.Ф. була проведена науково-дослідницька робота з визначення напрямів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

За результатами дослідження було запропоновано впровадження на підприємстві моделі стратегічного управління продуктивністю праці та її моніторингу, а також поширення технології ребрендингу на сферу продуктивності трудових процесів.

Директор ТОВ “Дювельсдорф Україна”



Денисенко А.В.



№ 82

05 червня 2015

До спеціалізованої
вченої ради

ДОВІДКА

Видана викладачу кафедри “Економіки підприємства” Кондратюк Юлії Федорівні в тому, що окремі положення, методичні розробки та результати дослідження її дисертаційної роботи на тему “Продуктивність праці як чинник забезпечення людського розвитку” використано при розробці робочих програм та навчально-методичних комплексів з дисципліни “Економіка праці та соціально-трудові відносини”, а також при її викладанні.

Ректор ХЕУ

к.е.н., доцент



Завідувач кафедри

економіки підприємства

д.е.н., професор, член АЕН України

 Смоленюк Р.П.

 Буян І.В.