

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

КРЮКОВА ОЛЬГА ЮРІЇВНА

УДК 331.101.6

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ
ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник –

Ткачук Ольга Володимирівна,

кандидат економічних наук, доцент

Кіровоград – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ЗА УМОВ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ	12
1.1. Теоретичні основи дослідження продуктивності праці фахівців	12
1.2. Особливості трансформації змісту праці фахівців в умовах інноваційної моделі економіки	29
1.3. Методичні засади оцінювання продуктивності праці фахівців за умов формування інноваційної моделі економіки	43
Висновки до розділу 1	68
РОЗДІЛ 2. ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕДУМОВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	71
2.1. Соціально-економічні передумови підвищення продуктивності праці в Україні в контексті міжнародних порівнянь	71
2.2. Інтегральна оцінка передумов підвищення продуктивності праці фахівців на мезорівні в умовах інноваційної моделі економіки	99
2.3. Сучасний стан та фактори підвищення продуктивності праці фахівців на мікрорівні (на прикладі підприємств Кіровоградської області)	118
Висновки до розділу 2	136
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ	139
3.1. Макроекономічні резерви та механізми підвищення продуктивності праці фахівців в Україні в умовах інноваційних змін	139
3.2. Пропозиції щодо підвищення продуктивності праці фахівців на регіональному рівні в умовах інноваційної моделі економіки	159
3.3. Напрями підвищення продуктивності праці фахівців на мікроекономічному рівні	184
Висновки до розділу 3	198
ВИСНОВКИ	201
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	204
ДОДАТКИ	233

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів у світі ключові конкурентні переваги на міжнародному рівні отримують ті країни, які здатні найбільш ефективно використовувати всі наявні ресурси, й передусім, ресурси праці. Продуктивність праці як економічна та соціальна категорія має важливе значення під час здійснення аналізу розвитку країни, що відображає рівень життя населення, темпи економічного зростання та стан конкурентоспроможності національної економіки. При цьому одним із пріоритетів розвитку економіки на інноваційних засадах має стати підвищення продуктивності праці фахівців (частка яких у структурі зайнятих постійно зростає), яка за умов активного впровадження сучасних науково-технічних досягнень у виробництві та інтенсивного формування сектору високоінтелектуальних послуг здатна забезпечити високий рівень доданої вартості, доходів населення, інвестицій, стимулюючи людський розвиток та процес формування високих соціальних стандартів.

Вітчизняні реалії дозволяють констатувати відсутність у нашій державі як методичного забезпечення оцінювання продуктивності праці фахівців, враховуючи вкрай обмежений обсяг вітчизняної статистичної бази з цих питань, так і економічних заходів щодо її стимулювання. Закономірності трансформації змісту праці у розвинених країнах світу змушують оновлювати теоретичні та методичні підходи до оцінювання та стимулювання продуктивної праці, і, зокрема, оцінки та регулювання продуктивності праці фахівців. Для України це не є питанням сьогодення, оскільки на фоні занепаду розвитку промисловості це завдання нівелюється, але з часом, за умов виходу з кризи, поглиблення процесів комп'ютеризації тощо, вирішення його актуалізується. Враховуючи те, що інноваційна модель економіки має базуватися на прискореному розвитку науки, інновацій, освіти, виникає необхідність

вирішення питання підвищення рівня продуктивності праці фахівців в Україні в умовах переходу від застарілої традиційної моделі економіки, яка характеризується вичерпанням природних та фізичних людських ресурсів, до нової – інноваційної. Отже, вирішити нагальні завдання забезпечення стійкого розвитку вітчизняної економіки на інноваційних засадах можливо лише на основі комплексного врахування низки факторів підвищення продуктивності праці фахівців у поточній та стратегічній перспективах.

Вагомий внесок у розробку теоретико-методичних засад механізмів регулювання та методів оцінки продуктивності праці зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: Л. Абалкін, О. Амосов, Т. Базарова, Д. Богиня, В. Брич, С. Вігужинська, Н. Власова, Н. Волгіна, В. Врублевський, Н. Гавкалова, І. Гнибіденко, Б. Грабовецький, В. Гриньова, О. Грішнова, М. Долішний, О. Дороніна, Г. Завіновська, Т. Заяць, А. Калина, О. Кендюхов, О. Крисальний, В. Куценко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Н. Лук'янченко, О. Михайловська, В. Мостова, В. Онікієнко, О. Онищенко, В. Петюх, П. Саблук, В. Ситник, О. Ткачук, Л. Фільштейн, Ф. Хміль, П. Цибульов, Л. Червінська, Т. Чернова та ін. Різноманітні аспекти особливостей трансформації змісту праці фахівців та підвищення її продуктивності за умов інноваційного розвитку економіки досліджували В. Вітвіцький, В. Геєць, А. Колот, О. Комарова, О. Левченко, Г. Пальчевич, М. Семикіна, Л. Семів, Н. Ушенко, Л. Федулова, А. Чухно та ін.

Однак у нинішніх умовах переходу до формування інноваційної моделі економіки є нагальною потреба вдосконалення методів і механізмів підвищення продуктивності праці фахівців. Саме цим і зумовлений вибір теми роботи, її мета, завдання та структура викладу результатів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами і темами. Роботу виконано згідно з планом науково-дослідних робіт Кіровоградського національного технічного університету в межах тем: «Удосконалення механізму державного регулювання зайнятості населення в інноваційному секторі економіки» (номер державної реєстрації – 0113U003622, 2013 р.), під

час виконання якої обґрунтовано концептуальні засади та резерви підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки України; «Удосконалення підходів до державного регулювання підвищення продуктивності праці та організації професійного розвитку працівників в Україні» (номер державної реєстрації – 0114U000801, 2014 р.), в рамках якої дисертантом запропоновано концепцію формування механізму зростання продуктивності праці фахівців; «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації – 0114U003379, 2014 р.), у межах якої визначено напрями подолання диспропорцій регіонального розвитку за рахунок підвищення продуктивності праці фахівців, враховуючи пріоритетні завдання кадрового забезпечення національної економіки.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є узагальнення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці фахівців на макро-, мезо- і мікрорівнях в умовах формування інноваційної моделі економіки.

Для виконання поставленої мети було вирішено такі завдання:

- дослідити економічну природу і сутність категорії «продуктивність праці фахівців» в умовах формування інноваційної моделі економіки;
- визначити особливості трансформації змісту праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки;
- класифікувати показники оцінювання продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки;
- проаналізувати соціально-економічні передумови підвищення продуктивності праці фахівців в Україні;
- визначити концептуальні засади розвитку механізму підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки;

- обґрунтувати організаційно-методичне забезпечення подолання регіональних диспропорцій у рівнях продуктивності праці фахівців;
- поглибити науково-методичні положення щодо підвищення продуктивності праці фахівців на мікрорівні.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та науково-практичні рекомендації щодо підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою роботи є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань продуктивності праці, зміни змісту праці у сучасних умовах, інноваційного розвитку економіки тощо. У процесі дослідження були використані такі методи: діалектичний, дедукції, індукції, аналізу, синтезу, історико-логічний, монографічний – для теоретичного дослідження продуктивності праці фахівців (пп. 1.1, 1.2); методи порівняння та класифікації – з метою класифікації та узагальнення показників та методів виміру продуктивності праці фахівців як соціально-економічної категорії (п. 1.3); економіко-статистичний, методи порівняльного аналізу та синтезу – для здійснення аналізу передумов забезпечення продуктивності праці в Україні, порівняно з іншими країнами, рівня продуктивності праці фахівців на макро-, мезо- та мікрорівнях (пп. 2.1, 2.2, 2.3); прогнозування та структурно-логічний – для розробки концепції формування механізму підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки та прогнозування подальшої зміни рівня продуктивності їхньої праці в Україні (п. 3.1); статистичного аналізу, економіко-математичного моделювання та визначення залежностей – для визначення рівня залежності між продуктивністю праці за регіонами та факторами впливу, побудови когнітивної карти залежностей (п. 3.2); структурно-логічний та експертні методи – для

оцінки впливу факторів на рівень продуктивності праці фахівців та розробки рекомендацій щодо його підвищення на мікрорівні (п. 3.3).

Інформаційною базою дослідження стали монографії та наукові праці провідних українських і зарубіжних учених, матеріали Державної служби статистики України, Міністерства освіти і науки України, дані Інституту статистики ЮНЕСКО, документи міжнародних організацій, Закони України, постанови Кабінету Міністрів України, інші законодавчі та нормативні акти, результати соціологічних досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних та методичних положень і розробці науково-практичних рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки в Україні. Найбільш суттєві наукові результати, що характеризують новизну проведеного дослідження та розкривають основний зміст дисертаційної роботи, полягають у такому:

удосконалено:

- систему показників оцінювання передумов підвищення продуктивності праці фахівців, яка, на відміну від наявних, поєднує низку складових: інноваційно-технологічну (інноваційна активність підприємств, реалізація інноваційної продукції, витрати на науку та інновації, результативність та обсяги наукових та науково-технічних робіт), соціально-економічну (рівень оплати праці, показники стану ринку праці, валовий регіональний продукт на одну особу, рівень доходів населення), освітньо-професійну (підвищення кваліфікації, освітній рівень працівників та ін.), що відображає дуальну сутність змісту праці фахівців, дозволяючи комплексно оцінити передумови підвищення її продуктивності як в економічній і соціальній площині, так і в поточному й майбутньому аспектах;

- концептуальні засади функціонування механізму підвищення продуктивності праці фахівців за умов формування інноваційної моделі розвитку економіки країни, що, на відміну від існуючого, передбачають:

створення відповідного нормативно-правового середовища регулювання ринку кваліфікованої праці та сучасної інноваційної інфраструктури; стимулювання розвитку інноваційної та інформаційної культури у суспільстві; забезпечення гідної оплати праці фахівців; інтеграцію економічних, соціальних та екологічних інтересів як підприємств, установ, організацій, так і фахівців, у процесі використання їхньої праці, що сприятиме зростанню зацікавленості фахівців у підвищенні продуктивності їхньої праці;

- організаційно-методичне забезпечення подолання регіональних диспропорцій у рівнях продуктивності праці фахівців, що, на відміну від наявного, є спрямованим на формування відчутної диференціації між оплатою розумової і фізичної праці на користь пріоритетного стимулювання трудової діяльності висококваліфікованих фахівців, завдяки чому підвищується зацікавленість фахівців в отриманні якісної освіти, ефективному використанні знань, що передбачає впровадження регуляторних та стимулюючих заходів органами державної влади й місцевого самоврядування, а також відповідних дій підприємств реального сектору економіки на засадах соціального партнерства (проведення структурної перебудови, запровадження системи стимулювання інноваційної активності, підвищення інвестиційної привабливості, забезпечення соціальної консолідації населення регіону тощо). Це дозволить забезпечити стабільний розвиток ринків кваліфікованої праці регіонів в умовах децентралізації державного управління;

дістали подальшого розвитку:

- трактування категорії «продуктивність праці фахівців», яка в умовах формування інноваційної моделі економіки відображає результати цілеспрямованого використання наявних інтелектуальних здібностей та професійних знань працівників, що, на відміну від інших категорій працюючих, зокрема, зайнятих фізичною працею, передбачає створення доданої вартості в одиницю часу за рахунок переважно розумової праці, яка включає відповідні функціональні складові (інтелектуальну, креативну, інформаційно-

комунікативну, соціальну) і спрямована на генерування, збір, обробку, накопичення й використання сучасних знань;

- дуальний підхід до визначення змісту праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки, який, на відміну від існуючого, зосереджує увагу не лише на забезпеченні процесу та результативності їхньої праці у поточному періоді на базі наявних знань і навичок, а й характеризує процес накопичення нових професійних знань, що мають перетворюватися у майбутні результати праці, обґрунтовуючи, таким чином, перехід до паралельної організації трудової діяльності і професійного розвитку одночасно; такий підхід дозволяє розширювати можливості підвищення продуктивності праці фахівців за умов прискорення темпів інноваційних змін;

- науково-методичні положення щодо підвищення продуктивності праці фахівців на основі виявлення взаємозалежностей між факторами, що впливають на продуктивність праці фахівців на мікроекономічному рівні, які, на відміну від існуючих, дозволяють сформувати ієрархію впливу факторів зростання продуктивності праці фахівців підприємств, установ, організацій, та встановити пріоритетність застосування важелів інтенсифікації продуктивності інтелектуальної праці залежно від «етапу життєвого циклу» працівника за результатами когнітивного моделювання, що дозволяє забезпечити синергетичний ефект від посилення взаємодії факторів з метою підвищення продуктивності праці фахівців.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованих теоретичних положень та науково-практичних рекомендацій для підвищення продуктивності праці фахівців з урахуванням особливостей інноваційного розвитку економіки та інноваційного спрямування діяльності суб'єктів господарювання. Пропозиції щодо активізації співпраці з питань навчання фахівців продуктивним прийомам і методам праці в умовах формування інноваційної моделі економіки та визначення кадрових потреб залежно від планового рівня продуктивності праці знайшли застосування в

діяльності Кіровоградського міськрайонного центру зайнятості (довідка №182/2015-01 від 25.03.2015 р.). Рекомендації щодо використання важелів підвищення продуктивності праці фахівців за результатами побудованої когнітивної карти використані в роботі ПП «Автоінвестстрой-Кіровоград» (довідка №169 від 20.04.2015 р.). Результати оцінювання впливу факторів на рівень продуктивності праці фахівців застосовано під час вдосконалення кадрової політики підприємства ТОВ «Протеїн-Продакшн» (довідка №258-15 від 30.04.2015 р.). Пропозиції щодо використання виявлених резервів підвищення продуктивності праці фахівців знайшли використання у процесі обґрунтування плану економічного розвитку ДП «Кіровоградський облавтодор» ВАТ «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» на 2015-2016 роки (довідка №71/к від 12.03.2015 р.). Основні положення дисертації запроваджено у навчальний процес Кіровоградського національного технічного університету під час викладання навчальних дисциплін «Організація праці управління», «Мотивація персоналу» (довідка №08-19/134 від 24.02.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є завершеним науковим дослідженням, у якому викладено авторський підхід до вирішення проблеми підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки. Основні наукові положення, розробки, висновки та рекомендації, що виносяться на захист, одержані автором самостійно. Особистий внесок автора в працях, опублікованих у співавторстві, наведено окремо в списку публікацій.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на міжнародних науково-практичних конференціях: «Сучасні соціально-економічні проблеми розвитку інформаційного суспільства студентів» (м. Донецьк, 23 грудня 2011 р.), «Актуальні питання розвитку економіки в умовах сучасної нестабільності» (м. Київ, 22-23 лютого 2013 р.), «Управління якістю в освіті та промисловості:

досвід, проблеми та перспективи» (м. Львів, 22-24 травня 2013 р.), «Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю» (м. Кіровоград, 26-27 вересня 2013 р.), «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту» (м. Одеса, 22-23 травня 2014 р.) та всеукраїнській науково-практичній конференції «Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств регіону» (м. Кіровоград, 19 квітня 2012 р.).

Публікації. Основні результати дисертації опубліковані у 13 наукових працях загальним обсягом 6,1 др. арк., з них 5 статей обсягом 3,48 др. арк. – у наукових фахових виданнях України, 2 – у зарубіжних наукових виданнях, 6 – в інших виданнях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ЗА УМОВ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ

1.1. Теоретичні основи дослідження продуктивності праці фахівців

Праця, як фундаментальна категорія, має вирішальне значення на всіх етапах економічного і соціального розвитку суспільства. У свою чергу, трансформація умов функціонування економіки призводить до відповідних змін у змісті праці, появи нових форм, методів і важелів підвищення її продуктивності.

У всі часи економісти різних поглядів, шкіл і напрямів приділяли значну увагу дослідженню праці як одного з факторів економічного зростання. Носієм, персоніфікатором праці є людина, вона – суб'єкт господарства, репрезентант трудового потенціалу держави і нації. У цьому контексті при з'ясуванні економічних проблем, стану і перспектив економічного зростання особливого значення набуває аналіз продуктивності праці [49, с. 341].

Аналіз еволюції наукової думки у сфері економіки праці свідчить про суттєве збагачення підходів до трактування категорії «праця». Так, один із провідних економістів радянських часів С. Струмилін розглядав працю з економічної точки зору – як «будь-яку суспільно корисну діяльність людини», з фізіологічної – як «трудову діяльність, що являє собою нервово-м'язовий процес за рахунок накопиченої в організмі потенційної енергії», із позицій матеріального виробництва – як «процес, що відбувається між людиною і природою, у якому людина своєю діяльністю опосередковує, регулює й контролює обмін речовин між собою і природою» [192, с. 13].

Сучасний підхід до визначення сутності праці демонструє трактування вітчизняних учених А. Колота та О. Грішнєвої, які під працею розуміють

«свідому, цілеспрямовану створювальну діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних і духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи на цінності і блага, котрий здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх мотивів; це вияв людської особистості» [54, с. 14].

Праця та зростання її продуктивності відіграють надзвичайно вагомую роль у житті як окремої людини, так і суспільства в цілому (рис. 1.1).

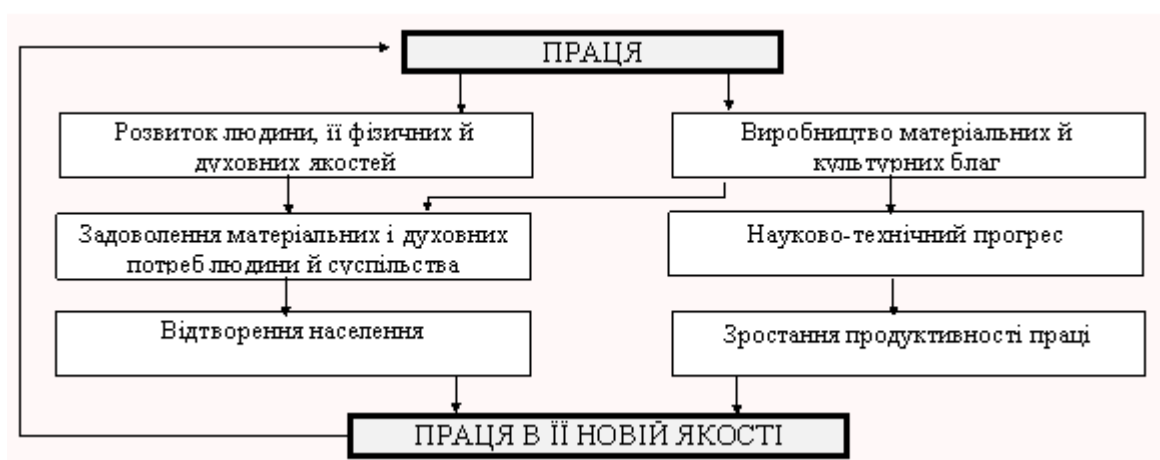


Рис. 1.1. Роль праці в житті людини і суспільства

Джерело: [32, с. 21]

Класифікація видів праці за різними ознаками показана у табл. 1.1.

Продуктивність праці як економічна та соціальна категорія має важливе значення для здійснення економічного і соціального аналізу розвитку країни. Дана категорія є важливим показовим індикатором, що відображає рівень життя населення, економічного зростання та конкурентоспроможності країни. Рівень продуктивності праці (і все, що цей показник враховує), допомагає пояснити, чого бракує для економічного зростання та соціального розвитку як країни, так і будь-якого іншого суб'єкта господарювання, до якого застосовувався даний показник [238, с. 30].

Продуктивність як невід'ємний атрибут та вихідний принцип ринкової господарської системи формує відповідні соціально-економічні вимоги до людських ресурсів, які стосуються, насамперед, результативності праці, її

відповідності суспільним потребам і трудовим настановам та орієнтаціям самого населення. За умов продуктивного використання людських ресурсів забезпечується створення національного продукту, достатнього для повного задоволення матеріальних і духовних потреб членів суспільства, а відтак реалізуються передумови, необхідні для соціально-економічного прогресу у країні [29].

Таблиця 1.1

Класифікація видів праці за різними ознаками

Класифікаційні ознаки	Види праці
Зміст праці	Фізична і розумова; репродуктивна і творча; різна за складністю, високо- і низькокваліфікована праця.
Характер праці	Наймана і приватна; індивідуальна і колективна; праця за бажанням, за необхідністю, з примусу.
Предмет, продукт праці	Наукова, інженерна, управлінська, виробнича, підприємницька, інноваційна, промислова, сільськогосподарська, будівельна, транспортна, комунікаційна.
Засоби, способи праці	Ручна, механізована, автоматизована (комп'ютеризована); низько-, середньо- і високотехнологічна; з різною мірою залучення людини.
Умови праці	Стаціонарна і нестаціонарна; легка, середньої і високої важкості; приваблива і неприваблива; вільна та з різною мірою регламентації.
Міра абстрагування	Абстрактна, конкретна.
Регламентованість, інноваційність	Регламентована (α-праця), інноваційна (β-праця) і духовна (γ-праця).

Джерело: [32, с. 24]

Зростання продуктивності праці є рушійним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, збільшення обсягів виробництва, зростання Валового внутрішнього продукту (ВВП), а отже, економічного розвитку, який в свою чергу є головною передумовою розвитку людини, підвищення добробуту і якості її життя [146, с. 53].

Досягнення в питаннях стосовно підвищення продуктивності праці пов'язані з розвитком науки управління організацією та пошуком методів підвищення її ефективності. Об'єктами управління виступають трудові ресурси та техніка. Цілком логічним є те, що досягнення в питаннях щодо підвищення

продуктивності діяльності підприємства безпосередньо пов'язані з досягненнями в таких галузях, як математика, інженерія, психологія, соціологія та антропологія. В міру того, як розвивалися дані галузі знань, науковці галузі управління дізнавалися все більше про фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці та успіх організації в цілому [126, с. 58].

Так, основоположник класичної школи А. Сміт у праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776 р.) визначає, що зростання продуктивності праці відбувається внаслідок її спеціалізації, що зумовлюється: збільшенням вправності робітника, збереженням часу, який витрачається в процесі переходу від одного виду праці до іншого, а також винаходом і застосуванням механізмів, які полегшують працю і дають змогу одному робітникові виконувати працю кількох [182, с. 68].

К. Маркс уперше сформував і систематизував основні засади класифікації факторів зростання продуктивності праці. За його твердженням, зростання продуктивності праці зумовлене такими обставинами, як середній ступінь кваліфікації робітників, рівень розвитку науки і техніки, поділ та кооперація праці, ефективність засобів виробництва, природні умови [59]. За визначенням К. Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої у засобах виробництва) – збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується [11, с. 217].

Найбільший теоретичний і практичний внесок у питання стосовно підвищення продуктивності праці зробили вчені-економісти початку-середини XX століття. У першій половині XX століття на Заході отримали розвиток чотири чітко розмежовані школи управління. В залежності від хронологічного розвитку вони розвивалися у наступному порядку: школа наукового управління, адміністративна школа, школа психології і міжособових стосунків та школа науки управління. Головною відмінністю даних шкіл є зосередження уваги на різних факторах підвищення продуктивності праці [119, с. 240].

Представники школи наукового управління (1885-1920 рр.) Ф. Тейлор, Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Г. Гантт доводили, що підвищити продуктивність праці можна, вдосконаливши операції ручної праці шляхом спостереження, замірів та аналізу [126, с. 282]. Важливим внеском цієї школи стало систематичне стимулювання, з метою заохочення працівників до підвищення продуктивності праці та збільшення обсягу виробництва. Автори праць із наукового управління також визнавали важливість відбору працівників, які фізично та інтелектуально відповідали виконуваній роботі, надавали велике значення освіті [126, с. 287]. Разом із цим, Ф. Тейлор наголошував на тому, що найголовнішим завданням управління підприємством має бути забезпечення максимального прибутку для підприємця, у поєднанні з максимальним добробутом для кожного зайнятого на підприємстві працівника. Відмова від розуміння цього твердження як працівниками, так і підприємцями призводить до проблеми низької продуктивності [233, с. 25].

Вагомий внесок у розвиток науки управління та підвищення продуктивності праці зробив також Г. Емерсон. У своїй праці «Дванадцять принципів продуктивності» (1911 р.) він був першим, хто надав визначення терміну «продуктивність», у тому розумінні, яке воно є зараз, ототожнивши його з «ефективністю». За його визначенням, «ефективність» (продуктивність) означає максимально вигідне співвідношення між сукупними затратами та економічними результатами. «Істинна продуктивність завжди дає максимальні результати при мінімальних умовах; напруження ж, навпаки, дає достатньо високі результати лише при ненормально складних умовах» [227]. Дванадцять принципів продуктивності Г. Емерсона зображені в Додатку А (рис. А.1).

Спеціалісти класичної (адміністративної) школи управління (1920-1950 рр.) почали відпрацьовувати підходи до покращення управління й підвищення продуктивності праці організації у цілому. Представниками даної школи були А. Файоль, Д. Урвік, Д. Муні, А. Слоун. Вони розглядали продуктивність у більш широкому значенні (на противагу своїм попередникам)

– стосовно роботи всієї організації. «Класики» намагалися розглядати організації з точки зору широкої перспективи, намагаючись виділити загальні характеристики та закономірності розвитку організацій. Метою класичної школи було створення універсальних принципів управління та підвищення продуктивності праці. Вони виходили з ідеї про те, що дотримання цих принципів обов'язково приведе організацію до успіху [126, с. 298]. Вперше 14 принципів управління та підвищення продуктивності роботи організації сформулював А. Файоль (Додаток А, рис. А. 2).

Недоліками в науковому та класичному підходах було те, що їх представники не приділяли належної уваги соціальним аспектам управління. Крім того, їх здобутки, в більшій мірі, ґрунтувалися на особистих спостереженнях, а не науковій методології [126, с. 305].

Школа людських стосунків (1930-1950 рр.) виникла в результаті неспроможності повністю усвідомити вплив людського фактору як основного елементу ефективності організації. Найбільш впливовими представниками даної школи є М. Фоллетт та Е. Мейо. Так, провівши ряд експериментів, Е. Мейо виявив, що чітко відпрацьовані робочі операції і висока заробітна плата не завжди приводили до підвищення продуктивності праці, як вважали представники школи наукового управління. Відносини, що виникали в результаті взаємодії між людьми, часто переважали над зусиллями керівника. Іноді працівники реагували набагато гостріше на тиск зі сторони колег у групі, ніж на бажання керівництва та матеріальні стимули.

Набагато пізніше дослідження, проведені А. Маслоу та іншими психологами, допомогли зрозуміти причини такого явища. Мотивами людей є в основному не економічні сили, а різноманітні потреби, які можуть лише частково бути задоволені за допомогою грошей [123, с. 53].

Базуючись на цих висновках, дослідники психологічної школи вважали, чим більшу турботу про своїх працівників виявляє керівництво, тим вищим повинен бути рівень задоволеності у працівників, а отже, й рівень

продуктивності праці. Представники даної школи рекомендували використовувати прийоми управління людськими відносинами: консультації із працівниками та надання їм більш широких можливостей спілкування на роботі [126, с. 307].

Авторитетними постатями поведінкової школи пізнього періоду (1950 рр. - сьогодення) є К. Арджиріс, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг. Вони вивчали різні аспекти соціальної взаємодії, мотивації, характеру влади і авторитету, організаційної структури, комунікації в організаціях, лідерства, зміни змісту роботи і якості трудового життя. Школа поведінкових наук значно відійшла від школи людських стосунків та зосередилась переважно на методах налагодження міжособистісних стосунків. Основною метою цієї школи було підвищення ефективності організації за рахунок підвищення ефективності її трудових ресурсів.

Останньою в хронологічному розвитку є школа науки управління або кількісного підходу (1950 рр. – сьогодення), яскравими представниками даної школи є А. Рассел, С. Бір, А. Гольберген, Л. Клейн. Ключовою характеристикою науки управління є заміна роздумів і описового аналізу моделями, символами та кількісним значенням. Найбільший поштовх до застосування кількісних методів в управлінні дав розвиток комп'ютерів. Комп'ютер дозволив дослідникам конструювати математичні моделі зростаючої складності, які найбільш близькі до реальності і, відповідно, є більш точними [126, с. 312].

Узагальнено внесок різних шкіл у розвиток підходів до підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності організації у цілому зображено на рис. 1.2.

Минуло вже понад сто років із того моменту, як економісти почали досліджувати питання стосовно підвищення продуктивності праці у сучасному його сенсі. До того часу, сенс поняття «продуктивність» постійно змінювався в силу появи нових інструментів, методик та технологій. По сьогоднішній день

вітчизняні та зарубіжні науковці, відповідно до поставлених завдань та специфічних умов, доповнюють та певною мірою розширюють уже існуючі методики та здобутки згаданих вище чотирьох шкіл наукового управління.

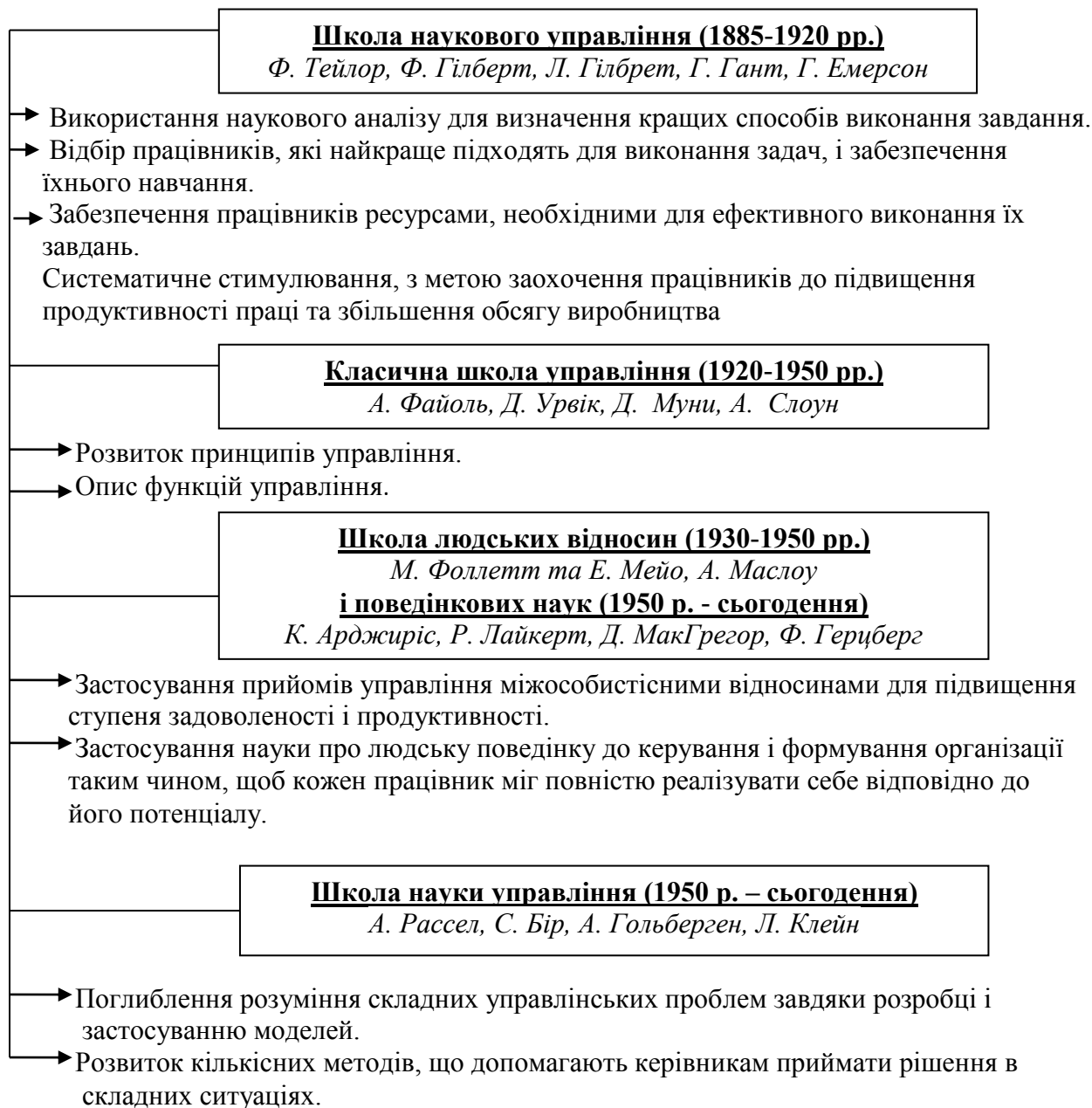


Рис. 1.2. Внесок наукових шкіл у розвиток підходів до підвищення продуктивності праці

Джерело: складено автором на основі [126, с. 95, 305, 307, 312; 227; 243]

Яскравим прикладом цього є методика підвищення продуктивності праці Ф. Тейлора. Так, Ф. Тейлор називав свою методику «аналіз задач» або «наукове управління задачами». Через двадцять років ця методика отримала назву –

«наукова організація праці» або «менеджмент». Упродовж наступних двадцяти років, після Першої світової війни, менеджмент у США, Великобританії, Японії почав називатися «науковим менеджментом», а в Німеччині – «раціоналізація виробництва». Ідеї аналізу задач і наукової організації всього процесу фізичної праці Ф. Тейлора були покладені в основу принципу конвеєра Г. Форда; використовувалися в японських «гуртках якості»; в системі безперервного вдосконалення «кайзен»; в організації поставок «точно в час». Навіть «всезагальний контроль якості» Е. Демінга повністю базується на принципах Тейлора: він, як і Тейлор, проаналізував і організував виробничий процес, додав до цієї методики контроль якості, що базувався на статистичній теорії, яка з'явилася лише через 10 років після смерті Ф. Тейлора. У 70-х рр. Е. Демінг замінив секундомір та фотографію робочого процесу телебаченням і комп'ютерним моделюванням [50, с. 112].

Фундамент розвитку сучасних підходів щодо підвищення продуктивності праці в Україні було закладено за часів СРСР. Варто зазначити, що даному питанню приділялася значна увага, оскільки зростання продуктивності праці було невід'ємною умовою переходу від соціалізму до комунізму. Ленін писав: «Продуктивність праці, це, в останньому рахунку, найважливіше, найголовніше для перемоги нового суспільного ладу. Капіталізм створив продуктивність праці, небачену при кріпацтві. Капіталізм може бути остаточно переможений і буде остаточно переможений тим, що соціалізм створює нову, набагато вищу продуктивність праці» [110, с. 394]. Більш детально сутність підходів до підвищення продуктивності праці за часів соціалізму та комунізму представлено на рис. 1.3.

Значний внесок у розробку теоретичних основ щодо підвищення продуктивності праці в СРСР внесли такі науковці, як Л. Абалкін, А. Анчишин, Л. Бляхман, А. Богданов, А. Гастев, А. Грязнова, Л. Костін, Я. Гольбін, В. Ленін, П. Маслов, В. Немчиков, А. Смаров, С. Струмилін, А. Френкель та ін.

Підходи до підвищення продуктивності праці за часів СРСР



Соціалізм

«Економічний закон неухильного зростання продуктивності праці»

Підвищення продуктивності праці досягається за рахунок:

- систематичного розвитку і послідовного застосування передової техніки, механізації, електрифікації виробництва, що полегшує працю людей;
- підйому матеріального добробуту трудящих, підвищення їх кваліфікаційного і культурно-технічного рівня;
- соціалістичної організації праці, заснованої на свідомій дисципліні і товариському співробітництві працівників, а також оплата праці залежно від кількості та якості;
- пошуку резервів у вдосконаленні оплати праці, зміцненні соціалістичної дисципліни і порядку на виробництві, підвищенні питомої ваги працівників, зайнятих безпосередньо в матеріальному виробництві;
- розвитку творчої ініціативи працівників у справі вдосконалення техніки і організації виробництва, що знаходить своє вираження в соціалістичному змаганні;
- вивчення і поширення передового досвіду, накопиченого новаторами виробництва.



Комунізм

«Від кожного за здібностями, кожному за потребами»

Підвищення продуктивності праці досягається за рахунок:

- всебічного розвитку і широкого впровадження у виробництво передової техніки, повної механізації та автоматизації всіх процесів виробництва;
- подальшого поліпшення організації праці, планомірного і найбільш раціонального використання трудових ресурсів не тільки всередині підприємства, але і в масштабі всього народного господарства;
- знищення суттєвої різниці між фізичною і розумовою працею, шляхом підняття культурно-технічного рівня робітників і колгоспників. Значну роль у цьому відіграє соціалістичне змагання, загальнообов'язкове політехнічне навчання та застосування економічного закону розподілу по праці;
- виховання трудящих, завданням якого є виховання нової людини, для якої праця стане першою життєвою потребою.

Рис. 1.3. Підходи до підвищення продуктивності праці за часів СРСР

Джерело: складено автором на основі [4, с. 315-330]

Період становлення ринкових відносин в Україні (початок 90-х рр.) характеризувався зміною ідеологічних настанов економічними. При цьому, відразу явними стали прогалини в наукових дослідженнях соціально-трудої сфери. Головними причинами цього явища є те, що авторитарна влада СРСР у рамках «холодної» війни відкидала та ігнорувала досягнення наукової

економічної думки західних країн. Основні методи та заходи щодо підвищення продуктивності праці базувалися на марксистській теорії, яка була прийнятною для певного проміжку економічного розвитку СРСР. Однак, із розвитком наукової економічної думки та технічним прогресом вона перестала працювати на підвищення продуктивності.

Для доказу проведемо паралель у розвиткові теорій управління та методів підвищення продуктивності праці на заході та в СРСР. Так, коли у західних країнах широкого розповсюдження набула наукова теорія «економічної людини» Ф. Тейлора, в СРСР вона формально не визнавалася, хоча ряд її елементів широко використовувався, наприклад, при організації соціалістичного суперництва. У ті часи, коли за кордоном набула розвитку школа людських стосунків і теорія людських відносин Е. Мейо, в Радянському Союзі теорія людських відносин повністю ігнорувалася, оскільки соціологічна ідеологія не визнавала індивідуального підходу в соціально-трудовій сфері [78].

Враховуючи історичні умови створення України як незалежної держави та зарубіжний досвід, існують наступні підходи до визначення поняття «продуктивність праці» сучасними вченими-економістами. Так, М. Семикіна зазначає, що продуктивність праці варто трактувати у вузькому і широкому сенсі: продуктивність праці у вузькому сенсі – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що являє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу); продуктивність праці у широкому сенсі – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і являє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці [176, с. 454].

Л. Лісогор, Д. Богиня та С. Вігужинська розглядають продуктивність праці як узагальнюючий показник ефективності використання робочої сили,

що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів і витрат, у даному випадку – результатів праці та її витрат [114, с. 135; 11; 22].

А. Калина зазначає, що підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі: стратегічну – підвищення життєвого рівня населення (за рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося підвищення життєвого рівня населення від 40 до 90 %); найближчу – підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників [91, с. 98].

В. Гриньова, О. Іляш, С. Гринкевич зазначають, що продуктивність праці відображає ступінь ефективності процесу праці. Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Таким чином, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії [37, с. 57; 87, с. 86].

Більш розгорнуто сучасні підходи до розуміння поняття «продуктивність праці» вітчизняними вченими, наведено у Додатку Б. Відслідкувавши еволюцію розвитку поняття «продуктивність праці» та узагальнивши всі підходи, можна зробити наступні висновки: продуктивність праці є соціально-економічною категорією, в центрі якої знаходиться людина, вона відображає ефективність використання трудових ресурсів, на її рівень впливає інтенсивність, екстенсивність та техніко-технологічний стан, а в залежності від економічного рівня виміру вона поділяється на індивідуальну, виробничу, локальну та суспільну (Додаток В).

Отже, питання щодо підвищення продуктивності праці є ключовим протягом досить тривалого часу. Однак, реалії сьогодення ставлять нові вимоги

до його вивчення. На сьогоднішній час, головним ресурсом є інформація, а головним активом підприємства – інтелектуальний капітал. Увага зміщується із засобів виробництва до інформаційних технологій.

Якщо до цього часу центральним питанням було підвищення продуктивності фізичної праці робітника, то на сьогоднішній день увага менеджменту переміщується до питань щодо підвищення продуктивності розумової або інтелектуальної праці фахівців.

П. Друкер у своїй праці «Задачі менеджменту XXI століття» зазначає: «У XX столітті найважливішим і воістину унікальним досягненням менеджменту стало підвищення продуктивності фізичної праці на виробничих підприємствах у 50 разів. Найголовнішим досягненням менеджменту XXI століття повинно стати також підвищення продуктивності праці, але на цей раз розумової. Найціннішим активом будь-якої компанії XX століття було виробниче обладнання. Найціннішим активом будь-якої організації XXI століття – як комерційної, так і некомерційної, – стануть працівники розумової праці та їх продуктивність» [47, с. 212].

Варто зазначити, що продуктивність фізичної та розумової праці є зовсім різними за своєю природою, їх не можна ототожнювати та порівнювати. Все, що підходить для фізичної праці, може бути зовсім не прийнятним для розумової, і навпаки. П. Друкер, виділив наступні відмінності між розумовою та фізичною працею [47, с. 78]:

- для розумової праці не може бути сформульовано чіткого алгоритму дій, на противагу фізичній праці, як це зробив Ф. Тейлор;
- працівники розумової праці самі несуть відповідальність за прийняті рішення і за результати своєї діяльності, їм потрібна незалежність у прийнятті рішень;
- невід’ємною частиною розумової роботи має бути безперервна інноваційна діяльність та запровадження нововведень;

- працівникові розумової праці потрібно постійно навчатися та постійно навчати інших;
- продуктивність їх праці не можливо виміряти кількісно, найбільша увага приділяється якості;
- для підвищення продуктивності праці працівників розумової діяльності необхідно розглядати витрати з точки зору капіталовкладень.

Предметом розумової праці (незалежно від її виду) є інформація, що містить відповідні дані та завдання щодо їх зміни. Інформація є також і результатом розумової праці: для наукової праці – звіт, монографія, стаття, доповідь; для інженерної праці – проект, конструкторська і технологічна документація, дослідний зразок; для педагогічної праці – конспект лекцій або заняття, прочитана лекція, іспит тощо; для лікарської праці – диспансерне обстеження, постановка діагнозу, хірургічна операція; для управлінської праці – план робіт, облік, аналіз, наказ; для виробничої праці – програма роботи обладнання, автоматизованої системи управління та ін. [235, с. 297].

Розумова (інтелектуальна) праця полягає в переробці та аналізі великого обсягу різноманітної інформації, і, як наслідок, відбувається мобілізація пам'яті та уваги, а м'язові навантаження, як правило, незначні. За своїм змістом і характером розумова праця ділиться на творчу і нетворчу [247, с. 36].

Творча праця – діяльність людини, спрямована на створення якісно нових, невідомих раніше духовних або матеріальних цінностей. Необхідними компонентами творчості є фантазія, уява, психічний зміст якої міститься у створенні образу кінцевого продукту (результату творчості). Нетворча праця характеризує репродуктивну діяльність, тобто діяльність, відтворюючу діючу практику (облікова робота тощо) [235, с. 297].

Ключовими особливостями інноваційної моделі економіки є створення доданої вартості за рахунок генерування, акумулювання та реалізації нових знань у вигляді організаційних, виробничих, технологічних, маркетингових інновацій у різних секторах національної економіки. У зв'язку з цим

продуктивність праці фахівців, які безпосередньо працюють із сучасними інноваційними технологіями, набуває принципового значення.

Формулюючи визначення поняття «продуктивність праці фахівців» звернемося до економічного тлумачного словника для отримання визначення поняття «фахівець»: «фахівець – особа, яка досконало володіє якимось фахом, має високу кваліфікацію, глибокі знання з певної галузі науки, техніки, мистецтва, виробництва тощо» [194, с. 645]. Отже, фактично фахівцем може бути працівник, який займається як фізичною, так і розумовою працею, головною умовою при цьому є використання досвіду та передових теоретичних знань. До фахівців належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо); спеціаліста (на роботах із керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування) [42].

Для цілей нашого дослідження запропоноване трактування категорії «фахівець» у широкому значенні, тобто як особи, яка володіє фаховими знаннями у певній виробничій чи невиробничій сфері та одержала відповідну освітньо-професійну підготовку (спеціальність).

Варто зауважити, що, як і у випадку з фізичною працею, інтелектуальна праця фахівців характеризує ступінь ефективності використання праці, однак уже такої, що містить інтелектуальну складову. Проте, якщо продуктивність фізичної праці можна виміряти шляхом співставлення отриманих результатів до понесених витрат, то складність виміру продуктивності розумової праці є очевидною. Важко однозначно сказати, що є результатом праці фахівця, а також визначити, що відносити до затрат. Головною складовою як результату діяльності, так і затрат праці є інформація та знання [229]. Значно більшу роль при визначенні продуктивності праці фахівців відіграють не кількісні, а якісні показники.

Інтенсивність усякої праці характеризується величиною продуктивного споживання робочої сили за одиницю часу. Витратами робочої сили у фізіологічному сенсі є витрачання функціональних можливостей людини, що приводить до зниження працездатності, появи втоми [235, с. 303].

Психофізіологічними обмежувачами при розумовій праці є:

- показник зниження працездатності;
- показник надійності функціонування людини в різних системах;
- величина і симптоми суб'єктивного відчуття втоми;
- показники психічного та емоційного стану.

Підвищення продуктивності праці фахівців у більшій мірі залежить від індивідуальних особливостей працівника: його здатності до навчання, аналізу, самоорганізації та ін. У зв'язку із цими особливостями відрізняються і методи підвищення продуктивності інтелектуальної праці фахівців від звичних та загальноприйнятих методів підвищення продуктивності праці. Так, продуктивність інтелектуальної праці фахівців не буде більшою при підвищенні її інтенсивності, скороченні витрат на неї або збільшенні робочого часу. Узагальнену порівняльну характеристику фізичної та розумової праці наведено в табл. 1.2.

Отже, розумова праця за своїм змістом та основними характеристиками суттєво відрізняється від фізичної. У сьогоdnішніх умовах господарювання, конкурентні переваги належать тому, хто прагне до інноваційного розвитку та безперервного вдосконалення. Тому є очевидним, що увага переміщується з фізичної праці та фокусується на її інтелектуальній складовій. Саме фахівці складають найбільшу та швидкозростаючу групу в категорії працівників у передових країнах світу. У таких умовах отримати справжню конкурентну перевагу на довгостроковий термін зможе лише те підприємство або країна, які зуміють підняти продуктивність розумової праці.

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика фізичної та розумової праці

Відмінні ознаки	Фізична праця	Розумова праця
Головний ресурс	Засоби виробництва.	Інформація та інформаційні технології.
Прийняття рішень та контроль за їх виконанням	Здійснюється менеджерами вищої ланки, які несуть відповідальність.	Здійснюється як менеджерами, так і самими працівниками, має місце спільна відповідальність.
Вимоги до знань та навичок	Обмежені технічним процесом; перевага надається працівникам з більшим досвідом роботи.	Використання у своїй праці передових теоретичних знань та досвіду; безперервне оновлення знань, навчання протягом життя та постійне створення інновацій; перевага надається креативним працівникам з «гнучким» розумом.
Показники виміру результатів праці	Переважно кількісні: виробіток, трудомісткість; меншою мірою якісні: покращення якості продукції та ін.	Переважно якісні: покращення процесу виробництва, зміна якості продукції та послуг, чіткість та безперебійність у всіх процесах, рівень задоволеності та лояльності працівників та ін.
Застосування норм	Чітке встановлення норм на всіх ланцюгах виробничого процесу: норми часу, виробітку, відпочинку та ін.	Ускладнене, через суб'єктивність характеру праці. Найчастіше відбувається на початковому (встановлення початкових умов та вихідних даних) та завершальному (часові межі та ін.) етапах праці. Процес праці значно залежить від індивідуальних особливостей працівника.
Підхід до підвищення продуктивності	Успіх високої продуктивності – у чіткому та злагодженому виробничому процесі шляхом встановлення менеджерами справедливих норм, стимулів до праці та при повному контролі.	Відсутній чіткий алгоритм процесу праці. Висока залежність від людського фактору та рівня автоматизації інформаційних технологій. Індивідуальний підхід до підвищення продуктивності праці, в залежності від характеру та змісту інтелектуальної праці.
Дисципліна	Єдині правила і розпорядження для всіх. Чіткі, прописані стандартні інструкції.	Як правило, наявні єдині правила у сфері загальних обов'язків.
Підхід до інновацій	Новаторство та раціоналізаторство заохочується передусім серед науковців та інженерно-технічного персоналу.	Інноваційний підхід, розробка заходів щодо безперервного удосконалення й поліпшення продуктів, робіт і процесів широко впроваджуються у діяльності усіх категорій персоналу.

Джерело: складено автором

Аналіз наукових поглядів на категорію «продуктивність праці» в умовах формування інноваційної моделі економіки засвідчив, що на сьогоднішній день продуктивність праці слугує, по-перше, узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили, що характеризує співвідношення результатів праці та витрат, по-друге, – важливим індикатором можливостей підвищення рівня життя населення, економічного зростання та піднесення конкурентоспроможності країни.

Вивчення відмінностей між розумовою та фізичною працею надало можливість сформулювати відповідні їх порівняльні характеристики. Визначено, що для розумової (й особливо інтелектуальної) праці, на відміну від фізичної, головним ресурсом є не засоби виробництва, а інформація та сучасні інформаційно-комунікативні технології (ІКТ). Має місце спільна відповідальність керівників та фахівців за прийняття рішень, процес нормування й регламентації праці фахівців є більш ускладненим та суб'єктивним, ніж робітничих кадрів, а невід'ємними умовами високої продуктивності праці фахівців є безперервний професійний розвиток, інноваційний тип мислення та креативність.

1.2. Особливості трансформації змісту праці в умовах інноваційної моделі економіки

До 90-х рр. XX ст. в основі вивчення економічної науки перебував в основному світ речей: в першу чергу речове виробництво та фізична праця. Сутність нового етапу розвитку економічної науки полягає у тому, що вона перейшла до вивчення явищ та процесів у неречовому, але матеріальному мікросвіті, в тому числі високих технологій у сферах розумової праці та інтелектуального капіталу [28]. Світові тенденції у пануванні інформаційного суспільства призвели до інтелектуалізації праці, зміни структури ринку праці, трудових відносин, зайнятості населення. П. Друкер ще у 1995 році відмічав, що «знання стають ключовою, а можливо, й єдиною умовою отримання конкурентної переваги» [47, с. 115].

Сучасні тенденції, такі як глобалізація, безперервний процес створення нових технологій, постійне зростання попиту на інновації, посилення конкуренції, зміна споживчого попиту, зміни в економічних та політичних структурах, а також ролі держави в підтримці економіки знань – змінили спосіб ведення бізнесу [240, с. 7]. Природним та неминучим явищем стає перехід країн до інноваційної моделі економіки.

Все більшу роль в житті суспільства відіграють галузі, що ґрунтуються на так званих «високих технологіях», а також галузі, що безпосередньо задовольняють потреби людей. Інноваційний тип розвитку характеризується перенесенням акценту на використання принципово нових прогресивних технологій, переходом до випуску високотехнологічної продукції, прогресивними організаційними й управлінськими рішеннями в інноваційній діяльності, що стосується як мікро-, так і макроекономічних процесів розвитку – створення технопарків, технополісів, проведення політики ресурсозбереження, інтелектуалізації усієї виробничої діяльності, софтизації та сервізації економіки [106, с. 116].

Швидкі темпи модернізації життя людей призводять до зростання вимог щодо якості товарів та послуг, їх різноманітності. Відповідно, суспільство стає більш відкритим та сприйнятливим до інновацій як засобу досягнення необхідного розмаїття [106, с. 45]. Відбувається переоцінка людського фактору в економіці: зростає роль інноваційних кадрів – людей, що володіють знаннями та є носіями нововведень. Нова модель економіки, що ґрунтується на інноваційному типі розвитку, передбачає зміну самих понять науково-технічного прогресу і науково-технічного розвитку. З'являються нові суспільні пріоритети: добробут, екологічність, інтелектуалізація, використання високих та інформаційних технологій тощо. Ця модель потребує розвитку наукомістких та скорочення природоексплуатуючих галузей [106, с. 75].

Поступова зміна співвідношення та ролі компонент змісту праці в бік інтелектуалізації спочатку відзначалися прагненням людей задовольнити свої фізіологічні, матеріальні та духовні потреби, а відтак – удосконалити сам механізм

задоволення цих потреб. Саме це визначило три історичні етапи розвитку технологічного способу виробництва, призвело до скорочення термінів між черговими фундаментальними нововведеннями й заміни одних технологічних укладів іншими. Відтак, виникла необхідність у функціонуванні суб'єктів із яскраво вираженими ознаками інноваційності: креєйтерів (творців новинок), провайдерів (піонерів практичного застосування новинок), імітаторів (масових розповсюджувачів новинок) [173, с. 15].

Поетапну трансформацію змісту праці в умовах переходу до інноваційної моделі економіки зображено схематично на рис. 1.4.

Таким чином, інтелектуалізація праці являє собою процес, який на глобальному рівні характеризує соціально-економічну тенденцію розвитку, що призводить до зміни умов, змісту і характеру праці, розширення сфери використання переважно творчої інтелектуальної праці внаслідок поступового насичення виробництва наукоємними технологіями та інноваціями [51].

Реалії сьогодення є такими, що співвідношення між матеріальними та нематеріальними активами підприємств постійно змінюється на користь останніх. Головним ресурсом стає інформація, а новим джерелом багатства – інтелектуальний капітал. Товарно-матеріальні запаси замінюються інформацією, а основні фонди – знаннями [193, с. 12].

В. Дресвянніков зазначає, що у даний час ринкові відносини проникають усередину організації, у такому випадку організація стає міні-суспільством і все, що притаманне суспільству, притаманне і їй. Організації необхідні всі види знань, які існують і в суспільстві. Володіння не лише технічними, виробничими, економічними, але й соціально-психологічними, когнітивними, педагогічними знаннями стає необхідним. Це вимагає створення відповідних внутрішньо-організаційних інститутів, які б сприяли використанню знань у їх абстрактному, теоретичному і практичному вигляді [93, с. 150].

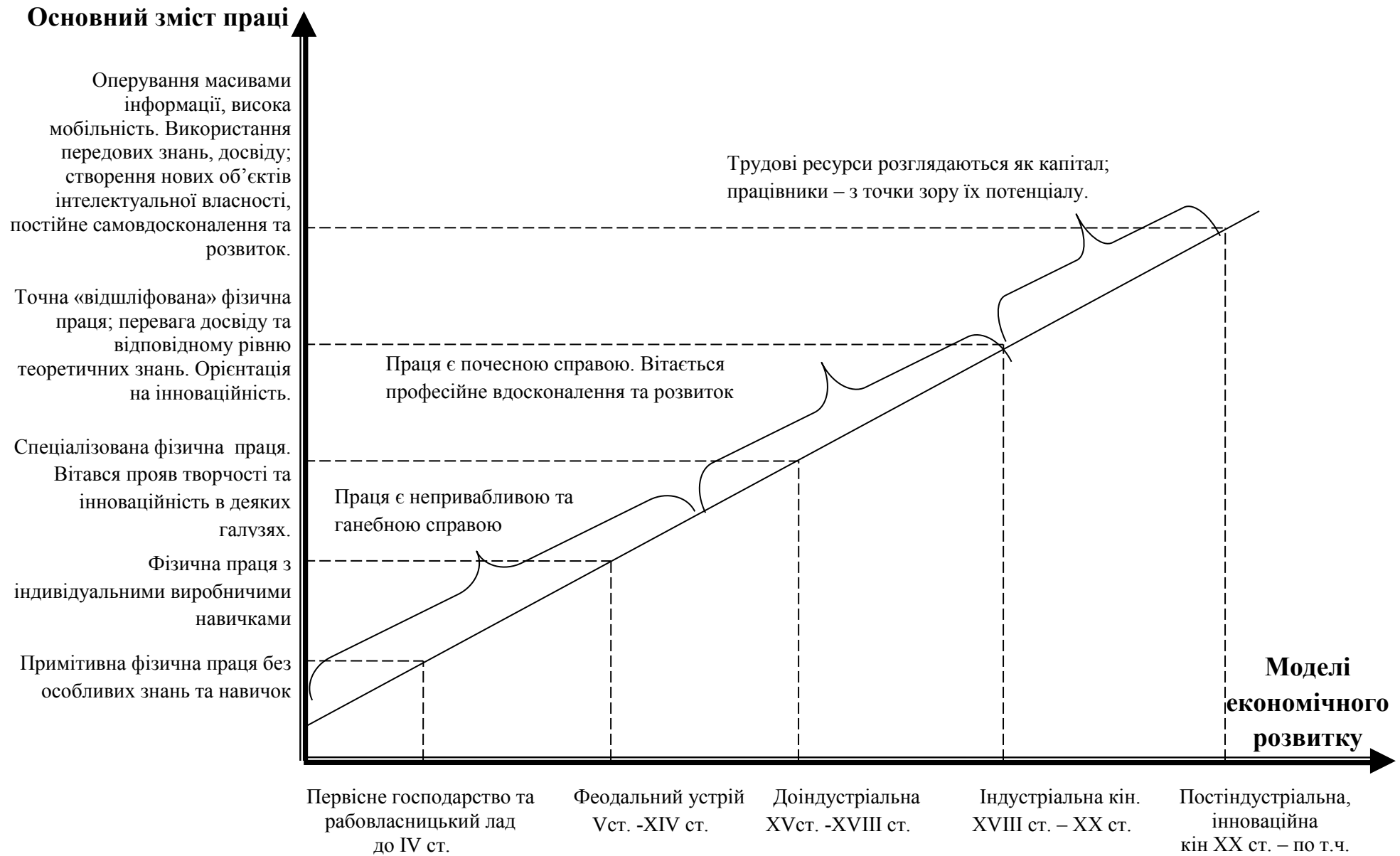


Рис. 1.4. Трансформація змісту праці в умовах інноваційної моделі економіки

Джерело: розроблено автором

У розрізі того, що знання стають головним активом підприємств Дж. Тіс вводить поняття «знаннєвих активів», акцентуючи увагу на необхідності одержання економічної вигоди з індивідуальних і організаційних знань як стратегічних активів. Відмітними характеристиками знань як активів підприємства Д. Тіс, зокрема, визначає такі [195, с. 95]:

- 1) знання є «рухливими», тобто можуть переміщуватися, передаватися, копіюватися тощо;
- 2) знання важко відділити від конкретної людини та/або організації, у тому числі внаслідок існування «неявної» складової;
- 3) доступ до знань ускладнений через різні бар'єри;
- 4) у процесі створення та використання знаннєвих активів виникає феномен зростаючої віддачі (або скорочення маржинальних витрат);
- 5) у сфері знаннєвих активів виникають двосторонні ринки, в межах яких створюються комплементарні знання, що передбачає формування альянсів і партнерств.

У такому контексті трактування знаннєвих активів є синонімічним поняттю «інтелектуальний капітал», яке запровадив у науковий обіг американський економіст Дж. Гелбрейт у 1969 році у своїй праці «Нове індустріальне суспільство», розуміючи під ним певну інтелектуальну діяльність [39].

Г. Беккер у своїй праці «Людський капітал» (1964 р.) переніс питання інтелектуального капіталу на мікрорівень. Людський капітал підприємства він визначив як сукупність навичок, знань і вмінь людини. Як інвестиції в інтелектуальний капітал Г. Беккер врахував, в основному, витрати на освіту та навчання. Він оцінив економічну ефективність освіти, перш за все, для самого працівника. Додатковий дохід від вищої освіти він визначив так: з доходів тих, хто закінчив коледж, він віднімав доходи працівників із середньою загальною освітою. Витратами освіти вважалися як прямі, так і альтернативні витрати – втрачений дохід за час навчання. Віддачу від інвестицій в освіту Г. Беккер

оцінив як відношення доходів до витрат, отримавши приблизно 12-14% річного прибутку [231].

У 1986 р. П. Ромер провів дослідження, головними параметрами якого стали знання. На основі дослідження він сформулював ознаки економічного зростання: технічний прогрес відбувається завдяки людській діяльності; фізична діяльність допускає копіювання; у ринковій економіці діє велика кількість підприємств; знання виступають благом, вони можуть використовуватися одночасно багатьма, однак індивідуум може тимчасово отримувати ренту на відкриття (знання) [111, с. 37].

У 1986 р. у праці «Невидимий балансовий звіт» К. Свейбі ввів у широкий обіг поняття «інтелектуальний капітал», тобто капітал, який включає все, що знає організація. Це можуть бути ідеї, різні типи знань, інновації. Головна особливість полягає в тому, що це ті знання, які організація може перетворити на прибуток [249].

К. Брадлі у співавторстві з С. Альбертом, у праці «Інтелектуальний капітал як основа до організації та методів управління у нових умовах» (1996 р.) зазначають, що інтелектуальний капітал – це перетворення знань та неосяжних активів у корисні ресурси, що дають конкурентні переваги індивідуумам, фірмам, націям [230, с. 19].

Т. Стюарт у праці «Інтелектуальний капітал – нове джерело багатства», 1997 року зазначив, що інтелектуальний капітал – це інтелектуальний матеріал, що включає в себе знання, досвід, інформацію, інтелектуальну власність і бере участь у створенні цінностей. Це колективна розумова енергія. Її важко виявити, і ще важче управляти нею. Але вже якщо Ви її знайшли і змусили служити на себе, Ви – переможець» [193, с. 12].

Е. Брукінг у праці «Складові інтелектуального капіталу» (1997 р.) розглядає інтелектуальний капітал наступним чином: «Ми ідентифікували чотири категорії неосяжних активів: людський капітал, права на інтелектуальну

власність, інфраструктуру та положення на ринку, які визначаються узагальнюючим терміном «інтелектуальний капітал» [232].

В. Іноземцев у праці «Теорія постіндустріального суспільства як методологічна парадигма російського суспільствознавства» (1997 р.) зазначає, що «інформація і знання, ці специфічні за своєю природою та формами участі у виробничому процесі фактори, в рамках підприємства приймають вигляд інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал являє собою «колективний мозок», що акумулює наукові та буденні знання працівників, інтелектуальну власність та накопичений досвід, спілкування та організаційну структуру, інформаційні мережі та імідж фірми» [85].

Д. Белл у праці «Майбутнє постіндустріальне суспільство. Досвід соціального прогнозування» (1999 р.) трактує інтелектуальний капітал як сукупність знань, навичок, умінь людини, її мобільність (здатність до сприйняття нової інформації, навчання, перепідготовки, адаптації до нових умов) і креативність (здатність оригінально мислити і «видавати», формувати ідеї), забезпечуючи можливість створення додаткового продукту у процесі руху інтелектуального капіталу, а також деяких структурних матеріальних об'єктів (баз даних, програмного забезпечення, систем управління) [10].

Л. Едвінсон та М. Мелоун у праці «Інтелектуальний капітал. Визначення дійсної вартості компанії. Нова постіндустріальна хвиля на Заході» (1999 р.) розглядали інтелектуальний капітал як «...особливе поєднання людського капіталу (реальні і потенційні інтелектуальні здібності, а також відповідні практичні навички працівників компанії) та структурного капіталу (складові капіталу компанії), що задаються такими специфічними факторами, як зв'язки зі споживачами, бізнес-процеси, бази даних, бренди та ІТ-системи», вони розглядали інтелектуальний капітал як знання, яке може конвертуватися у вартість [224].

Б. Леонтьєв у праці «Вартість інтелекту. Інтелектуальний капітал в російському бізнесі» (2002 р.) розглядає інтелектуальний капітал як вартість

сукупності наявних інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, природні та набуті інтелектуальні здібності та навички, а також накопичені бази знань та корисні відносини з іншими суб'єктами [111].

Українські вчені почали працювати над даним питанням в 90-х роках минулого століття. Так, І. Комаров розглядає інтелектуальний капітал як знання, якими володіє організація, і які можуть використовуватися для одержання різного роду переваг перед конкурентами. Інтелектуальний капітал – це інтелектуальний матеріал, що формалізований, зафіксований і використовується для виробництва більш цінного майна [98, с. 55].

О. Бутнік-Сіверський зазначає, що інтелектуальний капітал – один із різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу і відтворює одночасно властиву лише йому (інтелектуальному капіталу) специфіку і особливості. Як економічна категорія, інтелектуальний капітал розглядається з позиції авансової інтелектуальної власності, що під час свого руху приносить більшу вартість за рахунок додаткової власності [15, с. 17].

На макрорівні, М. Семикіна розглядає інтелектуальний капітал як реалізований інтелектуальний потенціал; сукупність інтелектуальних ресурсів (людський інтелектуальний капітал, структурний капітал, клієнтський капітал), які держава має в наявності та використовує в процесі функціонування економіки, отримуючи сукупний продукт інтелектуальної праці, що забезпечує зрушення в економічному та інноваційному розвитку, збільшення національного доходу, піднесення конкурентоспроможності країни та якості життя населення [175, с. 53].

В. Пожуєв у праці «Інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації» (2009 р.) розглядає інтелектуальний капітал як засноване на зв'язках структуроване знання і здібності, які володіють потенціалом розвитку і створення вартості [151, с.7].

О. Левченко зазначає, що інтелектуальний капітал містить такі складові, як людський, організаційний та клієнтський капітал. При цьому під

організаційним капіталом розуміють права організації на патенти, товарні знаки, ноу-хау, а також потенційні можливості фірми щодо використання своїх ресурсів і технологій. Клієнтський капітал включає технології щодо залучення та утримання клієнтів, базу даних клієнтів, права споживачів та гарантії виробника і продавця [109, с. 15].

Також значний внесок у розробку теоретичних засад щодо формування поняття інтелектуального капіталу внесли такі вітчизняні вчені, як: О. Амосов, Д. Богиня, В. Врублевський, Н. Гавкалова, В. Геєць, В. Гунько, М. Долішний, О. Дадій, О. Дороніна, О. Кендюхов, А. Колот, О. Крисальний, В. Куценко, Н. Лук'янченко, В. Онікієнко, О. Онищенко, П. Саблук, Л. Семів, В. Ситник, А. Чухно, П. Цибульов, Л. Фільштейн тощо. Узагальнено погляди зарубіжних та вітчизняних науковців щодо поняття «інтелектуальний капітал» наведено у Додатку Е.

Не дивлячись на те, що питання, пов'язані з визначенням, утворенням та формуванням інтелектуального капіталу, знаходяться у центрі економічних досліджень протягом досить тривалого часу, і досі не сформовано єдиного визначення даної категорії. Проаналізувавши підходи науковців до визначення поняття інтелектуального капіталу, автором сформульовано наступне визначення даної категорії: інтелектуальний капітал – це частина «невідчутних» активів підприємства, яка формується у вигляді наявних наукових та повсякденних знань, здібностей, навичок, компетенції та досвіду працівників; має потенціал до розвитку та створення нової вартості; надає конкурентні переваги індивідуумам, фірмам та націям. Також, варто зазначити, що інтелектуальний капітал підприємства не має прямої грошової оцінки та його обчислення не має високого рівня точності.

Більш повно сутність інтелектуального капіталу розкривається через його функції. У Додатку Ж зображено функції інтелектуального капіталу за І.Проніною [158]. Реалізація цих функцій забезпечується всіма підсистемами (елементами) інтелектуального капіталу.

Деякі дослідники, зокрема Р. Каплан і Д. Нортон, ототожнюють інтелектуальний капітал із нематеріальними активами та інтелектуальною власністю. Таке припущення дозволяє вирішити проблему виміру та обліку інтелектуального капіталу за допомогою існуючих стандартів бухгалтерського обліку. Однак, детальний аналіз вказує на некоректність такого підходу. Так, С. Хомич запропонував концептуальну схему відмінностей між інтелектуальним капіталом (ІК), нематеріальними активами (НМА) та інтелектуальною власністю (ІВ) (Додаток 3). Він зазначає, що можна облікувати лише невеличку частину ІК через специфічні характеристики, що лежать в основі інтелектуального капіталу [212].

Виділимо наступні специфічні характеристики інтелектуального капіталу:

- нематеріальна природа ІК, через що останній часто називають «невидимим активом» [212];
- знання як основа ІК фактично не споживаються у виробничому процесі і можуть використовуватися у необмеженій кількості виробничих циклів. Обсяг знань та інформації не зменшується, так як інших ресурсів, а навпаки, примножується при їх використанні, що дозволяє говорити про відсутність у знань властивості «рідкості» в класичному розумінні [14]. На цю обставину звертали увагу багато науковців, зокрема К. Ерроу (1972 р.), В. Леонтьєв (1973 р.) та Л. Канторович (1975 р.) [96, с. 21];
- пріоритетна спрямованість інтелектуального капіталу на майбутнє: основа для його оцінки – це вартість, що буде створена в процесі його майбутнього використання, а не витрати, понесені в минулому [14];
- процес передачі знань (інформації) базується на суб'єктивних взаємодіях і неможливий без певних зусиль не лише зі сторони їх генератора, а й споживача. У вартості знань є об'єктивна сторона, яка визначається затратами, що були понесені на отримання цих знань. А ціна знань більше суб'єктивна і визначається її необхідністю та важливістю для споживача. У

зв'язку з цим, амплітуда коливань ціни одних і тих самих знань (інформації), що споживаються різними користувачами, може бути досить сильною [14];

– ІК може генерувати економічну вигоду тільки при збалансованості чи, принаймні, наявності всіх його трьох компонентів. Російський дослідник інтелектуального капіталу Р. Булига зазначає, що, якщо втрачений людський капітал, то автоматично втрачає цінність структурний капітал. Якими б хорошими розробками не володіла компанія, реалізувати їх буде нікому. І навпаки, якщо втрачений структурний капітал, то персонал та менеджмент не зможуть вести успішний бізнес. В обох випадках втраченим буде і людський капітал. З цього можна зробити висновок: якщо нульову оцінку отримує будь-яка складова ІК, то нульову оцінку отримує й весь інтелектуальний капітал [14].

Інші російські вчені, такі як А. Козирєв та В. Макаров, у цьому відношенні також вказують на те, що «згідно концепції ІК, якщо фірма втрачає один із цих компонентів, то знецінюється її весь ІК, а отже, і сама фірма» [96, с. 29]. У даному випадку має місце порушення адитивності, тобто $ІК \neq ЛК + СК + КК$ (людський капітал) + СК (Структурний капітал) + КК (Клієнтський капітал). Вони вважають, що у випадку зі складовими ІК, їх вартість потрібно не підсумовувати, а, як мінімум, множити. Тоді очевидно, що перетворення однієї із складової на нуль призводить до перетворення в нуль вартості всього ІК фірми. Вперше таку особливість інтелектуального капіталу визнав Л. Едвінсон. В 1997 р. для складових ІК дослідник застосовував формулу $ІК = ЛК + СК$ (де ЛК, СК – відповідно людський та структурний капітал), а вже в 2002 р. вчений виводить таку залежність: $ІК = ЛК \times СК$ [225, с. 34].

У стратегічному контексті знання як основу інтелектуального капіталу підприємства доцільно розглядати у трьох проекціях, а саме як: корінні; такі, що забезпечують успіх; інноваційні. Володіння корінними знаннями (мінімум, який дозволяє займатися певним бізнесом) створює своєрідний бар'єр на вході до галузі, але не забезпечує конкурентної переваги перед фірмами, які тільки бажають увійти в галузь. Знання, що забезпечують успіх, формують

стратегічний потенціал підприємства всередині галузі внаслідок володіння специфічними знаннями, що дозволяють йому використовувати стратегію диверсифікації. Інноваційні знання надають можливість «змінювати правила гри» та формують підґрунтя для лідирування в галузі. Таким чином, знання стають стратегічним активом підприємства, що базуються на практичному досвіді його фахівців [36].

Компанії, які усвідомили цінність знань, здатні краще використовувати свої традиційні активи, комбінувати їх особливим способом та забезпечувати більшу, порівняно з конкурентами, вигоду для споживачів. У сукупності, знання, на яких доцільно концентрувати увагу підприємствам, в аспекті забезпечення успішного розвитку, є наступними: технологічні ноу-хау, нововведення в сфері управлінських та бізнес-процесів, відносини з клієнтами (на основі яких формується так званий клієнтський капітал) та ділова репутація підприємства. Саме ці знання формують основу конкурентної переваги [36].

Розглядаючи питання інтелектуалізації праці в сучасній економіці потрібно зауважити, що інтелектуалізація праці одночасно виступає як чинник, процес і результат економічної діяльності, що поступово взаємоперетворюються і взаємопідсилюються. П. Сем'янчук у дисертаційній роботі «Інтелектуалізація праці у стратегії інноваційного розвитку економіки України» детально розглядає дане питання. Згідно із П. Сем'янчуком, інтелектуалізація праці як чинник економічної діяльності зводиться до нагромадження і ротації знань та інформації, формування людського капіталу, появи новинок; інноваційної кластеризації та кооперації, творчої і наукової співпраці [173, с. 12].

Інтелектуалізація праці як процес економічної діяльності зводиться до використання та підвищення рівня людського капіталу, ресурсно-техніко-технологічних, товарно-продуктових та організаційно-збутових нововведень, зміцнення інноваційної кластеризації та кооперації, поглиблення творчої і наукової співпраці [173, с. 12].

Інтелектуалізація праці як результат економічної діяльності зводиться до зростання інноваційної озброєності та продуктивності праці, екологізації робочого місця, продукції та навколишнього середовища, підвищення інноваційної активності і культури, зростання рівня конкурентоспроможності, нарощування інтелектуальномісткого експорту, одержання інновативної ренти, зміцнення інтелектуальної безпеки й антикризового імунітету [173, с. 12].

За визначенням П. Сем'янчука, інтелектуалізація праці – це породжені феноменом людського розуму й досвіду, якісні та кількісні зміни у витратах трудових зусиль, предметів і засобів праці в процесі економічної діяльності. Інтелектуалізація праці, з одного боку, характеризується збільшенням ролі переважно інтелектуальної, творчої, складної компоненти змісту праці, порівняно із переважно фізичною, рутинною, простою, а з іншого – підвищенням загальноосвітнього, професійно-кваліфікаційного і культурного рівня працівників. Це супроводжується нагромадженням і ротацією знань та інформації, появою і практичним застосуванням новинок, економією витрат та одержанням корисного ефекту [173, с. 12].

На основі проведеного дослідження можна надати наступне визначення категорії «інтелектуальна праця» – це цілеспрямована інтелектуальна діяльність працівника, націлена на створення нового та (або) покращення існуючого стану об'єкта (процесу), застосовуючи при цьому свої розумові здібності, навички, минулий досвід та активуючи такі пізнавальні функції як мислення, пам'ять, уява та ін.

У результаті теоретичного аналізу особливостей трансформації змісту праці фахівців та її інтелектуалізації обґрунтовано доцільність дуального підходу до забезпечення підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки (рис. 1.5).

Отже, сучасні особливості трансформації змісту праці в умовах інноваційних змін, які зумовлюють зростання частки інтелектуальної праці, акцентують увагу на підвищенні ефективності праці вчених, винахідників,

раціоналізаторів, результати діяльності яких пов'язані з розвитком інноваційних структур, створенням інноваційного продукту, трансфером інновацій.

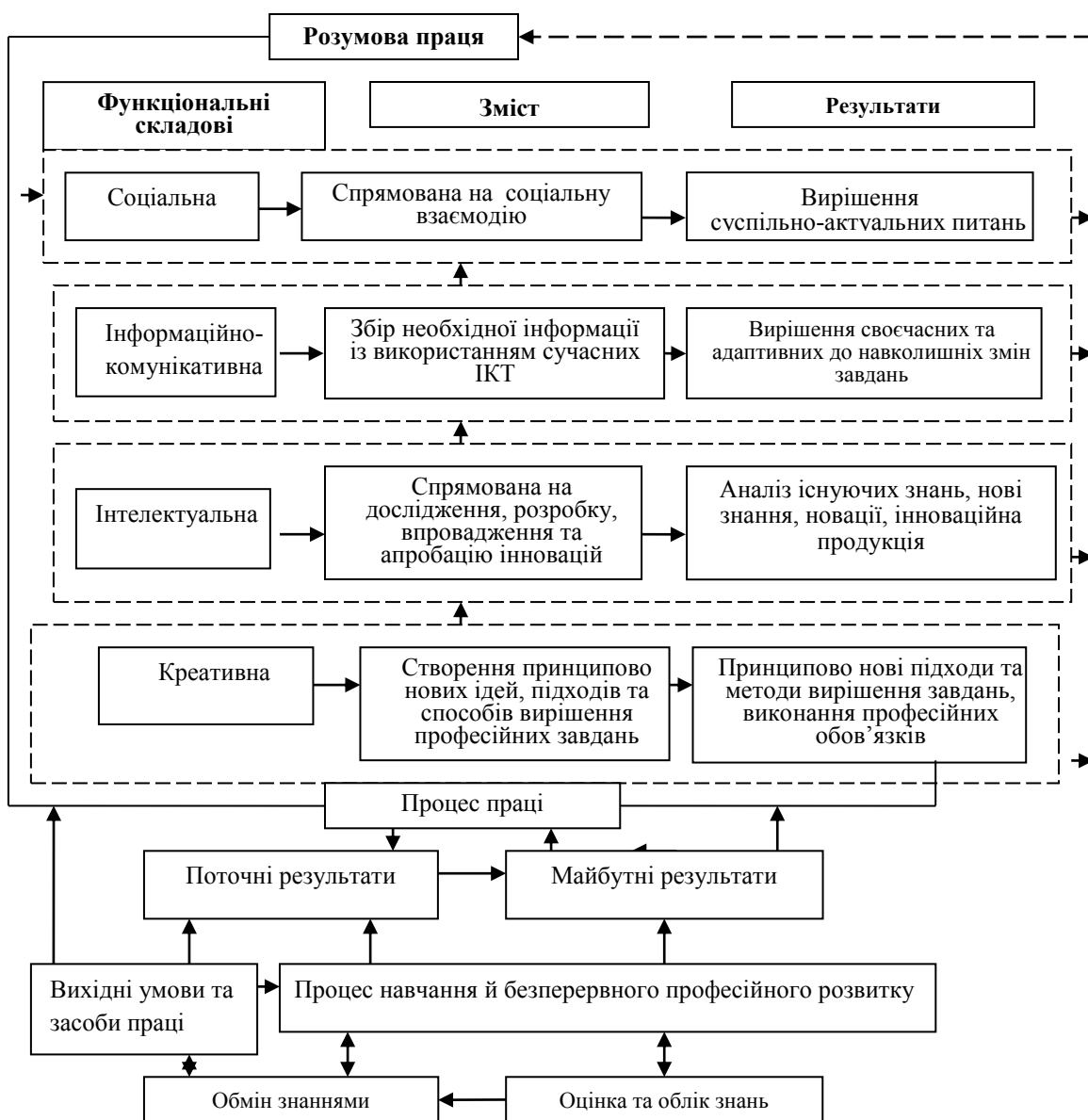


Рис. 1.5. Схема дуального підходу до підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки

Джерело: складено автором

Таким чином, вивчення теоретичних підходів до поняття «продуктивність праці» та уточнення його змісту з урахуванням вимог інноваційного розвитку надало змогу трактувати продуктивність праці фахівців як результуючий

показник використання їхніх інтелектуальних здібностей та професійних знань, що відображає створення доданої вартості в одиницю часу переважно за рахунок розумової праці, що містить інтелектуальну, креативну, інформаційно-комунікативну, соціальну складові активізації процесів генерування, обробки й використання сучасних знань фахівців.

1.3. Методичні засади оцінювання продуктивності праці фахівців за умов формування інноваційної моделі економіки

Як і в попередні тисячоліття, питанню щодо підвищення продуктивності праці виділяється чільне місце у наукових роботах теоретиків та практиків з усього світу. Продуктивність праці має важливе значення при здійсненні економічного та соціального аналізу розвитку країн. Однак, розвиток науки та техніки призвів до якісної зміни змісту праці. Так, частка фізичної праці у суспільному виробництві поступово скорочується, уступаючи свої позиції праці розумовій, все більшого значення набуває інтелектуальна складова праці. Відбувається природне переміщення робочої сили з виробничої сфери у так звану надбудову – сферу послуг та інтелектуальної творчості. Однак, фактори, показники та методи вимірювання продуктивності праці в надбудові повинні істотно відрізнитися від показників та методів у сфері фізичної праці.

На неї, як соціально-економічну категорію, впливає велика множина як кількісних, так і якісних факторів, для яких часто немає статистичних вихідних даних та кількісного вираження. Як економічна категорія, продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці. Залежно від прямого або зворотного підходу розрізняють два економічних показники: виробіток і трудомісткість (Додаток Д) [52, с. 283]. При вимірі її кількісних показників застосовують три методи: вартісний, натуральний і трудовий, що відрізняються одиницями вимірювання обсягу роботи (табл. 1.3.)

Таблиця 1.3

Методи виміру продуктивності праці

Метод	Сутність	Переваги	Недоліки
Натуральний метод	В основі методу лежить облік продукції в натуральних одиницях вимірювання: штуках, метрах, тоннах тощо. Рівень продуктивності праці при цьому виражається кількістю штук, метрів, тонн продукції, вироблених за одиницю часу.	Простота розрахунку, наочність, об'єктивність вимірювання рівня продуктивності праці.	Він може застосовуватися тільки на підприємствах, дільницях виробництва, у галузях, де виробляється однорідна продукція або ведеться облік витрат робочого часу на кожен вид продукції, що виробляється. Використання умовно-натуральних одиниць вимірювання продукції дає змогу дещо розширити сферу застосування натурального методу вимірювання рівня продуктивності праці.
Трудовий метод	Вимірювання обсягу виробленої продукції в нормо-годинах робочого часу. Вимірювачем різних видів продукції або робіт при цьому є нормативна трудомісткість. Для розрахунку обсяг продукції виражений у нормо-годинах зіставляється з фактичними затратами праці.	На відміну від натурального методу трудовий метод дозволяє вимірювати продуктивність праці робітників, що виконують різні види робіт. Об'єктивність вимірювання при цьому залежить від достовірності нормативів затрат робочого часу.	Даний метод також має обмежену сферу застосування, оскільки нормативи трудомісткості на різних підприємствах унаслідок специфіки умов виробництва різні. Трудовий метод застосовується на рівні окремих підрозділів виробництва (цехів, бригад, дільниць тощо), де розроблені нормативи затрат робочого часу і звичайно відсутні ціни на продукцію (наприклад, у заготовчих цехах, що випускають напівфабрикати для внутрішньозаводського споживання).
Вартісний метод	В його основі лежить зіставлення обсягу продукції в грошовому виразі за затратами живої праці.	Цей метод як найбільш універсальний широко застосовується для вимірювання рівня продуктивності праці.	

Як соціальна категорія, вона не має однозначного підходу до виміру, оскільки в її основі лежать якісні фактори, які не підлягають кількісному виміру. Найчастіше, до соціальних показників відносять: стан морально-психологічного клімату в трудовому колективі; показники, що характеризують вплив соціальних програм на результативність діяльності працівників і підприємства в цілому (поліпшення якості товарів, економія ресурсів); ступінь задоволеності персоналу роботою; показники плинності кадрів у зв'язку з незадоволеністю умовами праці і побуту [149, с. 110].

У цілому, фактори впливу на рівень продуктивності праці фахівців можуть бути класифіковані за багатьма ознаками (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Класифікація факторів впливу на рівень продуктивності праці фахівців

Ознака класифікації	Види факторів впливу на рівень продуктивності праці фахівців
За місцем виникнення	Зовнішні (екзогенні) та внутрішні (ендогенні)
За рівнем виникнення	Міжнародні, державні, локальні (регіональні, галузеві), корпоративні, індивідуальні
За способом впливу	Прямі та опосередковані
За функціональною спрямованістю впливу	Економічні, соціальні, виробничі, технологічні, інноваційні, інституційні та ін.
За ступенем імовірності впливу	Потенційні та реальні (наявні)
За часом впливу	Постійні та тимчасові

Джерело: складено автором

На нашу думку, соціально-економічні фактори, що впливають на продуктивність праці, умовно можна поділити на дві групи: прямого та опосередкованого впливу (рис. 1.6).

Фактори опосередкованого впливу можна розділити на зовнішні та внутрішні, залежно від можливості підприємства впливати на них. Фактори безпосереднього впливу діляться на зовнішні та внутрішні за впливом на працівника.

Зовнішні фактори впливають на продуктивність праці за допомогою змін, що відбуваються в житті суспільства, і мають неоднакову значимість для різних елементів системи. Внутрішні фактори, що впливають на продуктивність праці – це ключові явища й тенденції, що проявляються безпосередньо в її сфері формування.



Рис. 1.6. Фактори, що впливають на продуктивність праці фахівців

Джерело: розроблено автором

Цільові група факторів: показники соціальної та економічної ефективності функціонування соціально-економічного потенціалу як системи. Група факторів-індикаторів: показники екологічної і соціальної напруги, рівень життя населення.

Важливе місце у системі продуктивності праці відіграють фактори, що впливають на рівень продуктивності інтелектуальної праці. Узагальнено, фактори – це об'єктивно діючі умови, рушійна сила, що впливає та змінює рівень і динаміку продуктивності праці [206].

Фактори зростання продуктивності праці фахівців, в залежності від економічного рівня впливу на їх формування, можна поділити на чотири групи: індивідуальний, корпоративний, локальний та державний (рис. 1.7).



Рис. 1.7. Рівні формування факторів підвищення продуктивності праці фахівців

Джерело: розроблено автором

Так, фактори державного та локального рівнів є базовими та мають опосередкований вплив на зміну рівня продуктивності праці фахівців. До них можна віднести такі, як: інноваційна, науково-технічна політика та підтримка новаторства на державному й локальному рівнях; політичну, економічну, демографічну, екологічну ситуацію в країні (регіоні/області); освітній, медичний та культурний рівень розвитку країни (регіону/області); ціни на житло, комунальні послуги та ін.

Фактори корпоративного рівня залежать від політики конкретних суб'єктів господарювання, вони безпосередньо формують умови, тобто здатність до виконання продуктивної роботи інтелектуальних працівників. До них належать такі фактори, як: технічна оснащеність інтелектуальних

працівників, доступ до інформації, ергономічні умови праці (рівень освітлення, шуму, раціональне розміщення обладнання), безпека праці, комфортність робочого місця, режим праці та відпочинку, рівень заробітної плати, мотиваційна політика, дисципліна, інноваційна орієнтованість підприємства, психологічний клімат у колективі, стабільність роботи, створення умов для незалежного прийняття рішень працівниками розумової праці, чіткість поставлених цілей, розвиток трудового колективу тощо.

Фактори індивідуального рівня мають найбільший вплив на продуктивність праці, оскільки вони залежать безпосередньо від працівників та демонструють здатність і готовність працювати продуктивно. До них належать: рівень освіти, досвід роботи, кваліфікація, рівень знань, вік, стать, стан здоров'я, фізичний стан, психологічний тип особистості, психологічна стійкість, потреба у визнанні, організованість, дисциплінованість, самоорганізація, самооцінка, незалежність у прийнятті рішень, відповідальність, здатність до навчання протягом життя, захопленість та задоволеність роботою, втомлюваність, емоційний стан, самопочуття, натхнення, настрої та ін.

Таким чином, висока продуктивність інтелектуальної праці складається з трьох складових, які, в свою чергу, залежать від відповідних факторів, що виникають на різних рівнях: готовність продуктивно працювати (на неї впливають фактори індивідуального рівня); здатність продуктивно працювати (на неї впливають фактори корпоративного рівня); можливість продуктивно працювати (на неї впливають фактори державного та локального рівнів).

Фактори, що впливають на рівень продуктивності інтелектуальної праці, зображено схематично на рис. 1.8. Даний рисунок, з одного боку, зображує ієрархію факторів впливу кожної групи на продуктивність інтелектуальної праці, а з іншого – здатність підприємства впливати на фактори підвищення продуктивності інтелектуальної праці.

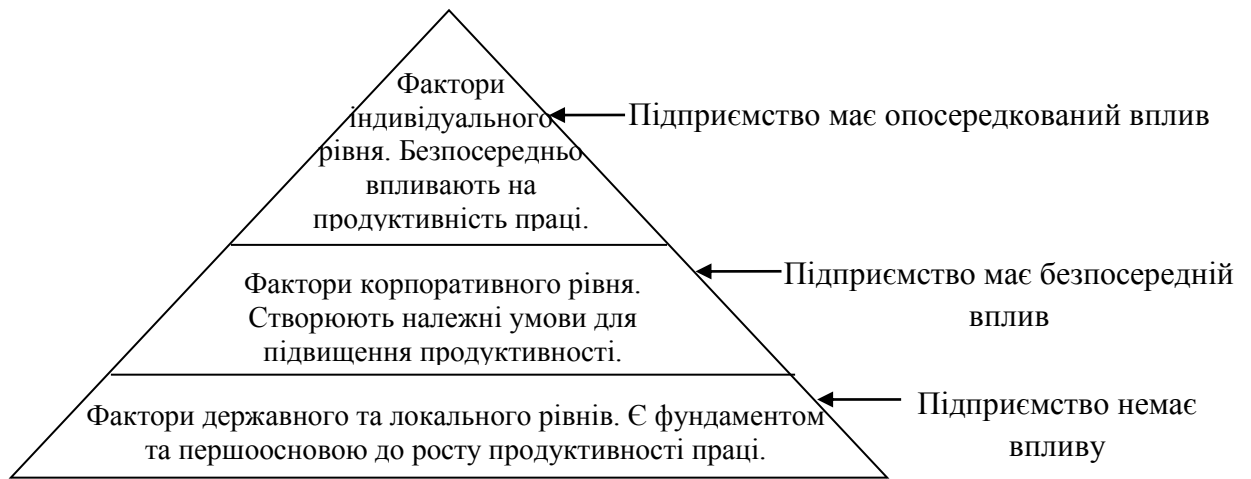


Рис. 1.8. Групи факторів продуктивності праці фахівців за рівнем ієрархії та здатність підприємства впливати на них

Джерело: розроблено автором

Більш детально сфери впливу підприємства на фактори кожного рівня зображено на рис. 1.9.

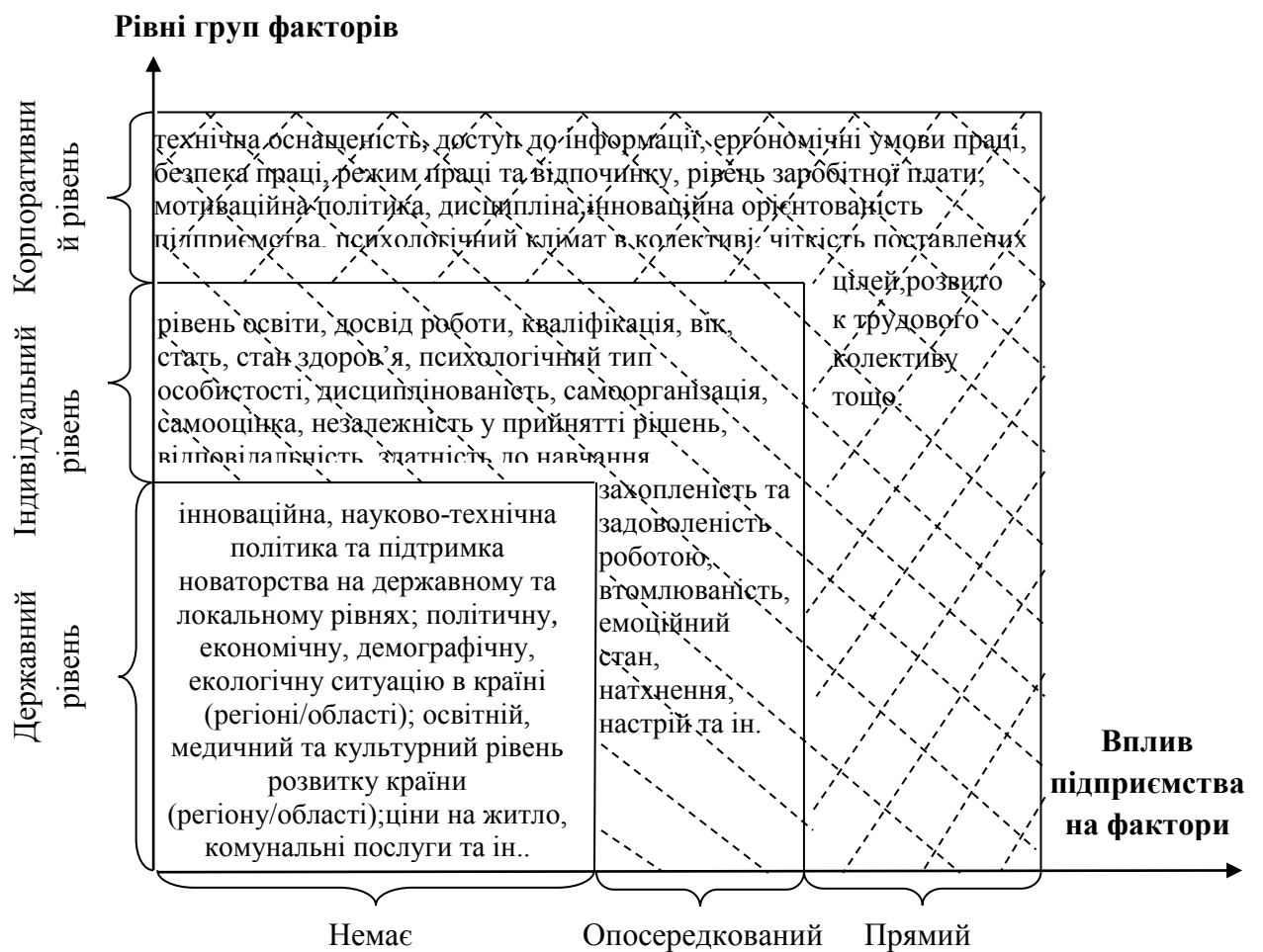


Рис. 1.9. Вплив підприємства на різні рівні груп факторів

Джерело: розроблено автором

Таким чином, підприємство має безпосередній вплив на фактори корпоративного рівня шляхом створення відповідних умов для ефективної роботи працівників інтелектуальної праці; має опосередкований вплив на фактори індивідуального рівня шляхом проведення адекватного відбору фахівців необхідної кваліфікації на відповідні посади, а також шляхом покращення умов праці; не має впливу на покращення факторів державного та локального рівнів та може мати незначний вплив на фактори державного та локального рівнів.

Вагомий внесок у розвиток теорії пошуку факторів, що сприяють підвищенню продуктивності інтелектуальної праці, зробив один із засновників наукової школи управління Ф. Гілберт. В основі його теорії лежить людська компетентність до ефективної праці. Це означає, що всі люди повинні прагнути мінімальними зусиллями досягати максимальних результатів. Він є автором моделі, в якій включено всі фактори, що забезпечують високу компетентність (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

**Модель факторів, що забезпечують компетентність,
згідно з підходом Ф. Гілберта**

Підтримка середовища		
<u>Інформація</u> • стратегія підприємства • довгострокові та короткострокові цілі • очікувана продуктивність • фактична продуктивність • ваш індекс цінності • потенціал підвищення продуктивності групи	<u>Інструменти</u> • Знаряддя праці • Техніка • Технологія • Методи праці • Процеси • Організація	<u>Стимули</u> • Фінансові • Не фінансові
Репертуар поведінки особистості		
<u>Знання</u> • Освіта • Здібності	<u>Можливості</u> • Фізична працездатність • Душевна працездатність	<u>Мотиви</u> • Переваги • Антипатії • Потреби • Цінності

Джерело: [50, с. 240]

Варто зауважити, що фактори підвищення продуктивності інтелектуальної праці відіграють значну роль під час пошуку резервів підвищення продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості, які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів [206] (покращення організації режиму праці, удосконалення техніки, полегшення доступу до інформації, удосконалення системи навчання та підвищення кваліфікації тощо). Рівень продуктивності інтелектуальної праці залежить від ступеня використання резервів.

Оскільки резерв – це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори [22, с. 215].

З метою виявлення та найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці всі резерви класифікуються залежно від видів ресурсів, що використовуються (резерви кращого використання засобів виробництва та поліпшення використання робочої сили), часу їх використання (поточні та перспективні), сфери виникнення (загальнодержавні, міжгалузові, галузові та внутрішньовиробничі) [206].

Відповідно до тверджень Ф. Гілберта, головною умовою високої продуктивності праці є відповідність кожного працівника своїй посаді, зважаючи на його схильності та компетенції. Після виконання цієї умови, першим кроком на шляху до підвищення продуктивності праці є доведення до працівників необхідної інформації. Він зауважує, що більше 50% людської некомпетентності, тобто низької продуктивності, пов'язано з дефіцитом інформації. Важливими є також зворотний зв'язок та оцінка діяльності працівників [242, с. 72].

Для оцінки продуктивності праці фахівців та пошуку резервів її підвищення, важливим завданням є віднайти адекватні показники її виміру. При виборі показників для оцінки продуктивності інтелектуальної праці варто

враховувати, що продуктивність інтелектуальної праці є соціально-економічною категорією та включає в себе психологічну складову.

Як економічна категорія, продуктивність праці фахівців відображає сумарну ефективність, яку отримує підприємство від використання всіх наявних здібностей та властивостей працівників, праця яких включає інтелектуальну складову. Сутність підвищення продуктивності праці фахівців, з точки зору її економічної ефективності, зводиться до збільшення віддачі від розумової праці, при одночасному скороченні або ж незмінному рівні затрат на розумову працю.

Як соціальна категорія, продуктивність праці фахівців відображає рівень задоволення інтересів і потреб працівників, до уваги приймають оплату праці, її зміст, можливість особистісної самореалізації тощо. З соціальної точки зору продуктивність інтелектуальної праці можна визначити як співвідношення між отриманими результатами працівником від конкретної діяльності (заробітна плата, задоволеність працею, самореалізація та задоволення інших потреб працівника) та понесеними витратами працівником (витрати часу, здоров'я та ін.) на досягнення певного результату на користь підприємства. Соціальна категорія розглядається з точки зору працівника та характеризує спроможність господарської одиниці задовольняти інтереси працівників.

Такі німецькі дослідники, як Й. Хентце, А. Каммел та К. Ліндерт, розглядаючи продуктивність як «досягнення мети або вирішення завдання з найменшими витратами», надають достатньо диференційовану характеристику економічної та соціальної продуктивності. Відповідно до їх трактування, економічний аспект означає реалізацію персоналом цілей організації, і, перш за все, продуктивності праці та рентабельності за рахунок економічного використання обмежених ресурсів. Соціальний же аспект проявляється у ступені досягнення індивідуальних цілей працівників і характеризує досягнення в процесі управління очікувань, бажань, потреб та інтересів працівників. Крім того, соціальний аспект має два основних виміри: орієнтація

на роботу і орієнтація на відносини з іншими людьми [150, с. 75]. На думку А. Каммела та К. Ліндерта, продуктивність праці як соціально-економічна категорія повинна мати параметри, що зображені в Додатку К.

Продуктивність праці як соціально-економічну категорію за С. Вітте розкрито у табл. 1.6. Він виділяє п'ять груп показників, перші три з яких характеризують продуктивність праці як економічну категорію, четвертий і п'ятий – як соціальну [151, с. 42].

Таблиця 1.6

**Показники продуктивності праці як соціально-економічної категорії,
згідно з підходом С. Вітте**

№	Категорії	Показники
Економічні		
1.	<i>Ефективність результатів діяльності</i>	Прибуток, рентабельність, продуктивність, зростання обороту, якість задоволення попиту
2.	<i>Матеріальна ефективність виробничого процесу</i>	Відхилення від плану, брак, рекламації, своєчасність поставок, якість продукції
3.	<i>Нематеріальна ефективність виробництва</i>	Точність і час вирішення проблеми, готовність до інновацій, подолання та зняття невпевненості, визначеність мети, точність і своєчасність інформації та ін..
Соціальні		
4.	<i>Установки на працю</i>	Задоволеність працею, ініціатива, частка втрат робочого часу, скарги, здатність брати на себе відповідальність та ін.
5.	<i>Установки на відносини з іншими індивідами</i>	Сприйняття впливу, готовність до кооперації, дружба, згода, повага, довіра, групова згуртованість та ін.

Джерело: складено автором на основі [146, с. 223]

О. Іванілов виділяє наступні соціально-економічні фактори, що впливають на продуктивність праці: матеріальна та моральна зацікавленість у результатах праці (як індивідуальна, так і колективна); рівень кваліфікації робітників, якість їх професійної підготовки та загальний культурно-технічний рівень; ставлення до праці, трудова дисципліна та внутрішня самодисципліна, засновані на інтересах та вихованні; зміна форм власності на засоби виробництва та результати праці; демократизація політичного і виробничого життя та розвиток на цій основі самоврядування трудовими колективами в умовах різних форм власності тощо [87, с. 360].

Соціальний аспект продуктивності інтелектуальної праці включає психофізіологічну складову праці, яка визначається впливом трудового процесу на організм людини. З цього погляду «ефективною може бути визнана тільки така праця, що поряд із певною продуктивністю забезпечує нешкідливі, сприятливі санітарно-гігієнічні умови і безпеку, достатню змістовність праці і дотримання меж її поділу, можливості всебічного розвитку фізичних, розумових сил і здібностей людини в процесі праці; запобігає негативному впливу виробничого середовища на робітника» [62, с. 24].

Звідси випливає і поняття соціальної продуктивності праці, що включає вимогу гармонічного розвитку особистості кожного робітника, підвищення його кваліфікації і розширення виробничого профілю, формування позитивного соціального клімату в трудових колективах, посилення соціально-політичної активності й удосконалення всього способу життя. Якщо зазначені вимоги не дотримуються, то неминуче знижуються і темпи зростання продуктивності інтелектуальної праці. Так, несприятливі санітарно-гігієнічні і шкідливі для здоров'я умови праці викликають втрати робочого часу в зв'язку із захворюваністю, наданням додаткових відпусток, скорочення активного періоду трудової діяльності людини. Занадто дрібний поділ праці обмежує можливості розширення виробничого профілю людини і зростання її кваліфікації. Негативні соціальні взаємовідносини в трудових колективах можуть також істотно знизити продуктивність праці за інших рівних умов її організації [87, с. 345].

Проведений аналіз дає можливість описати економічні та соціальні показники виміру результатів праці. Результативність праці фахівців з економічної точки зору можна визначити за допомогою наступних показників:

- збільшення (зменшення) прибутку від збільшення (зменшення) чисельності працівників інтелектуальної праці, за певний проміжок часу;
- зміна загальної продуктивності праці від зміни кількості працівників інтелектуальної праці, за певний проміжок часу;

- збільшення (зменшення) обороту від збільшення (зменшення) кількості працівників інтелектуальної праці, за певний проміжок часу;

- співвідношення між темпом приросту затрат на інтелектуальних працівників та іншим результативним показником (прибуток, продуктивність праці та ін.).

Результати праці фахівців із соціальної точки зору можна визначити за допомогою таких показників, як:

- компетентність інтелектуальних працівників. Виражається через ефективність прийнятих рішень та здатність до швидкого і точного вирішення поставлених задач;

- стан морально-психологічного клімату в трудовому колективі (дуже важливий соціальний показник, що дозволяє судити про мотивацію, потреби і конфліктність у трудовому колективі. Він виражається через: готовність до кооперації, дружбу, повагу, довіру, групову згуртованість та ін.);

- показники, що характеризують вплив управлінських рішень, запроваджених працівниками інтелектуальної праці, на результативність діяльності інших працівників і підприємства в цілому (поліпшення якості товарів, економія ресурсів, величина браку, рівень задоволеності споживачів, відхилення від плану тощо). Дана група показників визначається опосередковано через результати діяльності інших категорій працівників;

- ступінь задоволеності працівників інтелектуальної праці роботою (оцінюється на основі аналізу думок і реакції працівників на кадрову політику підприємства та її окремі напрямки);

- показники плинності кадрів для категорії фахівців, у зв'язку з незадоволеністю умовами праці і побуту (на нього впливають корпоративні фактори, такі як: зміст і організація праці, система морального і матеріального стимулювання, управління, стиль керівництва і взаємини в колективі, система професійного просування, соціальна політика підприємства, санітарно-гігієнічні умови праці та ін.).

Представлені вище соціальні та економічні показники допомагають виміряти результати праці фахівців, а також пояснити причини її наявного стану. Всі показники, в залежності від контакту з суб'єктом інтелектуальної праці при здійсненні виміру, діляться на безпосередні та опосередковані (рис. 1.10).

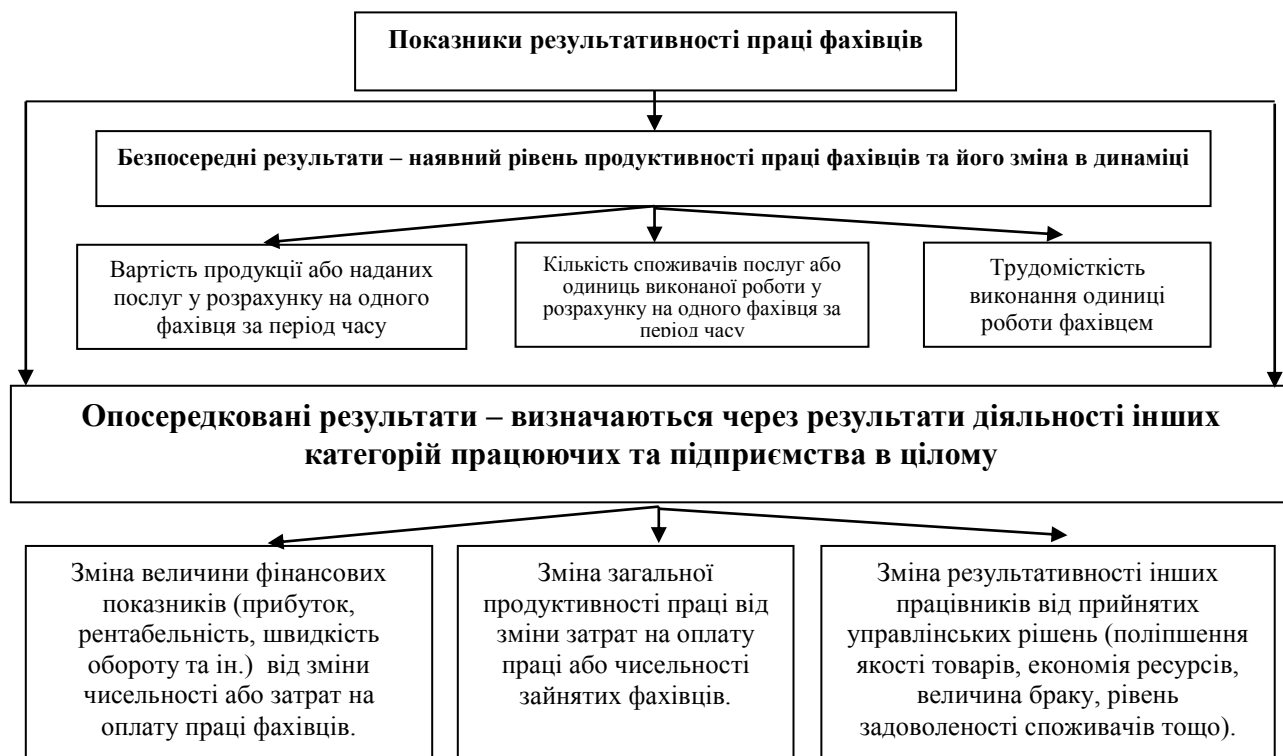


Рис. 1.10. Показники вимірювання результативності праці фахівців

Джерело: розроблено автором

У сучасних умовах, без створення належних передумов підвищення продуктивності інтелектуальної праці інноваційний розвиток економіки України неможливий. Тому, задля оцінювання передумов підвищення продуктивності праці фахівців доцільно застосувати методичний підхід (рис. 1.11), який передбачає оцінку трьох основних складових: інноваційно-технологічної (рівень інноваційної активності, обсяги реалізації інноваційної продукції, витрати у сфері наукової та інноваційної діяльності, результативність та обсяги наукових та науково-технічних робіт), соціально-економічної (розмір заробітної плати, стан ринку праці, валовий регіональний продукт на одну особу, доходи населення та ін.) та освітньо-професійної (показники професійного розвитку, частка працівників із вищою освітою тощо).



Рис. 1.11. Система показників інтегральної оцінки передумов підвищення продуктивності праці фахівців на мезорівні

Щодо методів виміру продуктивності інтелектуальної праці, то варто зауважити, що діяльність, в основі якої лежать знання, не піддається виключно кількісному виміру, оскільки, в основному, вона вимірюється за результатами, а не за виробничими затратами. Тому, в цьому відношенні, досить часто кількість зайнятих та обсяг роботи не мають ключового значення.

Не можна залишати поза увагою ті економічні та соціальні показники продуктивності інтелектуальної праці, які все ж можуть бути виміряні кількісно (Додаток Л). Однак, виміряти математичними методами можна лише часткові показники, які не дають повної та адекватної соціально-економічної картини щодо стану та причин виникнення відповідного рівня продуктивності праці.

Найбільш придатною методикою, яка дозволяє виявити фактори, що найбільшим чином впливають на продуктивність інтелектуальної праці в конкретній організації, і, завдяки цьому, дозволяє виявити недоліки та скорегувати ситуацію, є модель «внутрішнього звільнення» Е. Джонса і К. Чанга.

Розроблена Е. Джонсом та К. Чангом модель спрямована на описання продуктивності праці інтелектуальних працівників. Для даної категорії працівників можливий стан так званого «внутрішнього звільнення». Під внутрішнім звільненням працівників мається на увазі їх ментальне (внутрішнє) покидання робочого місця в зону «позаслужбових інтересів», тобто працівник фізично присутній на робочому місці, але думками знаходиться далеко поза роботою. Продуктивність праці інтелектуальних працівників за такого стану є мінімальною [241, с. 75].

Е. Джонс і К. Чанг припустили, що індикаторами стану внутрішнього звільнення є роздуми про звільнення з роботи та «ментальне вигорання» [241, с. 76]. Реальному звільненню з роботи працівника зазвичай передують деякі когнітивні індикатори: у нього знижується продуктивність праці, він робить помилки, саботує та ін. Ментальне вигорання на роботі пов'язане з цілим рядом факторів: постійним стресом, перенавантаженням, конфліктами,

невизначеністю та ін. Воно призводить до фізичного виснаження, безсоння, сімейних проблем та ін. [67, с. 92]. Ментальне вигорання призводить до зниження продуктивності праці, неадекватного відношення до клієнтів і самого себе та ін.

Статистична модель стану «внутрішнього звільнення», розроблена Е. Джонсом та К. Чангом, призначена для ідентифікації, виміру та документування рівня «внутрішнього звільнення». Вони створили комплексну анкету, що складається зі 105 питань, в основу яких були покладені три надійні, обґрунтовані та широко використовувані анкети:

- анкета «емоційного вигорання» [233, с. 58];
- мінесотський опитувальник задоволеності роботою [234, с. 53];
- специфічний опитувальник задоволеності роботою [241, с. 112].

Анкета дозволяє виміряти три фактори – деперсоналізацію, персональні досягнення та емоційне виснаження. Два інших опитувальника вимірюють вісім інших факторів – загальну задоволеність роботою, цілі, комфорт, виклики, фінансові винагороди, відношення до роботи, адекватність забезпеченості ресурсами та просування по службі (табл. 1.7). Заповнення анкет, незважаючи на значну кількість питань, займає у респондента в середньому півгодини. Однак оброблення моделі є досить трудомістким процесом.

Для побудови багатофакторної моделі внутрішнього звільнення, необхідно, перш за все, оцінити надійність факторів. Кожен вимір (відповідь на питання) включає в себе як істинне значення, так і частково неконтрольовану випадкову погрішність. Це можна описати наступним класичним рівнянням:

$$X = \tau + \text{помилка} \quad (1.1)$$

У даному рівнянні X виражає відповідно реальний вимір, тобто відповідь (відгук) суб'єкта на запитання анкети; τ зазвичай використовується для позначення невідомого істинного значення або істинної мітки, помилка позначає похибку вимірювання [50, с. 98].

Табл. 1.7.

Фактори «емоційного вигорання» та «внутрішнього звільнення» за моделлю Е. Джонса та К. Чанга

Детермінанта СТ*	Фактор	Визначення фактора
«Емоційне вигорання»	<i>D – Depersonalization</i> (Деперсоналізація)	Відношення до колег, дистанціювання себе від інших
«Емоційне вигорання»	<i>PA – Personal Achievement</i> (Персональні досягнення)	Успішні взаємовідносини з людьми та виконання важливих та потрібних справ
«Емоційне вигорання»	<i>EE – Emotional Exhaustion</i> (Емоційне виснаження)	Здатність витримувати високо стресові ситуації
«Внутрішнє звільнення»	<i>JS – Job Satisfaction</i> (Загальна задоволеність)	Задоволеність роботою (ступінь самостійності, надійність робочого місця, компетентність, відношення керівника та ін.)
«Внутрішнє звільнення»	<i>G – Goals</i> (Цілі)	Наявність зворотного зв'язку про якість виконаної роботи, відчуття, що цілі досяжні та значимі.
«Внутрішнє звільнення»	<i>Co – Comfort</i> (Комфорт)	Адекватність просторових та фізичних умов вимогам до виконуваної роботи
«Внутрішнє звільнення»	<i>Ch – Challenge</i> (Виклики)	Відчуття, що робота не нудна та створює розумні виклики
«Внутрішнє звільнення»	<i>F – Finance</i> (Фінанси)	Відповідність фінансової винагороди за роботу до її справедливості
«Внутрішнє звільнення»	<i>Rel – Relations</i> (Відносини з колегами)	Можливість, здатність та бажання працювати з іншими
«Внутрішнє звільнення»	<i>Res – Resources</i> (Забезпеченість ресурсами)	Адекватність інформації, матеріального забезпечення та допомоги для виконання роботи
«Внутрішнє звільнення»	<i>P – Promotion</i> (Просування по службі)	Можливість справедливого просування по службі

* СТ - багатофакторна модель «внутрішнього звільнення»

Розглянемо детальніше, що мається на увазі під «точним виміром» у даному випадку. Гіпотеза полягає в тому, що у свідомості людей існує такий об'єкт як «деперсоналізація», і кожен пункт анкети, в якійсь мірі, «розкриває» цю концепцію. Відповідь чергової людини на певне питання анкети включає два аспекти: по-перше, відображає деперсоналізацію; по-друге, відображає деякий прихований неконтрольований фактор, що відповідає даному питанню, і цей фактор впливає на ступінь згоди з наведеним твердженням.

Питання сформульовані так, щоб охопити якомога більш широкий спектр різних компонентів деперсоналізації. Якщо помилкова компонента у відповідях респондентів на кожне питання дійсно випадкова, можна очікувати, що у відповідях на різні запитання випадкові компоненти будуть взаємно пригнічувати одна одну. Компонента істинної мітки залишається незмінною при підсумовуванні за всіма позиціями. Математичне сподівання сумарної похибки, за сукупністю всіх питань (позицій шкали) буде дорівнює нулю. Отже, чим більше буде додано питань, тим точніше (по відношенню до похибки) істинна мітка буде відображена на сумарній шкалі. Цей висновок описує важливий принцип побудови критерію, а саме: чим більше позицій беруть участь у побудові шкали для вимірювання даної концепції, тим більш надійним буде вимір (сумарна шкала) [243].

Для оцінювання надійності сумарної шкали застосовують ряд статистик, з яких найбільш поширеною є альфа-коефіцієнт Кронбаха [235]. Якщо не існує справжньої мітки, а тільки випадкова похибка у відповідях на питання (що є неконтрольованою і єдиною), то дисперсія суми буде такою ж, як сума дисперсій окремих позицій. Тому коефіцієнт α буде дорівнювати нулю. Якщо всі питання абсолютно надійні й вимірюють один і той же об'єкт (істинну мітку), то $\alpha = 1$. Альфа-коефіцієнт Кронбаха вважають задовільним, якщо його значення $\geq 0,7$. Розрахунок α -коефіцієнта Кронбаха може бути виконаний за допомогою програмного пакета STATISTICA. У процесі розрахунку для досягнення $\alpha \geq 0,7$ часто доводиться частину питань видаляти. Як зазначено

вище, для підвищення надійності вимірювання конструкта бажано зберігати максимальне число питань. Тому не слід прагнути до максимального значення α за рахунок зменшення кількості питань [236].

Після перевірки надійності факторів за допомогою α -Кронбаха можна приступати до побудови лінійної регресійної моделі. У загальному випадку процедури множинної регресії будуть оцінювати параметри лінійного рівняння виду:

$$Y = B + b_1 * x_1 + b_2 * X_2 + \dots + B.п. * X_P \quad (1.2)$$

Регресійні коефіцієнти (або В-коефіцієнти) представляють незалежні вклади кожної незалежної змінної в передбачення залежної змінної. Для інтерпретації напрямку зв'язку між змінними дивляться на знаки (плюс або мінус) В-коефіцієнтів. Якщо В-коефіцієнт позитивний, то зв'язок цієї змінної із залежною змінною позитивний, якщо В-коефіцієнт дорівнює 0, зв'язок між змінними відсутній. Застосовуючи метод покрокової регресії (програма STATISTICA), нескладно побудувати багатофакторну регресійну модель [50, с. 154]. На підставі численних досліджень, проведених у компаніях США, Е. Джонс і К. Чанг отримали наступну багатофакторну модель «внутрішнього звільнення» (СТ):

$$СТ = 1199 Ch + 1575 D - 1712 PA - 0935 p + 5122, \quad (1.3)$$

де: Ch – виклики (відчуття, що робота не нудна та створює благо);

D – деперсоналізація (дистанціювання себе від інших тощо);

PA – персональні досягнення (успішні взаємовідносини з людьми, виконання важливих та потрібних справ);

P – просування по службі (можливість просування по службі).

У роботі Е. Джонса та К. Чанга [242] модель розглядається як інструмент для оцінки стану і, відповідно, ефективності роботи конкретного співробітника.

Дана модель дозволяє оцінити стан продуктивності праці колективу і, головне, виявити основні фактори, що його визначають, якщо, звичайно, робочі

місця зайняті співробітниками, здатними виконувати завдання, для вирішення яких ці місця створювалися.

На практиці, функція СТ може мати значення в інтервалі від 1 до 10. Значення: 1 - 4 характеризують малу ймовірність «внутрішнього звільнення» і відсутність помітних ознак «емоційного вигорання» співробітників. Від них можна чекати високої ефективності праці. Значення в інтервалі 5 - 8 визначають середній рівень «емоційного вигорання», помірне бажання співробітників «викладатися» на роботі і середній ступінь їх прагнення залишити роботу. Значення 9 і 10 характеризують високий ступінь «емоційного вигорання» співробітників і передбачають можливий саботаж роботи з їхнього боку, якщо реальне звільнення з яких-небудь причин для даних співробітників є небажаним [50, с. 173].

При застосуванні даної моделі на практиці, потрібно враховувати фактор ментальності українців. Модель Джонса-Чанга в її незмінному стані не може бути застосована для описання стану «внутрішнього звільнення», однак, по її аналогії можна створити адаптовану модель для відповідних умов.

Дана модель є дієвим інструментом для аналізу наявного стану та визначення факторів впливову при здійсненні аналізу продуктивності інтелектуальної праці. Потрібно зауважити, що вона орієнтована на розкриття питання щодо продуктивності інтелектуальної праці як соціальної категорії.

Для виміру якісних показників соціальної сфери, у випадках відсутності достатньої інформації для дослідження, також використовують наступні підходи: метод експертних оцінок (недолік – є суб'єктивними); анкетування (недолік – є неточними); теорію нечіткої логіки (її суть: нечіткі множини, які не мають однозначної відповіді, переводять у математичний вираз, у результаті чого будують лінгвістичні моделі [142] (її недолік – неврахування фактору часу).

Однак, приведені вище методи є обмеженими, оскільки не дають можливості одночасного врахування впливу кількісних і якісних факторів.

Вважаємо, що адекватну картину відносно питання щодо виміру продуктивності інтелектуальної праці та планування механізмів її підвищення можна отримати лише шляхом поєднання методик дослідження як економічних, так і соціальних показників.

Дослідження формування продуктивності інтелектуальної праці як соціально-економічної категорії потребує бачення повної адекватної картини динамічних впливів різнонаправлених факторів. На сьогодні таку картину можна одержати за допомогою методів моделювання соціально-економічних систем. Найбільш придатним для аналізу слабоструктурованих соціально-економічних систем, до яких відноситься система формування продуктивності як фізичної, так і розумової праці, є когнітивне моделювання.

Когнітивне моделювання – це унікальний інструмент для аналізу і управління складними слабоструктурованими системами. Специфіка когнітивного моделювання полягає в тому, що формальні математичні методи аналізу застосовуються до моделей, що описують суб'єктивне бачення ситуації. Перевагами когнітивного моделювання є те, що: за його допомогою можна структурувати проблемну сферу; вести систематичний якісний облік віддалених наслідків прийнятих рішень та виявляти побічні ефекти, що можуть завадити реалізації ситуації [2]. Когнітивне моделювання застосовують в унікальних ситуаціях, які не мають статистичних даних, потребують швидкого вирішення та обґрунтування запропонованого рішення. В основі когнітивного моделювання лежить когнітивна карта, яка відображає суб'єктивне бачення досліджуваної проблеми, пов'язаної із функціонуванням та розвитком слабоструктурованої ситуації. Основними елементами когнітивної карти є фактори та причинно-наслідкові зв'язки між ними (рис. 1.12) [2].

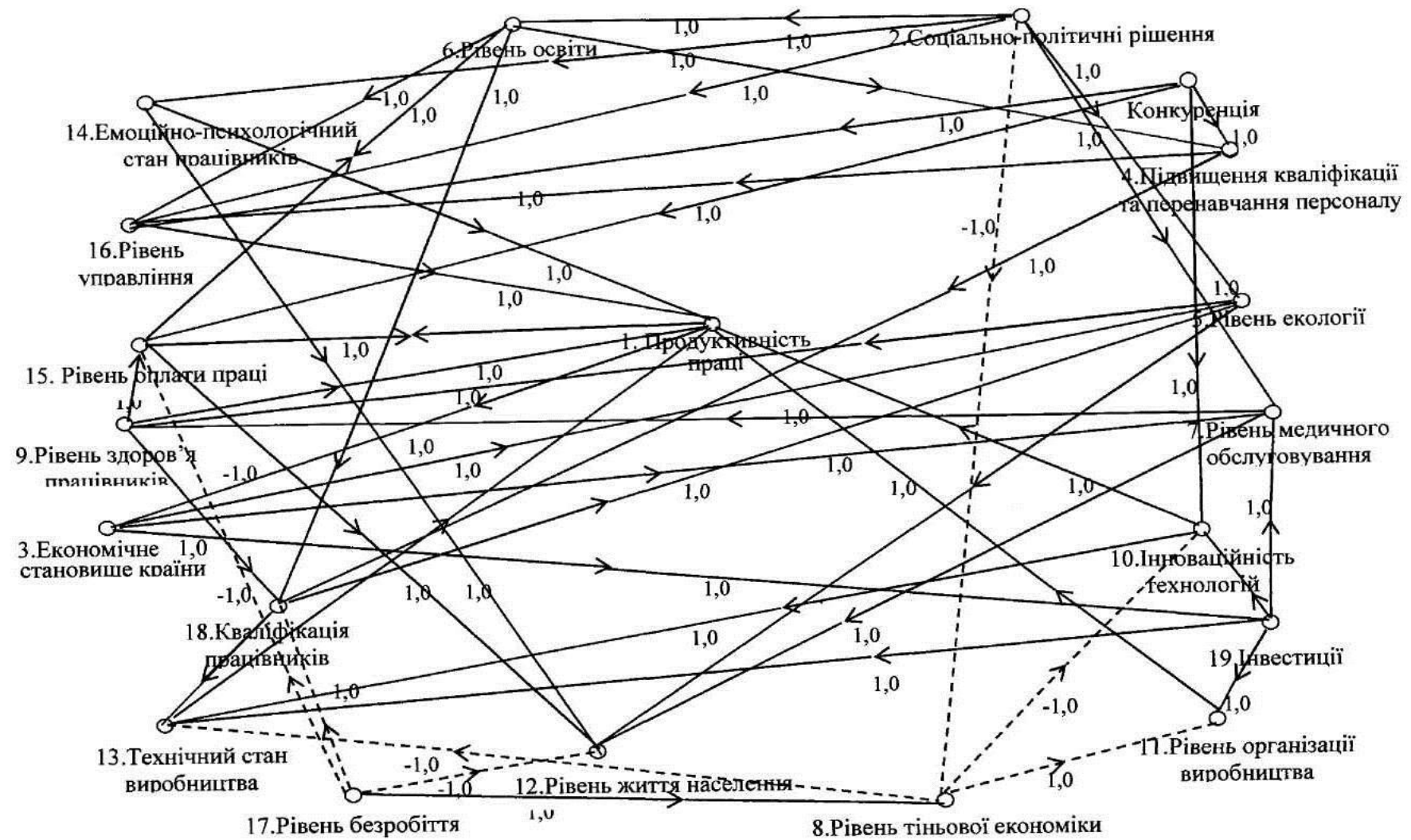


Рис. 1.12. Когнітивна карта формування продуктивності праці на підприємстві

Джерело: розроблено автором

На рис. 1.12 представлена когнітивна карта формування загального рівня продуктивності праці на підприємстві. Метою її побудови є виявлення найбільш суттєвих чинників, що характеризують взаємодію об'єкту і зовнішнього середовища та встановлення причинно-наслідкових зв'язків між ними. Штрих-пунктирні лінії відображають негативний зв'язок між вершинами, коли збільшення (зменшення) показника в одній вершині приводить до збільшення (зменшення) показника в суміжній. Візуалізація взаємозв'язків між концептами когнітивної карти робить наочним і можливим простежування «ланцюжків впливів» їх один на одного, аналізувати віддалені причинно-наслідкові зв'язки, виявляти позитивні й негативні цикли (зворотні зв'язки). Дана модель дозволяє об'єктивно оцінити стан наявної ситуації на теперішній час та відпрацювати можливі сценарії розвитку ситуації в майбутньому, за допомогою зміни значень певних факторів.

Дослідження взаємодії факторів дозволяє оцінити поширення впливу по когнітивній карті, змінення їх стану (значення). Поведінка (стан) системи може бути описана на основі значень системних змінних, що робить можливим використання класичних підходів з теорії систем, зокрема, для моделювання, аналізу динаміки та управління. Аналіз когнітивної карти дозволяє виявити структуру проблеми (системи), знайти найбільш значущі фактори, що впливають на неї, оцінити вплив факторів (концептів) один на одного. Якщо в когнітивній карті виділені цільові та вхідні концепти, на які можна впливати, то коло вирішуваних завдань включає оцінку досяжності цілей, розробку сценаріїв і стратегій управління, пошук управлінських рішень [2, с. 26-37].

Когнітивна карта дозволяє зробити два види аналізу: статистичний та динамічний. Статичний аналіз, або аналіз впливів – це аналіз досліджуваної ситуації за допомогою вивчення структури взаємовпливів когнітивної карти. Аналіз впливів виділяє чинники з найбільш сильним впливом на цільові фактори, тобто фактори, значення яких потрібно змінити. Динамічний аналіз лежить в основі генерації можливих сценаріїв розвитку ситуації у часі.

Таким чином, можливості вирішення задач аналізу та управління визначаються типом використовуваних моделей – статичних або динамічних. Для проведення обох видів аналізу, як правило, використовується математичний апарат двох типів: апарат лінійних динамічних систем і апарат нечіткої математики.

Формально в лінійній динамічній моделі, основу якої становить когнітивна карта, фактор визначається як змінна, що приймає значення з деякої числової шкали. Зміна значень факторів у часі задається формулою [2, с. 30]:

$$x_i(t+1) = x_i(t) + \sum_{j \in I_i} a_{ij} (x_j(t) - x_j(t-1)), i = 1, \dots, N \quad (1.4)$$

де, $x_j(t+1)$ і $x_j(t)$ – значення i -го фактору в момент часу $(t+1)$ та (t) відповідно;

$x_j(t) - x_j(t-1) = \Delta x_j(t)$ – зміна фактора x_j в момент часу (t) ;

a_{ij} – вага впливу фактора x_j на фактор x_i ;

I_i – кількість факторів, що безпосередньо впливають на фактор x_i .

Важливим етапом когнітивного аналізу є імпульсне моделювання або сценарний аналіз можливої динаміки розвитку досліджуваного об'єкта. Дослідження динаміки – можливих траєкторій розвитку системи – проводиться шляхом внесення модельних збурювань (імпульсів) у вершини когнітивної моделі. Моделювання можна проводити кроками або імпульсами. Суть такого моделювання полягає в тому, що в одній із вершин графа задається певна зміна. Ця вершина актуалізує всю систему показників, тобто пов'язаних із нею вершин, у більшому або меншому ступені. Імпульси при якісному моделюванні сценаріїв розвитку об'єкта дорівнюють +1 або -1. У цьому випадку результати імпульсного моделювання відображають лише можливі тенденції розвитку об'єкта. Якщо є достатня кількість статистичних або експертних даних про можливі кількісні значення впливів (наприклад, обсяг

інвестицій, обсяг виробництва), тоді при інтерпретації результатів можна говорити про конкретну кількісну зміну параметрів вершини графа.

Враховуючи проведений аналіз, можна надати узагальнений алгоритм дослідження продуктивності інтелектуальної праці на підприємстві (рис. 1.13).

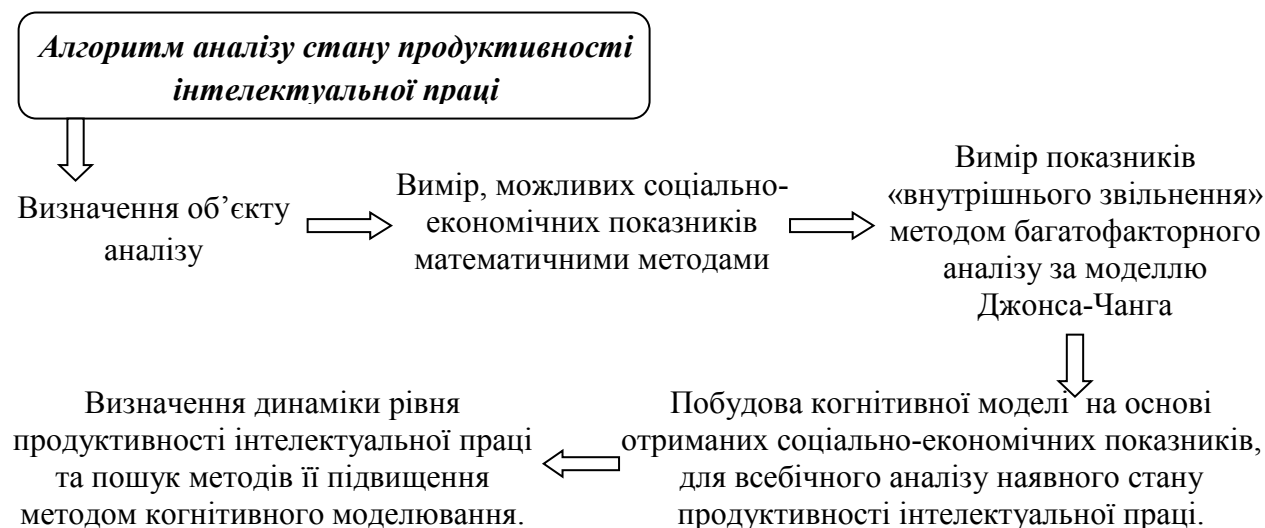


Рис. 1.13. Алгоритм дослідження наявного стану продуктивності інтелектуальної праці на підприємстві

Джерело: розроблено автором

Отже, на продуктивність праці фахівців як соціально-економічну категорію впливає велика множина факторів, що виникають на різних рівнях господарювання: від індивідуального до державного. Показники виміру даної категорії різняться за сферою виміру, методом та суб'єктом дослідження. У зв'язку з цим, для бачення та аналізу повної, адекватної картини у динаміці, на основі окремого виміру соціальних та економічних показників, доцільним є застосування методики когнітивного моделювання.

Висновки до розділу 1

В результаті дослідження теоретичних засад підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки зроблено наступні висновки:

1. Продуктивність праці як економічна та соціальна категорія є важливим показовим індикатором, що відображає рівень життя населення, економічного зростання та конкурентоспроможності країни. Зростання продуктивності праці є рушійним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, збільшення обсягів виробництва, зростання ВВП, а отже, економічного розвитку, який, у свою чергу, є головною передумовою розвитку людини, підвищення добробуту і якості її життя.

2. Визначено, що продуктивність праці фахівців являє собою результуючий показник використання їхніх інтелектуальних здібностей та професійних знань, що відображає створення доданої вартості в одиницю часу переважно за рахунок розумової праці, що містить інтелектуальну, креативну, інформаційно-комунікативну, соціальну складові активізації процесів генерування, обробки й використання сучасних знань фахівців.

3. Констатовано, що фактори, показники та методи вимірювання продуктивності праці фахівців повинні істотно відрізнятися від показників та методів у сфері фізичної праці. Систематизовано фактори, які впливають на продуктивність праці фахівців за низкою класифікаційних ознак (внутрішні та зовнішні; прямого та опосередкованого впливу; економічні, соціальні, виробничі, технологічні, інноваційні, інституційні та ін.). У залежності від можливостей впливу підприємства на їх рівень, виокремлено фактори державного, локального, корпоративного та індивідуального рівнів.

4. На основі проведеного аналізу визначено основні показники та методи виміру продуктивності праці як соціально-економічної категорії, а також узагальнено алгоритм дослідження продуктивності інтелектуальної праці на підприємстві. Констатовано, що основними методами виміру продуктивності праці фахівців, залежно від галузевої специфіки їх трудової діяльності, є вартісний, натуральний і трудовий методи.

Показниками виміру продуктивності праці фахівців є, по-перше, вартість продукції або наданих послуг у розрахунку на одного фахівця за період часу,

по-друге, кількість споживачів послуг або одиниць виконаної роботи у розрахунку на одного фахівця за період часу, по-третє, трудомісткість виконання одиниці роботи фахівцем.

5. Обґрунтовано, що без створення належних передумов підвищення продуктивності інтелектуальної праці інноваційний розвиток економіки України неможливий. Тому, задля оцінювання передумов підвищення продуктивності праці фахівців обґрунтовано методичний підхід, який передбачає оцінку трьох основних складових: інноваційно-технологічної (рівень інноваційної активності, обсяги реалізації інноваційної продукції, витрати у сфері наукової та інноваційної діяльності, результативність та обсяги наукових та науково-технічних робіт), соціально-економічної (розмір заробітної плати, стан ринку праці, валовий регіональний продукт на одну особу, доходи населення та ін.) та освітньо-професійної (показники професійного розвитку, частка працівників із вищою освітою тощо).

Основні результати дисертаційного дослідження, отримані у першому розділі роботи, висвітлено у працях автора [132; 133; 135; 137; 139; 244; 245].

РОЗДІЛ 2

ОЦІНЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕДУМОВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

2.1. Соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці в Україні в контексті міжнародних порівнянь

У сучасних умовах ключовими особливостями інноваційної моделі економіки є створення доданої вартості за рахунок генерування, акумулювання та реалізації нових знань у вигляді організаційних, виробничих, технологічних, маркетингових інновацій у різних секторах національної економіки. У зв'язку з цим продуктивність праці фахівців, які безпосередньо працюють із сучасними інноваційними технологіями, набуває принципового значення.

Комплексний підхід до вирішення питання підвищення продуктивності праці в Україні за умов формування інноваційної моделі економіки потребує детального аналізу наявних соціально-економічних передумов забезпечення цього процесу та подальшої розробки науково-обґрунтованих заходів щодо їх поліпшення, визначення місця України за низкою показників інноваційного розвитку у світовому економічному просторі. Вивчення позитивного досвіду розвинених країн світу з питань впровадження методів і важелів стимулювання продуктивної праці фахівців дозволить обґрунтувати шляхи його адаптації до вітчизняних реалій, оцінити рівень ключових показників-індикаторів інноваційного розвитку, досягнення яких має стати метою розвитку вітчизняної економіки у поточній і стратегічній перспективах.

Компаративний аналіз продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати за країнами світу у 2013 р. засвідчив, що в Україні рівень зазначених показників є суттєво нижчим не лише порівняно із розвиненими країнами світу, але й із більшістю країн пострадянського простору (рис. 2.1).

Так, продуктивність праці у розрахунку на одного зайнятого на рік в Україні у 2013 р. склала 16,4 тис. дол. США (за паритетом купівельної спроможності 2005 р.), а середньомісячна заробітна плата (СЗП) – 408,5 дол. США. В той же час, продуктивність праці у Російській Федерації становила 31,6 тис. дол. при СЗП 942,5 дол., Білорусі – 32,7 тис. дол. при СЗП 575,9 дол., Польщі – 49,3 тис. дол. при СЗП 1148,5 дол., Німеччині – 72,8 тис. дол. при СЗП 3978,0 дол., Великобританії – 75,7 тис. дол. при СЗП 4194,7 дол., Франції – 79,2 тис. дол. при СЗП 3937,2 дол., США – 99,4 тис. дол. при СЗП 4695,0 дол. [188, с. 515].

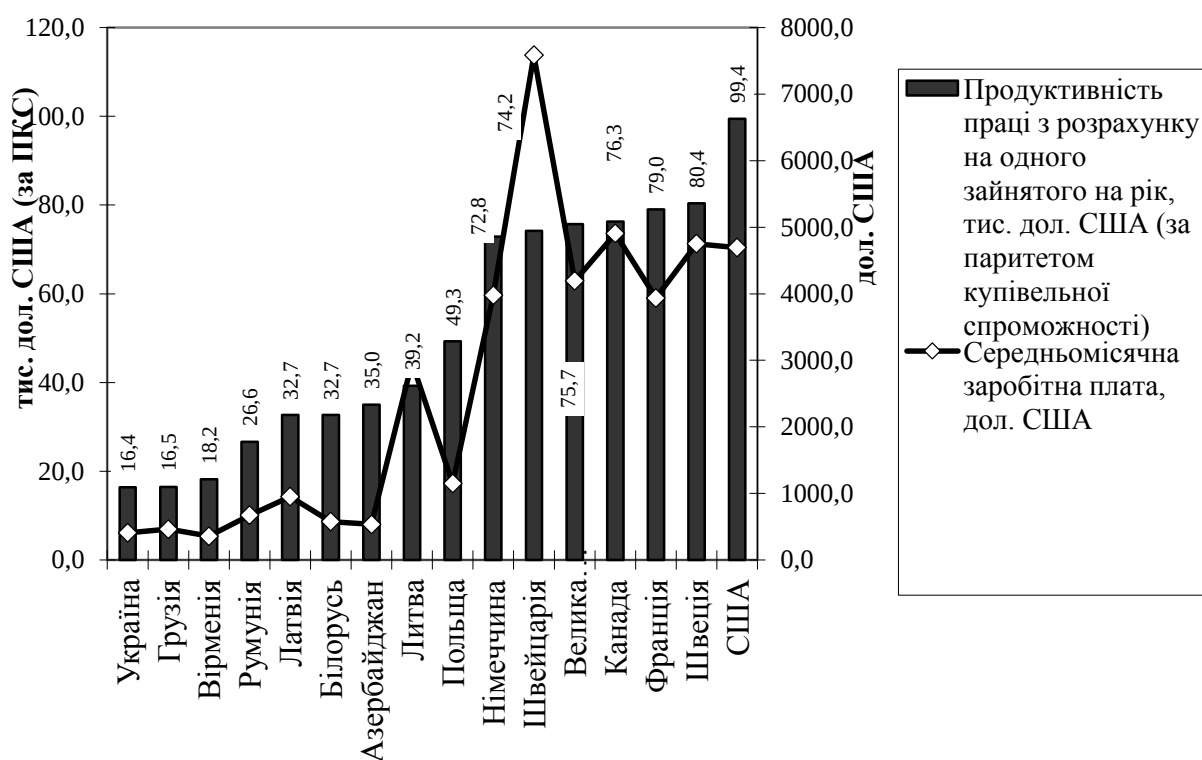


Рис. 2.1. Порівняльна характеристика країн світу за рівнем продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати

Джерело: складено і побудовано автором на основі [188, с. 515]

Наявний в Україні рівень продуктивності праці свідчить, що ступінь готовності вітчизняної економіки до розвитку на інноваційних засадах є вкрай низьким. Так, за індексом глобальної конкурентоспроможності, у розрізі розвитку інновацій за 2013-2014 рр. Україна посіла 84 місце серед 148 країн

[256, с. 17]. У табл. 2.1 продемонстровано рейтинг України за підіндексом «Інновації» та основних макроекономічних факторів, що впливають на інноваційний розвиток країни, у рамках індексу глобальної конкурентоспроможності за 2009-2014 рр.

Таблиця 2.1

Рейтинг України за інноваційним розвитком та факторами, які на нього впливають, у 2009-2014 рр.

Показники	2009-2010 рр.	2010-2011 рр.	2011-2012 рр.	2012-2013 рр.	2013-2014 рр.
	Серед 133 країн	Серед 139 країн	Серед 142 країн	Серед 144 країн	Серед 148 країн
Загальний рейтинг у інноваційній сфері	80	88	93	79	95
Здатність до інновацій	32	37	42	58	100
Наявність учених та інженерів	50	53	51	25	46
Якість системи освіти	49	56	62	70	79
Наукова співпраця між університетами та підприємствами	64	72	70	69	77
Якість науково-дослідних установ	56	68	72	64	69
Витрати підприємств на ДіР (дослідження і розробки)	68	69	75	104	112
Доступність до дослідних і навчальних послуг	74	84	88	98	92
Державні закупівлі технологій і продукції	85	112	112	97	118
Захист прав інтелектуальної власності	108	113	117	120	133
Рівень підготовки кадрів	110	109	117	106	103

Джерело: складено і розраховано автором на основі [252, с. 26, 327; 253, с. 28, 328; 254, с. 17, 335; 255, с. 17, 376; 256, с. 17, 355]

Відповідно до табл. 2.1, в Україні спостерігається тенденція до зниження рівня інноваційного розвитку. Негативну тенденцію поступового зниження у рейтингу мають майже всі наведені фактори (рис. 2.2), виняток складає лише доступність до дослідних і навчальних послуг (покращення рейтингу на 6 пунктів, порівняно з попереднім роком) та рівень підготовки кадрів (покращення рейтингу на 3 пункти). Значного скорочення з 2009-2010 рр. по 2013-2014 рр. зазнали такі показники, як здатність до інновацій (зниження рейтингу на 68 пунктів), державні закупівлі технологій та продукції (рейтинг

знизився на 33 пункти), витрати підприємств на ДіР (рейтинг знизився на 44 пункти), якість системи освіти (рейтинг знизився на 30 пунктів), а також наукова співпраця між університетами та підприємствами (зниження рейтингу на 13 пунктів).

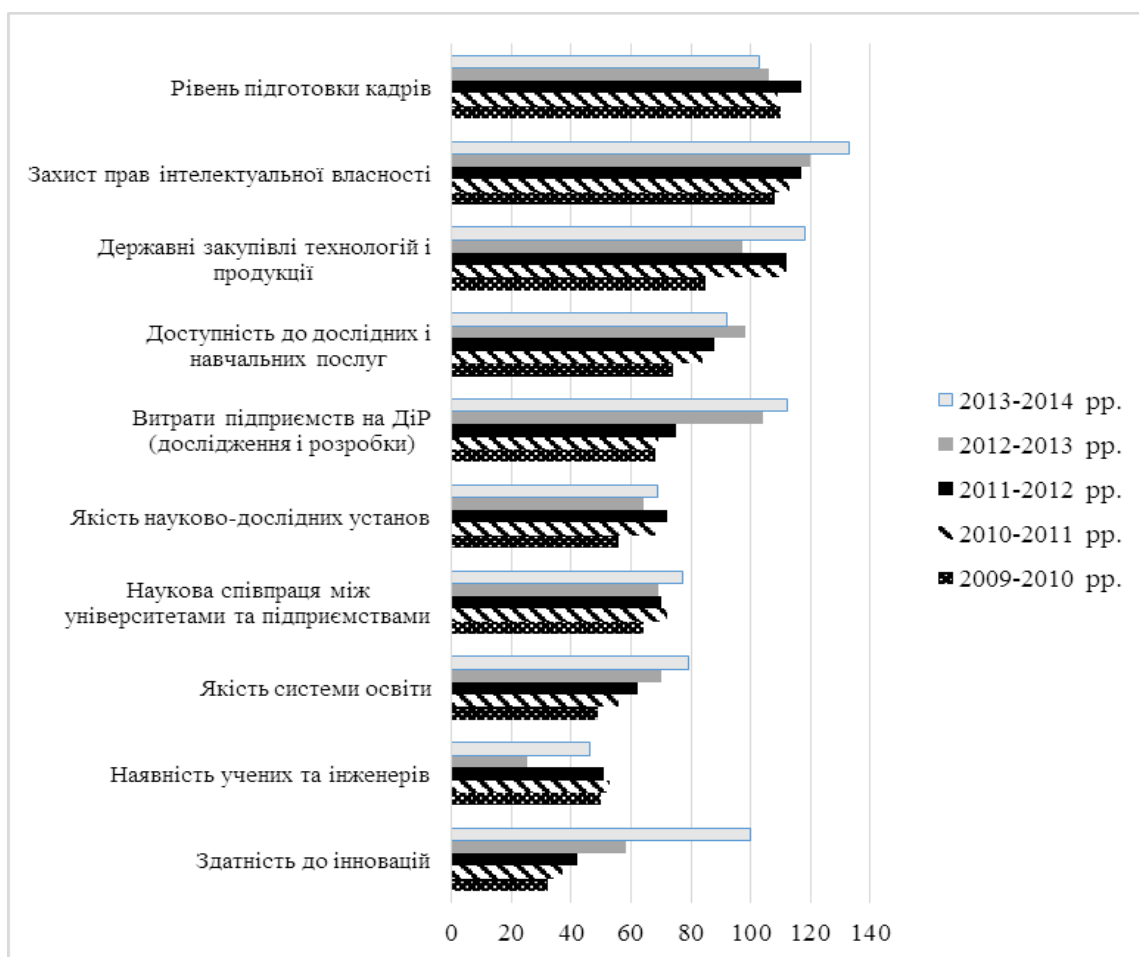


Рис. 2.2. Рейтинг факторів інноваційного розвитку в Україні у 2009-2014 рр.

Джерело: складено і побудовано автором на основі [252, с. 26, 327; 253, с. 28, 328; 254, с. 17, 335; 255, с. 17, 376; 256, с. 17, 355]

Отже, найбільшим чином стримує інноваційний розвиток в Україні неналежний захист прав інтелектуальної власності, низький рівень державних закупівель технологій та продукції, витрати підприємств на ДіР та здатність до інновацій. Відповідно до глобального індексу інновацій, у 2013 р. сильні сторони України пов'язані з кількістю випускників у галузі науки та техніки (17 місце), рівнем створення знань (17 місце), швидкістю зростання ВВП на

працівника (20 місце), кількістю науковців (42 місце), витратами на ДіР від ВВП (37 місце) [221, с. 261].

Негативну ситуацію щодо формування інноваційної моделі економіки в Україні підтверджують дані інноваційної активності підприємств промисловості, яка у 2014 р. склала 16,1% (табл. 2.2), тоді як у розвинених країнах – 60-70 %, а також обсяги реалізованої інноваційної продукції, які становили 25669,0 млн. грн. у 2014 р. при максимальному значенні за досліджуваний період 45830,2 млн. грн. у 2008 р. Частка реалізованої інноваційної продукції у відсотках до загального обсягу реалізованої промислової продукції у 2014 р. становила лише 2,5% (2013 р. – 3,3%), з неї за межі України у 2014 р. було реалізовано 29,2% (у 2013 р. – 44,8%). Крім того, витрати на інноваційну діяльність у 2014 р. складали 7695,9 млн. грн. (у 2013 р. – 9562,6 млн. грн.), з яких 85,0% становили власні кошти підприємств, тоді як кошти державного та місцевих бюджетів – лише 4,6% [130].

Частка виконавців наукових досліджень і розробок у 2014 р. становила 0,50% від загальної кількості зайнятого населення, у тому числі дослідників – 0,32%, у той час як у Фінляндії – відповідно, 3,20% і 2,28%, Данії – 3,20% і 2,18%, Швейцарії – 2,66% і 1,37% тощо. Кількість авторів раціоналізаторських пропозицій у 2014 р. складала 10,6 тис. осіб, тоді як у 2007 р. – 22,3 тис. осіб [130].

Суттєво відрізняється структура зайнятості дослідників: в Україні у 2014 р. у державному секторі працювало 55,3%, у підприємницькому – 34,5%, у секторі вищої освіти – 10,2%; натомість у країнах Європейського Союзу в 2013 р. 48% дослідників було зосереджено в підприємницькому секторі, 39% – у секторі вищої освіти, 12% – у державному секторі [130, с. 153]. При цьому, із загальної кількості заявок на винаходи в Україні у 2014 р. (1337 од.) дослідниками, зайнятими у сфері освіти, було подано 886 заявок (66,3%), а в сфері науки – 315 заявок (23,6%) [130, с. 228]. Отже, для України у даний час характерними є як низька частка зайнятих у сфері досліджень і розробок, так і різна результативність інтелектуальної праці фахівців цієї сфери.

Таблиця 2.2

Динаміка показників інноваційної активності промислових підприємств в Україні у 2008-2014 рр.

Показники	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Кількість інноваційно активних підприємств, одиниць	1397	1411	1462	1679	1758	1715	1609
Рівень інноваційної активності підприємств, у % до загальної кількості промислових підприємств	13,0	12,8	13,8	16,2	17,4	16,8	16,1
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, тис. грн.	45830161,0	31432251,9	33697574,4	42386722,5	36157725,6	35891639,7	25669001,9
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, у % до загального обсягу промислової продукції	5,9	4,8	3,8	3,8	3,3	3,3	2,5
Обсяг реалізованої інноваційної продукції за межі України, тис. грн.	23633065,3	13200916,2	13713047,4	12630608,5	13354903,2	16053359,7	7486442,7
Обсяг реалізованої інноваційної продукції за межі України, у % до загального обсягу реалізованої інноваційної продукції	51,6	42,0	40,7	29,8	36,9	44,8	29,2
Обсяг інноваційних витрат у промисловості, млн. грн.	11994,2	7949,9	8045,5	14333,9	11480,6	9562,6	7695,9

Джерело: складено автором на основі [130, с. 163-202]

На сьогоднішній день, на процес підвищення продуктивності праці фахівців значно впливають тенденції ринку праці. Ринок праці розвинених країн і країн, що розвиваються, суттєво відрізняються. Такі відмінності відносяться не тільки до кількості робочих годин і робочих місць, але й до якісних характеристик робочих місць і сфер зайнятості. Особливості розвитку ринку праці проявляються у формуванні попиту на працю, основним параметром якого є інтелект, знання та навички, як носії інтелектуального потенціалу. Зокрема, про це свідчить той факт, що в країнах ОЕСР більше половини ВВП створено в інтелектуальній сфері, близько 50% економічно активного населення зайняті розумовою працею [30].

На ринку праці країн, що розвиваються, значно поширена неформальна і незареєстрована зайнятість без соціального забезпечення (рис. 2.3).

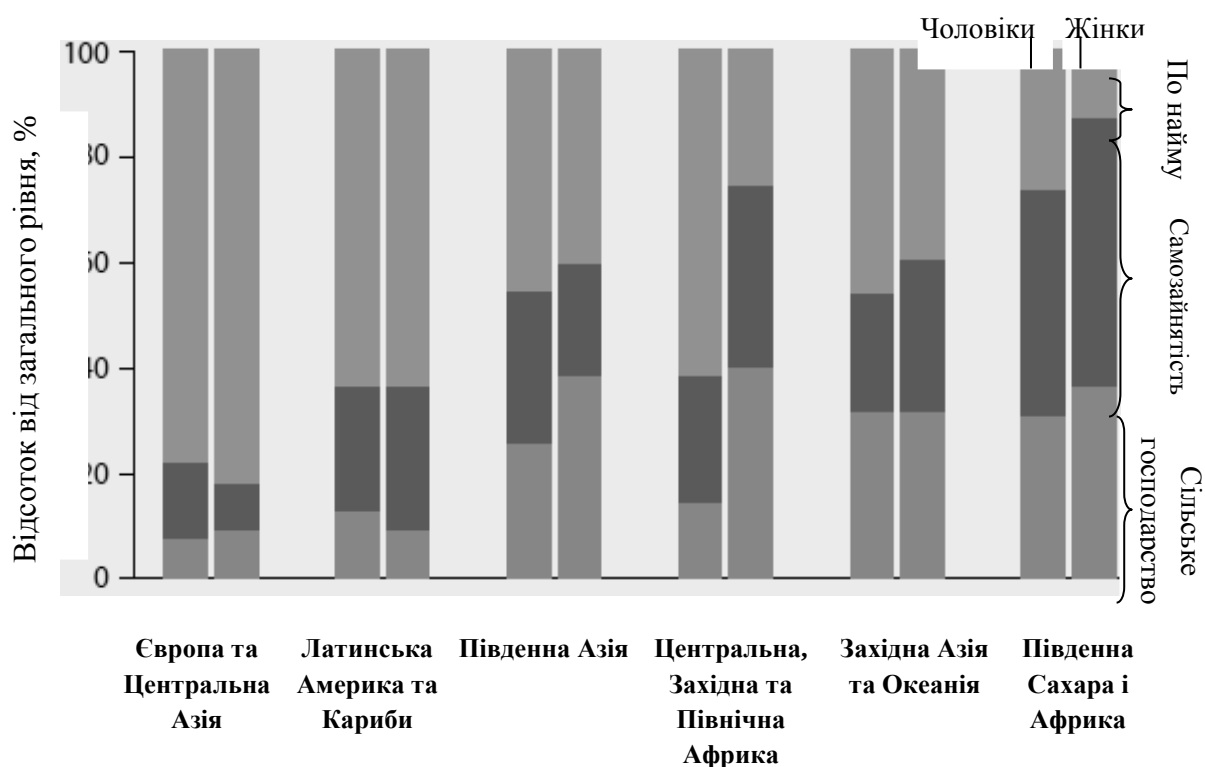


Рис. 2.3. Порівняльна структура форм зайнятості за групами країн

Джерело: [259, с. 5]

На ньому спостерігаються наступні тенденції [259, с. 5]:

- найбільшу частку займає самозайнятість та сільське господарство;

- використання традиційних і сучасних моделей виробництва: від натурального сільського господарства і низькокваліфікованої роботи до технологічно розвинутого виробництва (послуг) і висококваліфікованої розумової роботи.

У той же час, на ринку праці країн світу все більшого значення набуває сфера послуг, яка у значній мірі потребує від працівників розумових здібностей та творчого підходу. Саме творча праця є найвищим ступенем розвитку праці, яка задовольняє внутрішні потреби працівників, стає способом їх життєдіяльності. Варто зауважити, що творча діяльність у сфері послуг існує вже протягом тривалого часу (література, мистецтво, освіта та ін.), однак на сучасному етапі розвитку суспільства творча діяльність, орієнтована на креативність, розширила саму сферу послуг, вивівши нові професії, та проникла до сфер послуг, які раніше прийнято було вважати нетворчими [233]. Адже творчість – це інтелектуальна діяльність, спрямована на примноження нових знань, яка є свідченням внутрішнього зростання та вдосконалення людини, підвищення її активності і на виробництві, й у суспільному житті. Це набуває втілення у підприємництві, інженерно-конструкторській та управлінській творчості, у дедалі ширшому проникненні у виробництво дизайнерської, рекламної та інших видів творчості. Інакше кажучи, творчість стає поширеною реальністю й у господарському економічному житті [221].

Тобто, на сьогоднішній день закономірною є залежність процесу інтелектуалізації праці фахівців від творчих здібностей, що значною мірою проявляється у сфері послуг. При цьому варто враховувати, що креативна та творча праця є інтелектуальною, однак не вся інтелектуальна праця є творчою. У цьому контексті діє теорія «Інтелектуального порогу» Е. Торренса: якщо IQ становить нижче 120 балів, інтелект і креативність утворюють єдиний чинник, якщо ж IQ становить вище 120 – творчі здібності стають незалежною величиною, інакше кажучи, не існує творців із низьким інтелектом, але можуть бути інтелектуали з низькою креативністю [258].

Сфера послуг є одним із секторів економіки у провідних країнах, що найбільш динамічно розвивається, за чисельністю зайнятих в абсолютному і відносному вимірі. Саме в економічно розвинених країнах частка сфери послуг у загальній структурі ВВП значно перевищує матеріальне виробництво та має тенденції до росту. Внесок кожної сфери діяльності у створення ВВП країн різних груп зображений на рис. 2.4, що наочно демонструє роль сфери послуг в економічному благополуччі країн і підтверджує необхідність підвищення продуктивності праці фахівців у цій сфері.

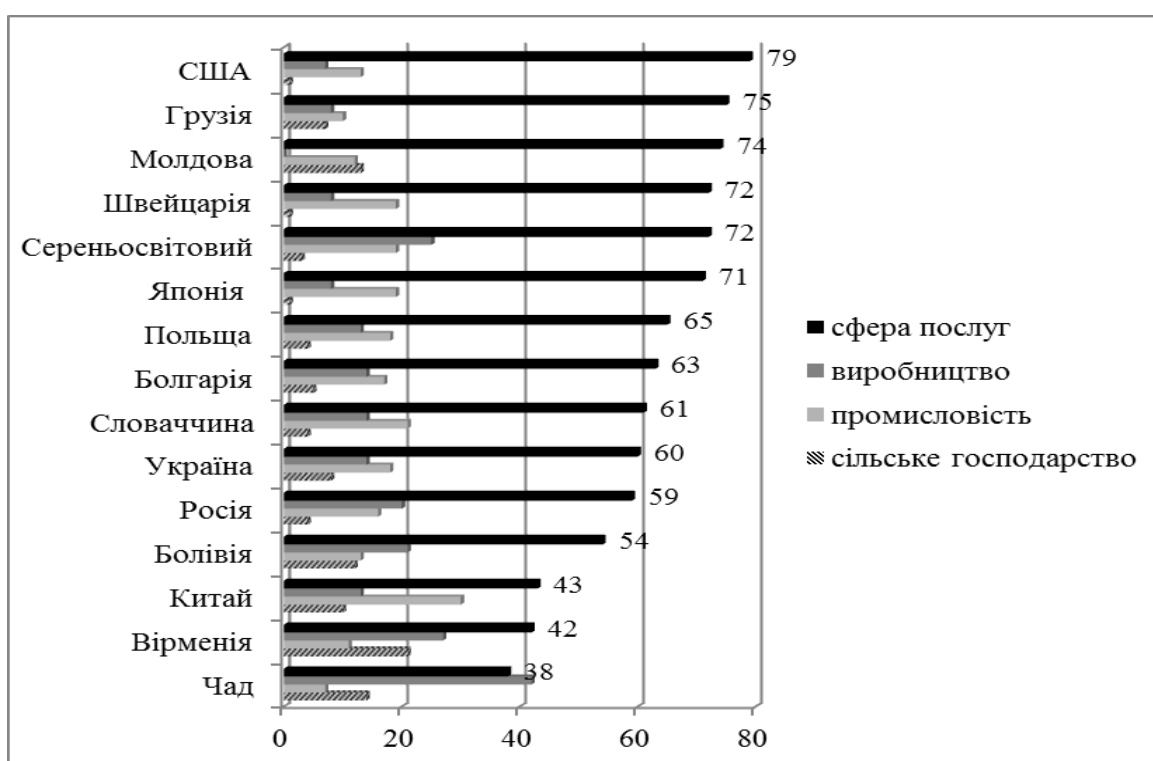


Рис. 2.4. Структура ВВП у відсотковому співвідношенні за сферами господарської діяльності у 2012 р., %

Джерело: складено і побудовано автором на основі [256, с. 89]

Група країн для порівняння була відібрана за наступним принципом:

- інноваційні країни-лідери з високою часткою інтелектуальної праці (3 стадія розвитку): Швейцарія, США, Японія;
- країни перехідного етапу (між ефективно-орієнтованими і орієнтованими на інновації країнами): Польща, Росія, Словаччина;

- країни, орієнтовані на ефективність (2 стадія розвитку): Болгарія, Китай; Грузія, Україна;
- країни перехідного етапу (між факторно-орієнтованими і орієнтованими на ефективність країнами): Молдова, Вірменія, Болівія;
- факторно-орієнтовані країни (1 стадія розвитку): Чад (найнижчий рейтинг конкурентоспроможності).

Така класифікація країн на групи була здійснена у відповідності зі Звітом про глобальну конкурентоспроможність [256, с. 11]. Обрані групи країн є різноспрямованими в пріоритетах розвитку, що, в свою чергу, призводить до різних сценаріїв і рівнів соціально-економічного розвитку. Такий аналіз наочно демонструє умови і фактори, які сприяють або ж гальмують країну на шляху до соціально-економічного розвитку та підвищення продуктивності праці фахівців.

Аналізуючи дані рис. 2.4, варто звернути увагу на те, що, на відмінну від інших країн, Молдова та Грузія мають вищий за середньосвітовий рівень внеску до структури ВВП від сфери послуг, хоча і не відносяться до найрозвиненіших країн світу. Це свідчить про географічну, історичну та ментальну особливість цих країн. Так, Грузія має широкий спектр рекреаційних послуг, а, за даними досліджень європейських маркетологів, споживачі з більшим задоволенням витрачають у «досвід та емоції», які отримують через сферу послуг, ніж у матеріальні товари.

У розрізі даного питання важливим є аналіз зміни частки сфери послуг, порівняно з іншими сферами господарської діяльності, за останні роки (табл. 2.3).

Виняток складає США: не дивлячись на незначні темпи зростання частки сфери послуг у ВВП, країна знаходиться на початку рейтингу за індексом конкурентоспроможності. Це свідчить про довгострокову та структурну політику інтелектуалізації, що розпочалася ще досить давно та продовжується і по сьогоднішній день.

Таблиця 2.3

Рейтинг зміни величини сфери послуг у ВВП країни, порівняно з іншими сферами господарської діяльності, за 2000-2012 рр., у %

№	Країна	Зміна значення, %			
		Сільське господарство	Промисловість	Виробництво	Послуги
1	2	3	4	5	6
1.	Швейцарія	-15	-12	-1	+ 29
2.	Молдова	-9	-18	-5	+ 25
3.	Грузія	-3	-17	+6	+ 19
4.	Україна	-11	-26	-31	+ 13
5.	Вірменія	-28	-4	+33	+ 7
6.	Японія	0	-10	-9	+ 5
7.	Китай	-2	-22	+3	+ 4
8.	Словаччина	-1	-14	-6	+ 4
9.	США	-1	-10	+6	+ 4
10.	Росія	-9	-9	-4	+ 3
11.	Болгарія	-5	-28	+8	+ 2
12.	Польща	0	-15	-11	+ 2
13.	Середньосвітове значення	-1	-13	-14	+ 2
14.	Болівія	-5	-16	-19	-1
15.	Чад	-16	-10	-16	-8

Джерело: складено і розраховано автором на основі [251-256]

У розвинених країн інтелектуалізація праці має стійкий і стабільний розвиток протягом останніх десятиліть і, на сьогоднішній день, вже демонструє «відбиваючий» ефект на ефективність інших сфер діяльності, шляхом широкого застосування результатів інтелектуальної праці в інших сферах економіки. Принцип «відбиваючого» ефекту зображений на рис. 2.5.

Як показано на рис. 2.5, у міру розвитку економіки змінюється її орієнтованість на різні сфери господарювання.

Так, для доіндустріального типу економіки характерне переважання сільського господарства. Тобто, при такому типі економічного розвитку індивід не зможе гідно проіснувати, не будучи пов'язаним із землею та землеробським процесом. В індустріальному суспільстві домінуючим фактором є створені людиною знаряддя праці, а головною сферою є промисловість, яка забезпечує

сировиною подальше виробництво. В постіндустріальному суспільстві, в ході науково-технічної революції, наука перетворюється в безпосередню продуктивну силу, загальноприйняті продуктивні сили стають провідним елементом системи продуктивних сил, а розвинена сфера виробництва – одним із чинників конкурентоспроможності і багатства країни. Для економіки знань характерним є розвиток сфери послуг як головного чинника успіху і розвитку країни.

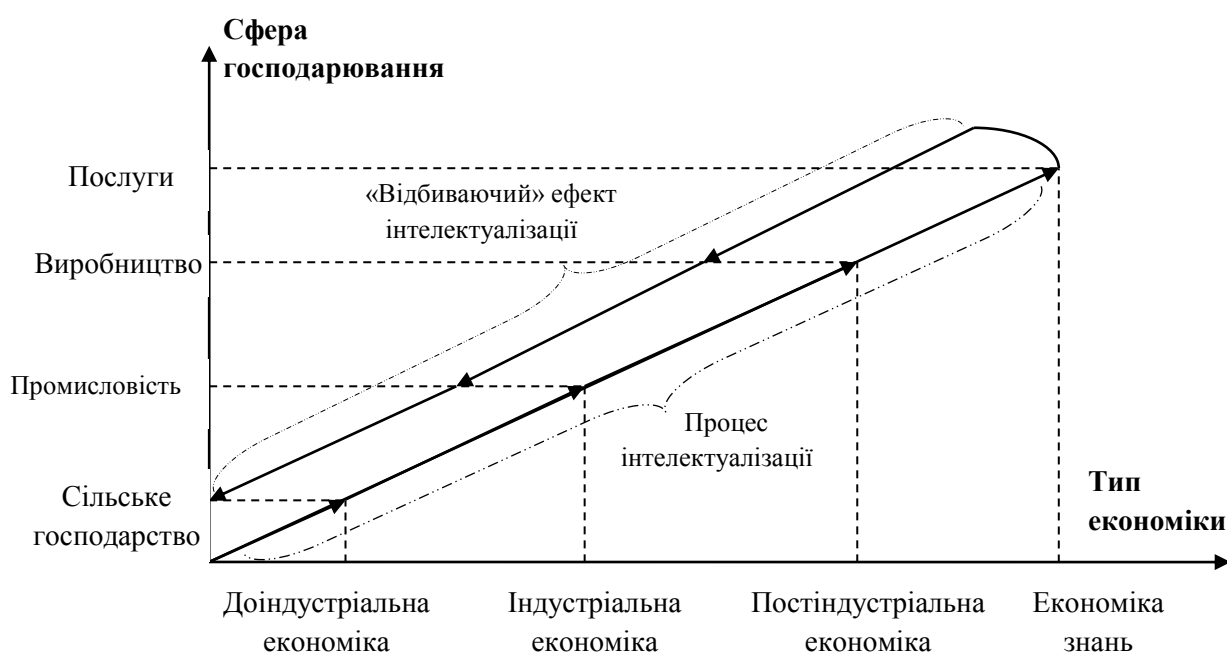


Рис. 2.5. Процес інтелектуалізації праці і породжений ним «відбиваючий» ефект

Джерело: розроблено автором

Таким чином, у міру розвитку суспільства, відбувається процес поступового збагачення переважаючих сфер економіки компонентою знань, що в кінцевому підсумку робить знання переважаючою сферою діяльності, яка реалізується за допомогою надання різних видів послуг. У силу досягнення найвищого ступеня розвитку економіки відбувається так званий «відбиваючий» ефект процесу інтелектуалізації, коли знання, в зворотному порядку, впливають

на якісну складову інших сфер діяльності. Таким чином, у зворотному порядку (виробництво → промисловість → сільське господарство) інші сфери діяльності виходять на новий рівень розвитку.

Доказом даного явища є економіка найбільш розвинених країн, коли рівень динаміки розвитку інших сфер діяльності починає переважати над динамікою розвитку сфери послуг (показовим прикладом є США).

Таким чином, інтелектуалізація праці фахівців є об'єктивним процесом розвитку економіки будь-якої країни, а також головною умовою виходу економіки на новий рівень розвитку, шляхом удосконалення існуючих та створення нових продуктів інтелектуальної діяльності для поліпшення інших сфер господарювання.

Одним із факторів, який впливає на рівень інтелектуалізації країни, є частка людей із вищою освітою. Саме освічені люди мають схильність до створення інновацій, оскільки вони у більшій мірі володіють відповідними якісними характеристиками: як правило, мають вищий рівень стресостійкості, терпимості, здатності до ґрунтовного та всебічного аналізу та ін. Важливо розглянути більш детально наявність впливу освіченого населення на процес інтелектуалізації праці в країні. На рис. 2.4, у відсотковому вираженні, зображено чисельність населення з вищою освітою у країнах, що аналізувалися.

Виходячи з рис. 2.6, Україна у 2012 р. за кількістю населення з вищою освітою посідає друге місце після США, але за якістю має рівень нижче середнього. Це свідчить про те, що доступність до освіти та її наявність у високої частки населення не відображає реального інноваційного потенціалу країни. Так, високий відсоток освіченого населення притаманний країнам колишнього СРСР, що демонструє ментальні стереотипи щодо обов'язковості вищої освіти.

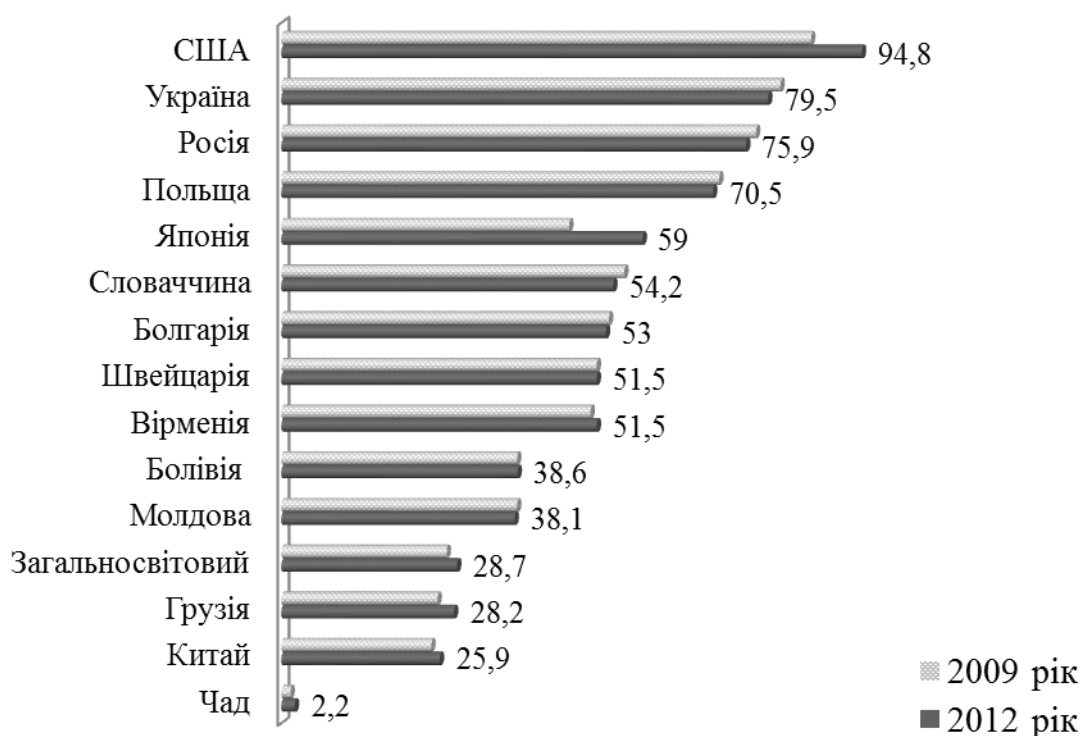


Рис.2.6. Частка населення з вищою освітою у 2009 та 2012 рр., %

Джерело: складено і побудовано автором на основі [239, с. 170-173]

На противагу, Китай має нижчий за загальносвітовий рівень відсоток освіченого населення, проте реально на Китай у період 2009-2012 рр. припадає 72,1 % відсотка поданих патентних заявок із усього світу (рис. 2.7, 2.8) [257, с. 46].

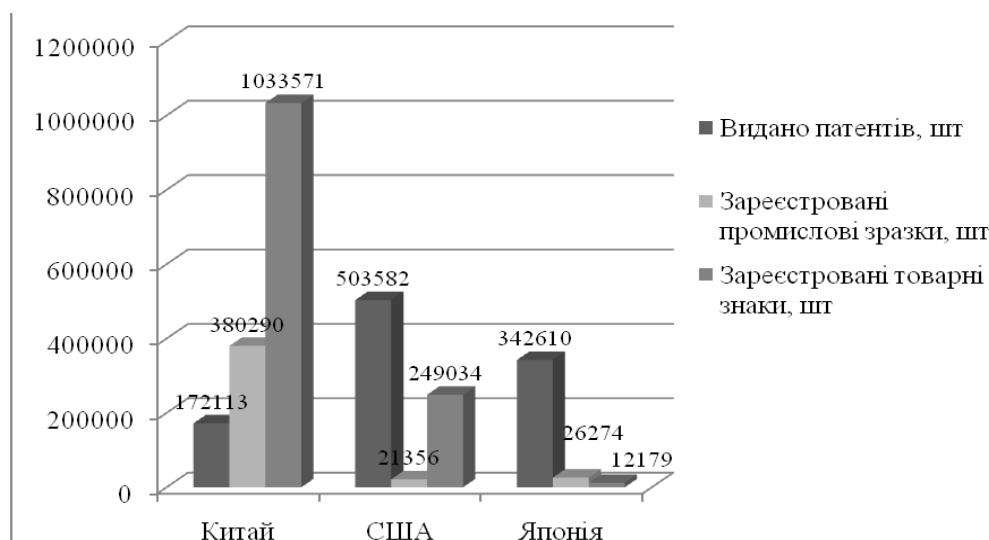


Рис. 2.7. Країни-лідери за кількістю виданих патентів, зареєстрованих промислових зразків і товарних знаків у 2012 р., одиниць

Джерело: складено і побудовано автором на основі [257, с.178-194]

З рис. 2.7 видно, що світовим лідером за кількістю створених об'єктів інтелектуальної власності у 2012 р. був Китай, на другому місці – США, а на третьому – Японія. На рис. 2.8 зображено рейтинг інших країн.

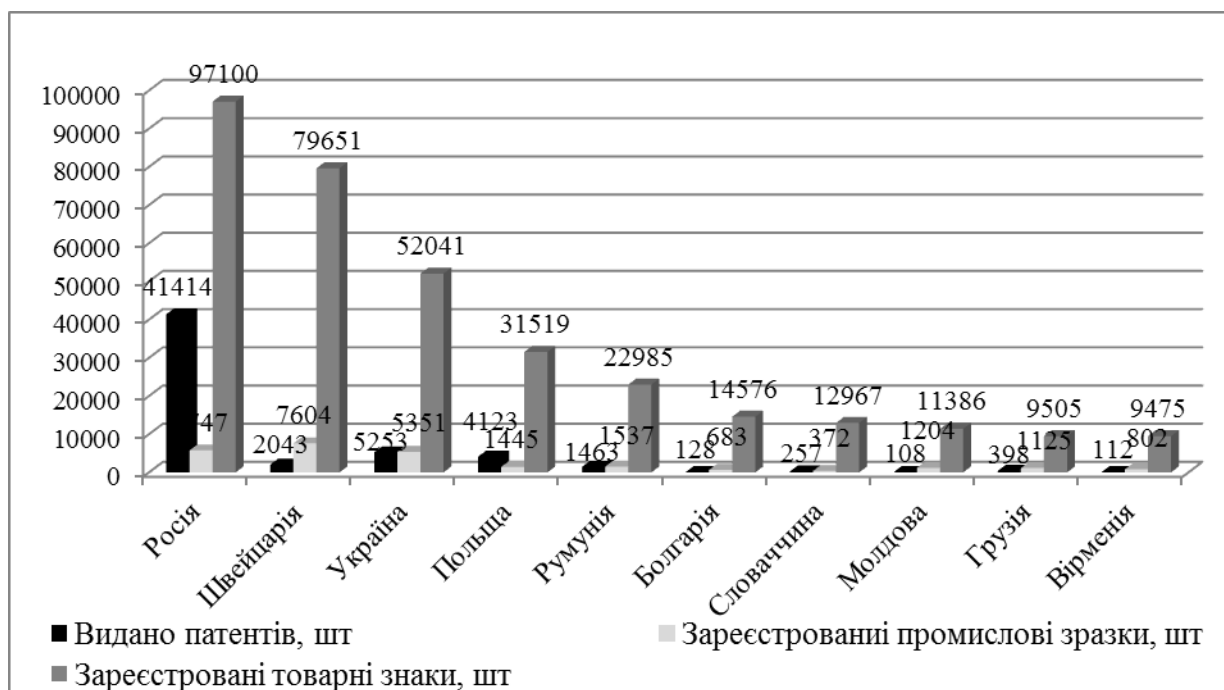


Рис. 2.8. Кількість виданих патентів, зареєстрованих промислових зразків і товарних знаків у 2012 р., одиниць

Джерело: складено і побудовано автором на основі [257, с.178-194]

Виходячи з рейтингу рис. 2.7 та 2.8, країни-лідери за створеними об'єктами інтелектуальної праці є Китай, США та Японія. Однак, варто враховувати величину території та кількість населення у аналізованих країнах. Тому, у даному контексті вагомого значення набуває співставлення кількості створених об'єктів інтелектуальної власності у країні з кількістю освіченого населення. Дане співставлення нівелює різницю чисельності населення між країнами та надає більш об'єктивну картину щодо якості отриманої освіти та інших макроекономічних факторів, що впливають на створення у країнах об'єктів інтелектуальної власності (рис. 2.9).

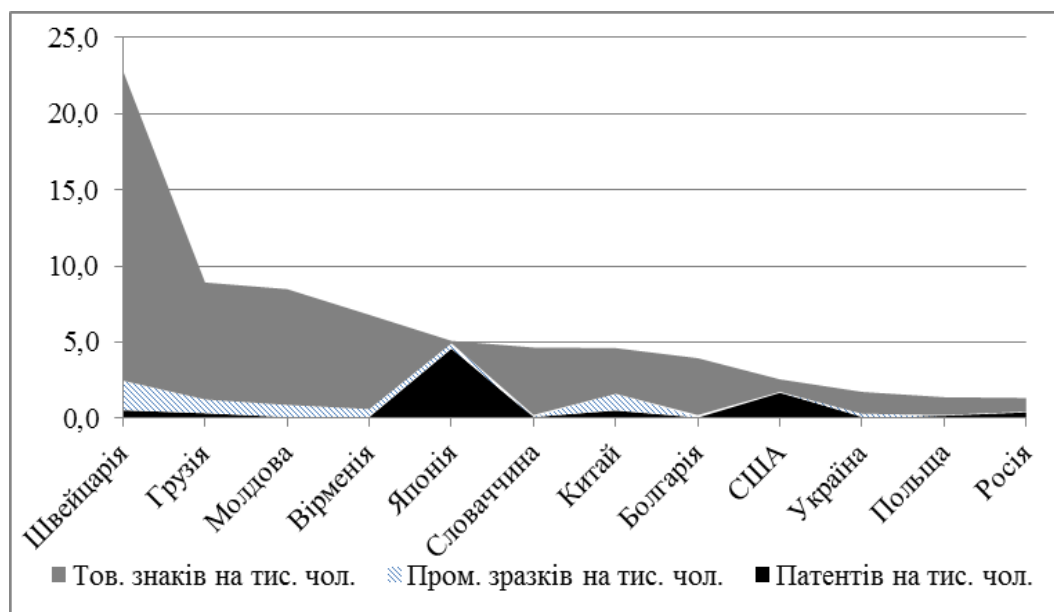


Рис. 2.9. Рейтинг країн за кількістю виданих патентів, промислових зразків і товарних знаків на тисячу осіб з вищою освітою у 2012 р.

Джерело: складено і побудовано автором на основі [257, с.178-194; 239, с. 170-173]

За результатами співставлень величини освіченого населення з кількістю виданих патентів, промислових зразків і товарних знаків можна зробити висновок про те, що кількість освічених людей в країнах із різним рівнем розвитку неоднаково впливає на рівень інтелектуалізації праці. Так, найбільша кількість зареєстрованих товарних знаків на тисячу осіб з вищою освітою зафіксована в Швейцарії, натомість, Японія та США лідирують за кількістю виданих патентів на тисячу освіченого населення, а Швейцарія, Китай і США – за кількістю зареєстрованих промислових зразків. Разом з тим, високий рівень охоплення населення вищою освітою в Україні так і не сприяв зайняттю нею передових позицій серед створених об’єктів інтелектуальної власності на тисячу освіченого населення.

Надалі розглянемо інші фактори, що чинять вплив та створюють умови для розвитку інтелектуальної праці фахівців в країні. Оцінка факторів проводилася в рамках Звіту про Глобальну конкурентоспроможності за 2013-2014 рр. за семибальною шкалою, де 1 – дуже низьке значення фактора, а 7 – дуже високе (рис. 2.10).

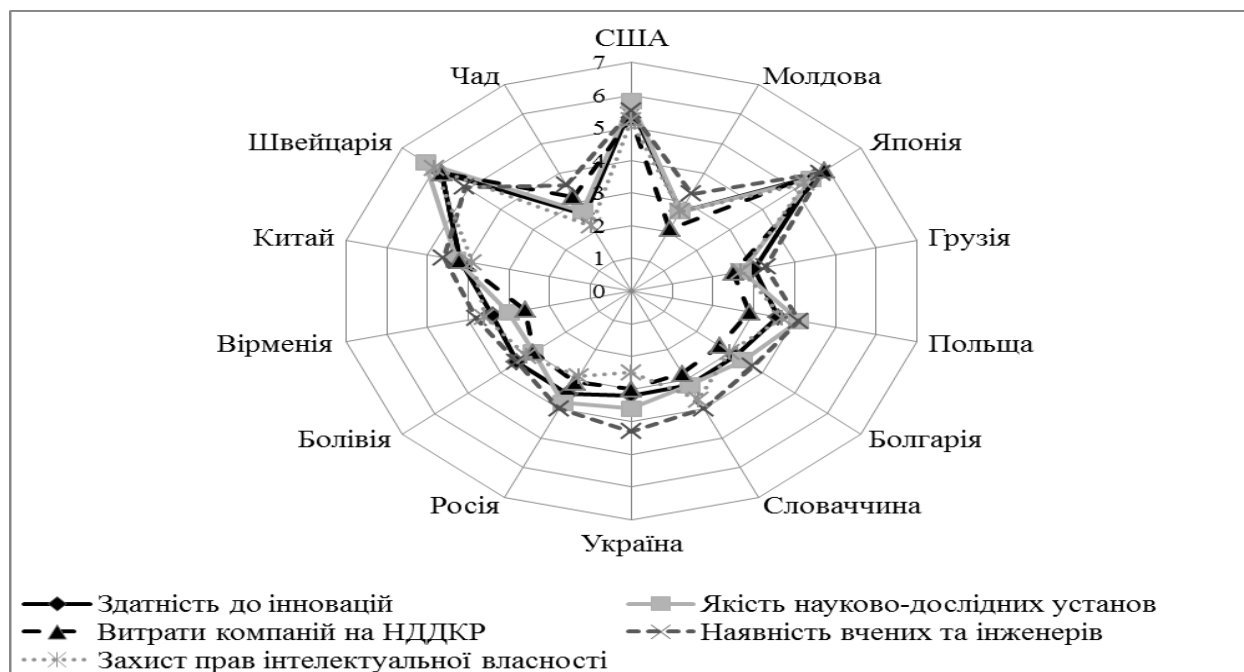


Рис. 2.10. Рівень розвитку основних факторів, що впливають на інтелектуалізацію економіки у 2012 р., бали

Джерело: складено і побудовано автором на основі [258, с. 391, 534-539]

Основними факторами є такі: здатність до інновацій (як в країні компанії отримують доступ до сучасних технологій: 1 – імітуючи технології іноземних компаній, 7 – оригінальне створення нових технологій); якість науково-дослідних установ (1 – низька, 7 – найкраща в світі); витрати компаній на НДДКР (1 – компанії не витрачають гроші, 7 – компанії витрачають багато грошей); наявність вчених та інженерів в країні (1 – практично немає, 7 – дуже багато); рівень захисту прав інтелектуальної власності (1 – дуже низький, 7 – дуже високий).

Результати аналізу рис. 2.10 демонструють те, що Україна за більшістю чинників розвитку інтелектуального потенціалу має середній бал (між 3 та 4), що й підтверджує її статус як країни, орієнтованої на ефективність. Однак, варто зауважити, що найбільший стримуючий вплив справляють показники низького рівня захисту інтелектуальної власності (показник набагато нижче середнього – 2,5 бала) в країні, а також низькі витрати на НДДКР (3 бали).

На рис. 2.10 можна простежити інноваційну спрямованість розвитку країн: так, у розвинених країнах (Швейцарія, США, Японія) створені

максимальні умови для розвитку інтелектуального потенціалу (кількість інтелектуальних ресурсів відповідає їх якості, а іноді спостерігається навіть брак інтелектуальних працівників); у країнах, що розвиваються – навпаки, кількість значно перевищує якість (спостерігається низький рівень захищеності інтелектуальної власності та вкладень у НДДКР). Такі тенденції у глобальних масштабах призводять до «відпливу мізків» у розвинені країни, в яких створені сприятливі умови для розвитку інтелектуальної праці.

Починаючи з 1991 року, в Україні жодного бюджетного року не була виконана законодавчо визначена норма, за якою держава забезпечує бюджетне фінансування наукової і науково-технічної діяльності у розмірі не менше 1,7% валового внутрішнього продукту України [97], та кожного року рівень видатків на науку постійно скорочується. Так, якщо у 2010 р. вони становили 0,34 %, то в 2014 р. році скоротилися до 0,26 % (рис. 2.11) [35]. При цьому, економічна функція науки починається з обсягів фінансування, більших від 0,9% ВВП.



Рис. 2.11. Динаміка фінансування наукової та науково-технічної діяльності, у % від ВВП

Джерело: [8, с.16]

Зниження рівня фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР) призводить до відтоку з України кваліфікованих наукових та технічних кадрів, занепаду багатьох наукових шкіл, стрімкої деградації матеріально-технічної бази наукових та науково-

технологічних досліджень, переважного впровадження в Україні запозичених технологій не найвищої якості, зростання ролі іноземних інвесторів.

Іншою прогалиною в інноваційному законодавстві є неузгодженість дій міністерств та відомств. Так, часто після прийняття прогресивного закону відбувається встановлення обмежень та регламентів за ініціативою Міністерства фінансів. У результаті обмежень, закон не може ефективно працювати у повну силу. Як показує досвід розвинених країн світу, вплив інноваційного фактора на економіку має відбуватися шляхом узгодження інноваційної політики з науково-технічною, бюджетно-фінансовою, грошово-кредитною, промисловою та зовнішньо-торгівельною політиками й за умови досягнення єдності інтересів і встановлення злагоджених стосунків між суспільством, державою, владою, бізнесом та іншими громадськими і науковими інституціями. Отже, основним змістом державного управління інноваційним розвитком стає саме координація злагодженої роботи всіх ланок господарського механізму, налаштованого на продукування конкурентоспроможної високотехнологічної інноваційної продукції [190].

Проблемним залишається також питання щодо захисту прав інтелектуальної власності. Так, законодавством України з інтелектуальної власності визначається, що право власності належить автору, а також установі, в якій він працює. Проте це суперечить законодавству України, яким врегульовується правовий статус об'єкта, що перебуває у державній власності, зокрема у власності Національної академії наук України, тобто є конфлікт. Питання, кому належить інтелектуальна власність, постає особливо гостро при необхідності відчуження прав інтелектуальної власності. Неоднозначність цієї проблеми перешкоджає ефективному здійсненню та реалізації прав на таку інтелектуальну власність та її комерціалізації. Усе це призводить до зменшення результативності винахідницької діяльності та гальмує інноваційний розвиток економіки держави в цілому [190, с. 95].

Так, за оцінками експертів обсяг незареєстрованих нематеріальних активів на підприємствах України складає 200-250 млрд. дол. США, а капіталізація підприємств у процесі приватизації часто знижується до 80%. Така ситуація вимагає реформування системи державного регулювання і управління у сфері охорони та використання інтелектуальної власності та інноваційної діяльності [190, с. 25].

Проблемою залишається й те, що до сфери науки фактично не залучаються інвестиції, оскільки для інвесторів відсутні будь-які податкові преференції (наприклад, зменшення або звільнення від оподаткування податком на прибуток коштів, що вкладаються в інвестиційні програми).

Негативну дію на ефективний розвиток інновацій чинить високий рівень корупції у країні, оскільки корупція, в будь-якому випадку, на певному етапі розірве ланцюжок грошового потоку, призначеного для розвитку інновацій.

Не сприяє розвитку інновацій і те, що при стимулюванні інноваційного розвитку держава, у більшій мірі, фокусує увагу на створенні інноваційного продукту, тобто стимулює його пропозицію, а не породження попиту.

Поряд із цим, вітчизняні підприємства як суб'єкти формування попиту на вітчизняний інноваційний ринок закупають застарілу іноземну технологію замість замовлення інноваційної технології вітчизняним ученим. Виходить, що в реаліях, підприємствам вигідніше запозичити іноземні технології, навіть якщо вони вже є дещо застарілими.

Вітчизняна наука, як підкреслюють О. Амосов та Н. Гавкалова, здебільшого спрямована на надання інтелектуалоємних послуг іншим країнам-замовникам, у зв'язку з недостатнім фінансуванням розвитку науково-технічної сфери, невисоким рівнем інноваційної активності, недостатньою мотивацією працівників до ефективного використання власного людського, інтелектуального та соціального капіталу [6].

Отже, на сьогоднішній день, результати наукових досліджень державними структурами майже не контролюються, не координуються та

відсутні реальні замовники на наукові розробки, відповідно, відсутній і попит на вітчизняні інновації. Таким чином, виходить, що наука фінансується та існує заради науки, відсутній взаємозв'язок між створенням, функціонуванням та практичним застосуванням інновації.

Критична ситуація в інноваційній сфері робить нагальною розробку такої державної політики, яка б забезпечувала розширене відтворення об'єктної бази інноваційної діяльності та незворотній вплив інновацій на прискорене економічне зростання країни. Інновації мають стати інструментом забезпечення сталого розвитку України, тобто інноваційні процеси виступають засобом збалансованого розвитку економічної, соціальної та екологічної складових суспільного устрою.

Підтвердженням того факту, що Україна стала на шлях інтелектуалізації, є те, що за останні десять років на ринку праці України з'явилися нові професії, або до вже відомих професій були висунуті нові вимоги, що відповідають сучасним умовам розвитку економіки та підтверджують тенденції інтелектуалізації [213].

Глобалізація змінила принципи та природу зайнятості. Нові професії є вужчої спеціалізації, вимагають творчого підходу та ставлять нові вимоги до фахівців. Система освіти ще не встигла повністю відреагувати на цей процес, тому, знання і навички такі спеціалісти отримують переважно в процесі роботи та шляхом самоосвіти. Іноді до цього додаються короткострокові курси, які проводяться фірмами для підготовки необхідних кадрів. Але все ж фахівці у цих галузях затребувані на 100%, причому у столиці та великих містах попит перевищує пропозицію [213].

На рис. 2.12 зображено зміну питомої ваги у структурі зайнятих за категоріями працюючих в Україні у 2008 та 2014 рр. Характерною тенденцією є поступове зростання частки працівників інтелектуальної праці у загальній структурі зайнятого населення віком 15-70 років в Україні. Так, частка професіоналів збільшилася з 13,0% у 2008 р. до 17,1% у 2014 р., фахівців – з

11,5% до 12,2%. Натомість, постійно зменшується питома вага у структурі зайнятих робітничих кадрів, найпростіших професій.

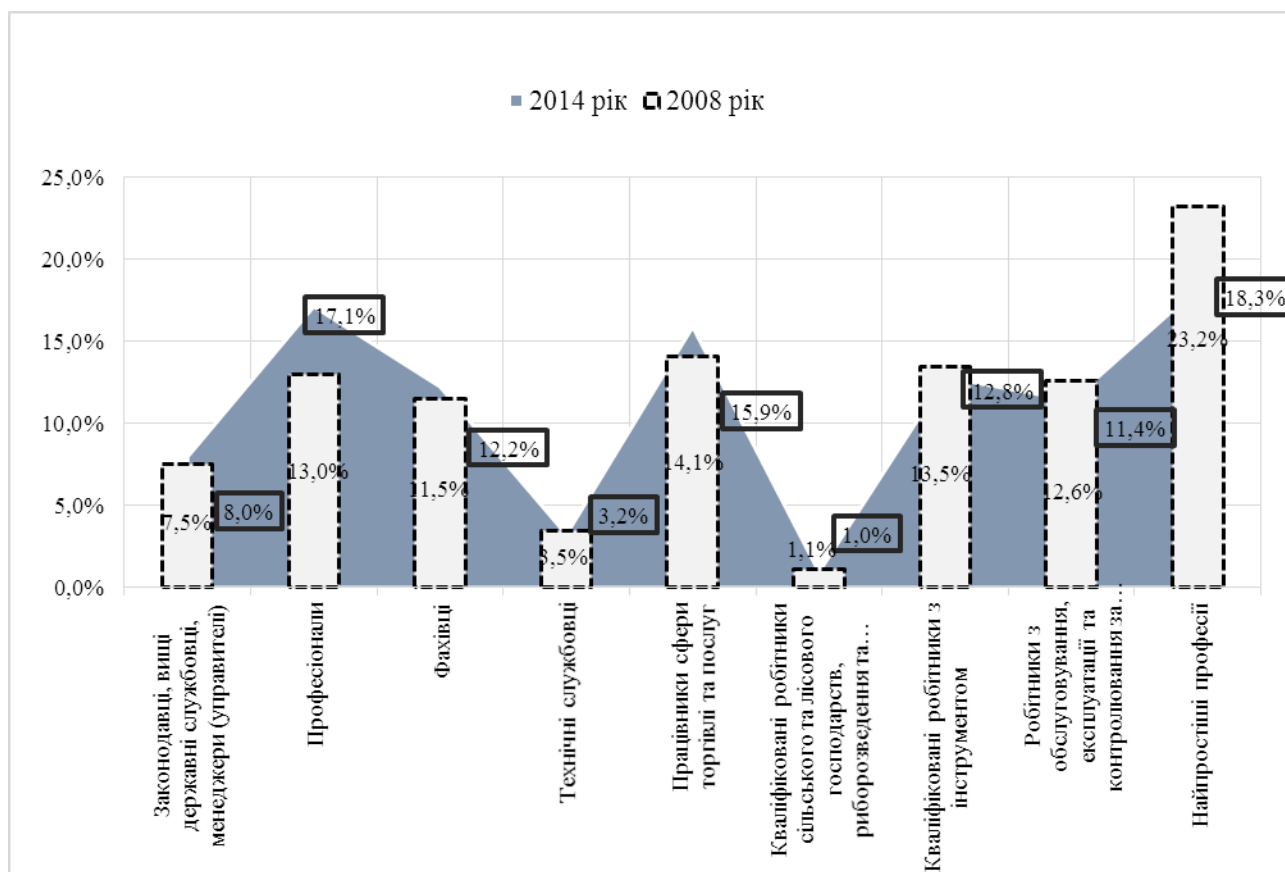


Рис. 2.12. Зміна питомої ваги у структурі зайнятих за категоріями працюючих в Україні у 2008 та 2014 рр.

Джерело: складено і побудовано автором на основі [188]

Зміни у структурі зайнятості актуалізують питання забезпечення обґрунтованої диференціації в оплаті розумової і фізичної праці, враховуючи, що переважна більшість зайнятих розумовою працею мають вищу освіту. Визначено, що відносний заробіток працівників із вищою освітою у більшості країн світу в 1,2-2,5 раза перевищує заробітки працюючих із загальною середньою освітою. В Україні, за результатами вибіркового обстеження заробітної плати у 2012 р., її рівень для працівників із повною вищою освітою був на 34,3% вищим за середню з розрахунку на одну оплачену годину.

Ілюструє процес інтелектуалізації праці на ринку України також динаміка попиту підприємств на працівників інтелектуальної праці. Так, починаючи з 2009 року, все більшим попитом користуються саме працівники з інтелектуальною складовою праці. До таких працівників належать: законодавці, державні службовці, керівники та управлінці, професіонали, фахівці, технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані робітники сфери сільського господарства та ін.

Таким чином, процес інтелектуалізації праці фахівців в Україні викликаний потребами науково-технічного та соціально-економічного розвитку економіки. Дане явище є об'єктивним процесом, однак подальший успішний розвиток залежить від державної підтримки та стимулювання розвитку інтелектуальної праці, оскільки формування інноваційної економіки потребує значних фінансових ресурсів, тому переваги від застосування інноваційної моделі отримали, перш за все, багаті країни. Для економік, що розвиваються, досягнення цих переваг залежить від ефективності інноваційної політики проривного типу, що полягає в державному стимулюванні, прогресивній структурній перебудові економіки та реформуванні сфер освіти, науки, інноваційної діяльності на основі існуючого науково-технічного потенціалу та з урахуванням світових тенденцій науково-технологічного розвитку.

Отже, при переході країн до інноваційної моделі економіки, можливості і темпи їх розвитку, в першу чергу, залежать від державної політики. Саме держава формує умови та створює «клімат» для інноваційного розвитку. Однак, потрібно враховувати, що для інноваційної економіки характерною є інша модель державного впливу, ніж для постіндустріальної та інших моделей економіки. Відбувається трансформація від прямого втручання в економічні процеси країни до переходу на ефективніші методи опосередкованого впливу: створення умов для зростання ринкового попиту на інновації; сприяння розвитку конкурентного середовища; надання пріоритетної підтримки розвитку освіти і науки; забезпечення захисту інтелектуальної власності; забезпечення

підвищення якості робочої сили та випереджальної динаміки зростання її вартості та ін.

Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що процес інтелектуалізації праці фахівців – об'єктивне явище, породжене в результаті наповнення праці компонентою знань та творчістю. Для процесу інтелектуалізації характерним є підвищення попиту на висококваліфікованих, творчих та гнучких до змін фахівців, оскільки вони спроможні підвищити продуктивність праці, знизити витрати, додати творчу компоненту в трудовий процес, здатні до інновацій і суміщення професій, що, в свою чергу, підвищує конкурентоспроможність підприємств і знижує витрати.

При переході до інноваційної моделі економіки, заснованої на знаннях та інтелектуальній праці фахівців, характерним стає збільшення ролі сфери послуг. Слід зазначити, що процесу інтелектуалізації праці передують соціально-економічні, політичні, технічні та інші передумови, які, з одного боку, роблять процес інтелектуалізації необхідною умовою для подальшого розвитку суспільства, а з іншого боку – сприяють ефективному розвитку інтелектуальної праці.

Результатом інтелектуалізації економіки й ефективного використання інтелектуального потенціалу можуть бути: підвищення продуктивності праці фахівців; підвищення конкурентоспроможності як окремих суб'єктів господарювання, так і країни в цілому; зниження витрат і ліквідація застарілих способів ведення бізнесу та ін.

Але, з іншого боку, створення несприятливих факторів і умов для розвитку процесу інтелектуалізації, а також «недбале» ставлення до інтелектуальних ресурсів країни може призвести до «відпливу мізків», що, в свою чергу, призведе до цілої низки негативних процесів у соціально-економічній, політичній та культурній сферах країни, а також до істотного уповільнення розвитку країни на міжнародній арені в довгостроковій перспективі.

Україні, для того щоб запобігти прояву можливих негативних явищ, недостатньо лише мати велику кількість вищих навчальних закладів (ВНЗ) та високу частку населення з вищою освітою, важливим, при цьому, є також підвищення якості освітніх послуг ВНЗ та вимог до випускників. За таких умов, чисельність населення з вищою освітою буде відображати реальний інтелектуальний потенціал країни. Іншими важливими передумовами є необхідність підвищення рівня захисту прав інтелектуальної власності, а також, сприяння в більшій мірі матеріальному забезпеченню наукових розробок і заохоченню науковців. Тільки в таких умовах знизиться ризик «втрати» існуючих інтелектуальних фахівців шляхом їх «перетікання» у країни з відповідними умовами для їх професійної реалізації.

Для забезпечення основних засад реалізації економічного розвитку України за інноваційною моделлю була створена відповідна нормативно-правова база, зокрема: в 1999 році постановою Верховної Ради України була затверджена «Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку України», прийнято Закони України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» [64], «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» [75], «Про інноваційну діяльність» [69], «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» [74], «Про загальнодержавну комплексну програму розвитку високих технологій» [66], «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» [65], «Про науковий парк «Київська політехніка». Указом Президента України від 28.04.2004 р. №493/2004 затверджена «Стратегія економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004–2015 роки». Розроблено також «Стратегію інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» [190].

Зазначена нормативно-правова база, поряд із такими документами, як Закони України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [71], «Про інвестиційну діяльність» [68], «Про наукову і науково-технічну експертизу»

[63], «Про спеціальну економічну зону «Яворів» тощо та відповідними підзаконними актами виконавчої влади певною мірою створила необхідне нормативне поле для провадження суб'єктами господарювання в Україні інноваційної діяльності на засадах, визначених Концепцією науково-технологічного та інноваційного розвитку України.

Важливим є також і те, що Кабінет Міністрів України розпорядженням від 17 червня 2009 р. № 680 схвалив Концепцію розвитку національної інноваційної системи (НІС). Її метою є визначення основних засад формування та реалізації збалансованої державної політики у питаннях забезпечення розвитку національної інноваційної системи, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Потрібно зауважити, що відповідно до нормативно-правових документів передбачається державне стимулювання інноваційної діяльності в Україні, яке здійснюється шляхом надання різних преференцій суб'єктам інноваційної діяльності.

Також, для здійснення фінансової підтримки інноваційної діяльності суб'єктів господарювання різних форм власності Кабінет Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері інновацій, створює спеціалізовані державні небанківські інноваційні фінансово-кредитні установи. Кошти державної інноваційної фінансово-кредитної установи формуються за рахунок коштів державного бюджету України, визначених законом про «Державний бюджет України» на відповідний рік, залучених згідно з чинним законодавством вітчизняних та іноземних інвестицій юридичних та фізичних осіб, добровільних внесків юридичних та фізичних осіб, від власної чи спільної фінансово-господарської діяльності та інших джерел, не заборонених законодавством України [75].

Для реалізації стратегічних пріоритетів Урядом України затверджено середньострокові пріоритети інноваційної діяльності загальнодержавного та

галузевого рівнів на 2012—2016 роки. Їх визначено за результатами прогнозно-аналітичних (форсайтних) досліджень з урахуванням світових технологічних тенденцій. На Держінформнауки України покладено завдання щодо забезпечення моніторингу реалізації пріоритетів [223].

Аналіз даних моніторингу, зокрема обсягів фактичного фінансування пріоритетних напрямів за видами інноваційної діяльності, надасть можливість планувати та коригувати їх на наступні роки з максимальною концентрацією ресурсів держави на пріоритетних напрямках науково-технічного оновлення виробництва, що підвищить конкурентоспроможність вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках [223].

Аналізуючи фактори впливу на продуктивність праці фахівців на макрорівні, слід розглянути нормативно-правову базу у сфері соціально-трудових відносин. Так, головним фактором, що створює умови для продуктивної праці та регулює трудові відносини будь-якого суб'єкта господарювання, є дотримання умов трудового законодавства України. До нормативно-правових документів, що регулюють трудові відносини на підприємстві можна віднести: Кодекс законів про працю [95], Закон України «Про зайнятість населення» [67], Закон України «Про колективні договори і угоди» [70], Закон України «Про оплату праці» [72], Закон України «Про охорону праці» [73], Інструкція зі статистики заробітної плати [89], колективний договір, посадові інструкції, положення про структурні підрозділи.

Однак наявна законодавча база не у повній мірі відповідає сучасним вимогам, а тому не створює належних умов і не впливає істотно на розвиток інноваційної діяльності, оскільки відкритими і невирішеними залишилися деякі питання, які стосуються державної інноваційної політики, інвестування в наукові розробки та програми, побудови інноваційної інфраструктури, процесів навчання і підготовки наукових кадрів тощо. У результаті, більшість державних органів, які мають регулювати інноваційну активність в країні і впливати на

неї, відіграють роль статистичних спостерігачів. Сьогодні витрати держави на інноваційну діяльність є невеликими (так у 2013 р. частка фінансування становила лише 0,3 % від ВВП [8, с.14]), а приватні інвестиції є скоріше хаотичними, ніж системними.

Аналізуючи досвід європейських країн (Великобританія, Німеччина, Італія, Франція), а також США, Канади, Японії, Австралії, бачимо, що найпоширенішими методами стимулювання інноваційної діяльності та активності є різні податкові пільги та прискорена амортизація, субсидії та дотації, пільгові кредити. Це, зокрема [190, с. 82–86]: податкові пільги для наукомістких галузей і підприємств; зниження податкових платежів, прибуткового податку; субсидії та дотації для малих і середніх підприємств для проведення і впровадження результатів НДДКР; списання витрат на НДДКР незалежно від розміру на собівартість продукції; прискорена амортизація під час проведення технологічного переоснащення; пільги при придбанні та впровадженні нових технологій; дотації для підвищення кваліфікації персоналу; підтримка венчурного бізнесу, що бере участь в інноваційних проектах та ін.

Таким чином, враховуючи міжнародний досвід, стратегічним завданням для України на найближчу перспективу має стати створення національної інноваційної системи з належною правовою базою та інфраструктурою для ефективної взаємодії держави, науково-технічної сфери, виробничого та підприємницького середовища. Тільки за таких умов Україна буде здатна до ефективного інноваційного розвитку та, в кінцевому підсумку, зможе поліпшити свої конкурентні позиції на світовому ринку.

2.2. Інтегральна оцінка передумов підвищення продуктивності праці фахівців на мезорівні в умовах інноваційної моделі економіки

Перехід країн до інноваційної моделі економіки є об'єктивним процесом, який зумовлений стрімким розвитком науки та техніки у всіх сферах господарювання, що спостерігається протягом останніх десятиліть. Неспроможність країни здійснити структурну перебудову економіки відповідно до нового технологічного укладу гальмує її розвиток та призводить до економічної деградації. При цьому, наявність суттєвих диспропорцій у рівнях соціально-економічного розвитку, умовах здійснення інноваційної діяльності за регіонами значно перешкоджає впровадженню дієвих заходів щодо підвищення продуктивності праці фахівців на територіальному рівні та забезпеченню збалансованого розвитку національної економіки в цілому.

Для запровадження диференційованої політики стимулювання продуктивності праці фахівців за різними групами регіонів необхідним є комплексне дослідження відмінностей як у рівнях продуктивності праці, так і інноваційно-технологічних, соціально-економічних та освітньо-професійних передумов підвищення продуктивності праці фахівців у розрізі територій.

До інноваційно-технологічної складової передумов підвищення продуктивності праці фахівців було включено такі показники, як: інноваційна активність підприємств регіону; частка реалізованої інноваційної продукції, у % до загального обсягу реалізованої промислової продукції; частка реалізованої інноваційної продукції за межі України, у % до загального обсягу реалізованої інноваційної; обсяг фінансування інноваційної діяльності з розрахунку на одне інноваційно активне підприємство, тис. грн.; фінансування витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт з розрахунку на одного виконавця, тис. грн.; обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт з розрахунку на одного виконавця, тис. грн.; співвідношення обсягів виконаних наукових та НТР та витрат на їх виконання (Додаток М, табл. М.1).

Рівень інноваційної активності підприємств промисловості за регіонами (рис. 2.13) за регіонами у 2014 р. коливався від 6,0% у Закарпатській обл. до 24,2% у Херсонській обл., за середнього значення в Україні 16,1%, тобто різниця між максимальним і мінімальним значеннями склала 4 рази. При цьому, у 15 регіонах частка інноваційно активних підприємств була нижчою за середнє в країні значення.

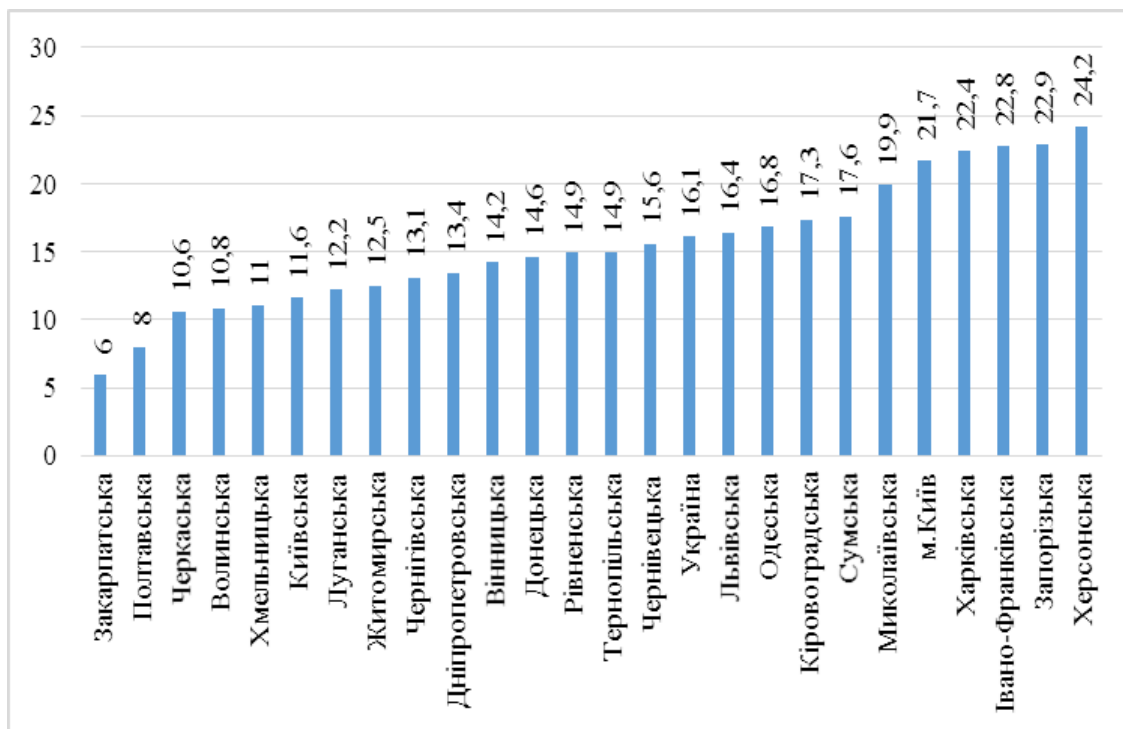


Рис. 2.13. Рейтинг регіонів України за рівнем інноваційної активності підприємств промисловості у 2014 р., %

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130]

Суттєві відмінності спостерігалися стосовно частки реалізованої інноваційної продукції за регіонами країни у % до загального обсягу реалізованої промислової продукції (рис. 2.14). Максимальні значення частки реалізованої інноваційної продукції мали місце у таких регіонах, як: Сумська обл. (10,4%), Полтавська обл. (8,9%), Закарпатська обл. (8,4%), Херсонська обл. (5,4%), мінімальні – у Луганській обл. (0,2), Дніпропетровській обл. (0,7%), Рівненська обл. (0,8%).

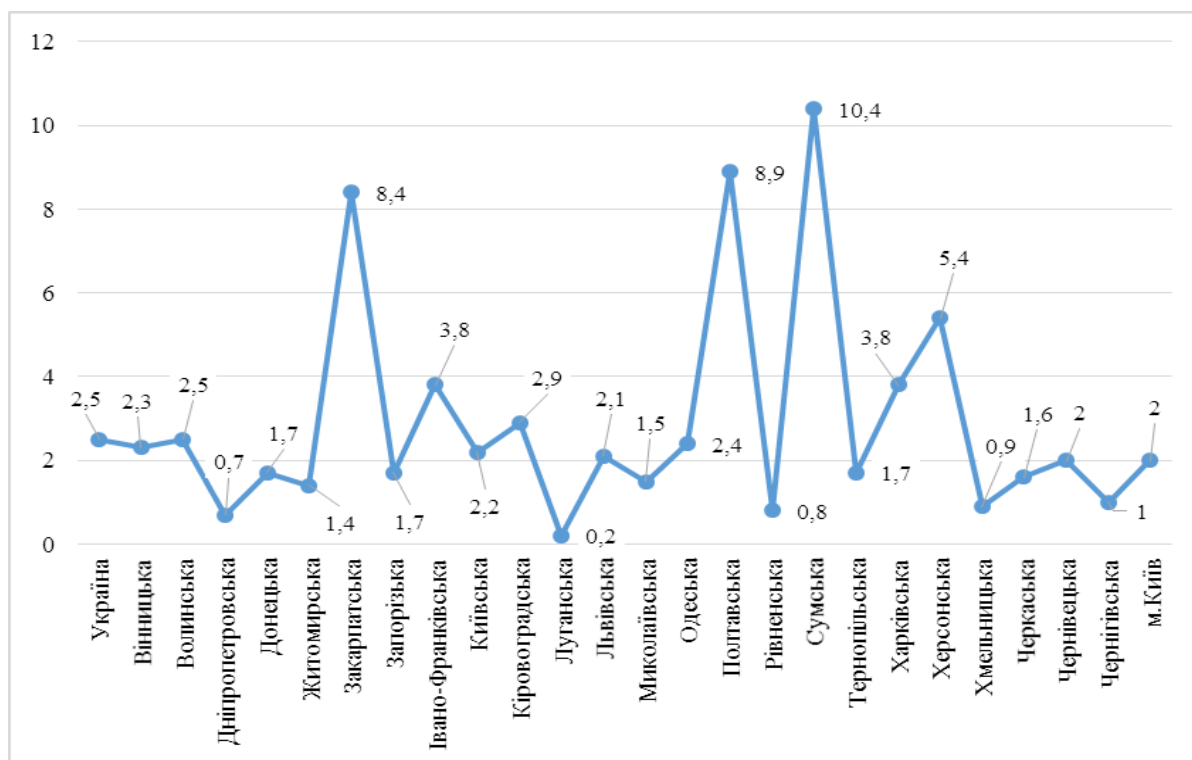


Рис. 2.14. Частка реалізованої інноваційної продукції за регіонами України у 2014 р., % до обсягу реалізованої промислової продукції

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130]

Частка реалізованої інноваційної продукції за регіонами за межі України у 2014 р. у % до обсягу реалізованої інноваційної продукції (рис. 2.15) складала 67,9% у Донецькій обл., 63,9% у Запорізькій обл., 58,4% у Чернігівській обл. Мінімальні значення мали місце у таких регіонах, як: Луганська обл. (0,2%), Вінницька обл. (1,3%), Тернопільська обл. (7,9%).

Причинами такої ситуації є як загальна фінансово-економічна та військово-політична криза в Україні, яка призвела до порушення налагоджених виробничо-господарських зв'язків між суб'єктами економічної діяльності всередині країни та вітчизняних суб'єктів господарювання із зарубіжними контрагентами, так і низький рівень інноваційності вітчизняної продукції, значна частка якої не може конкурувати з більш прогресивними аналогами на міжнародних ринках. На обсяги реалізації інноваційної продукції за межі України також суттєво впливає територіально-географічне розташування регіонів, їх близькість до кордонів зарубіжних країн.

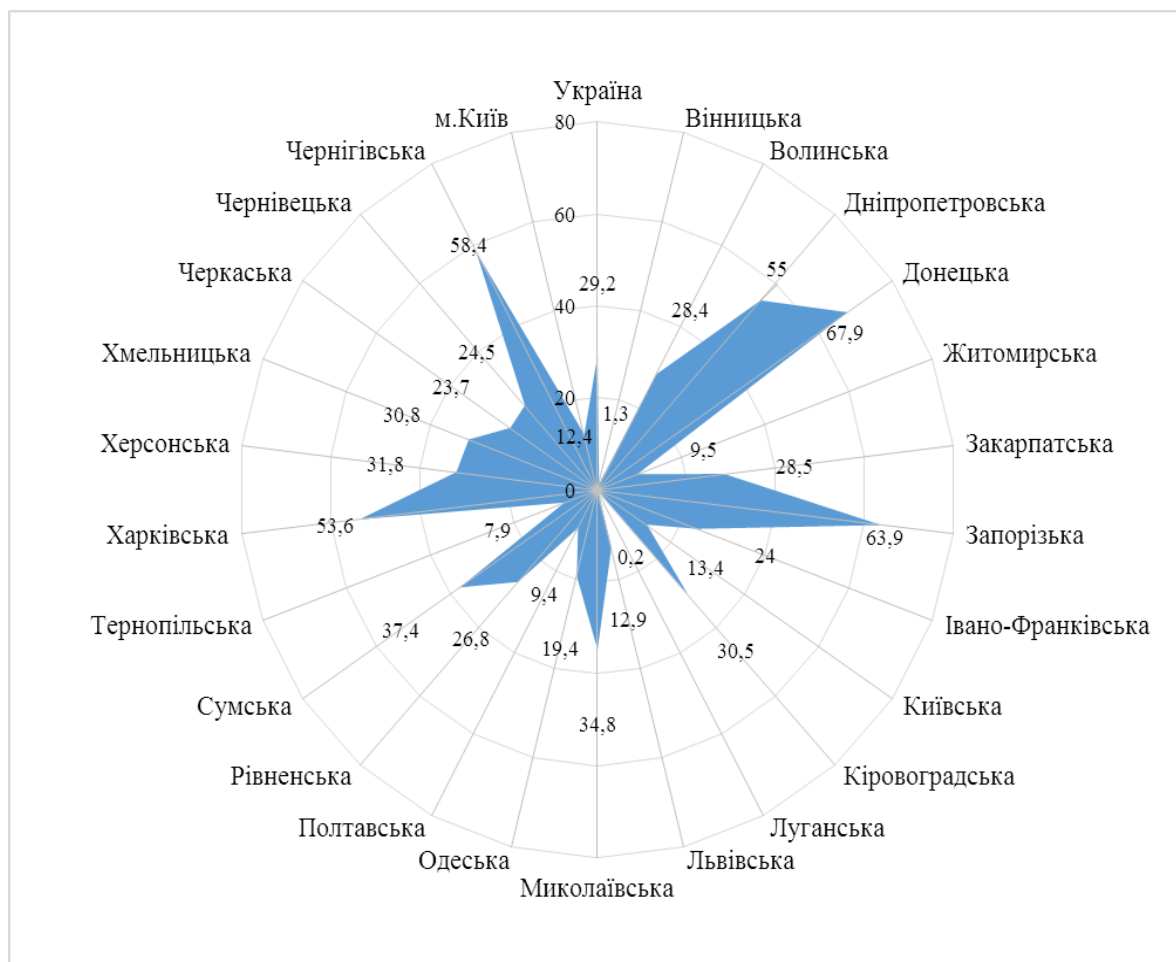


Рис. 2.15. Частка реалізованої інноваційної продукції за регіонами за межі України у 2014 р., % до обсягу реалізованої інноваційної продукції

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130]

У 2014 р. вітчизняні промислові підприємства витратили на інноваційну діяльність 7,7 млрд. грн., понад дві третини з яких спрямовувалося на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення, 15,9% – на здійснення науково-дослідних розробок (НДР) власними силами, 6,9% – на придбання результатів НДР у інших підприємств, 0,6% – на придбання інших зовнішніх знань або нових технологій, 10,1% – на навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, діяльність щодо ринкового запровадження інновацій та інші роботи, пов'язані зі створенням та впровадженням інновацій [130, с. 161].

При цьому, у розрахунку на одне інноваційно активне підприємство витрати на здійснення інновацій коливалися за регіонами від 17315,1 тис. грн. у Вінницькій обл. до 253,4 тис. грн. у Рівненській обл. (рис. 2.16). Зазначена диференціація у територіальному розрізі обумовлена як різним розміром інноваційно активних підприємств, так і суттєвою різницею їхніх фінансових можливостей здійснення витрат на інноваційну діяльність за регіонами.

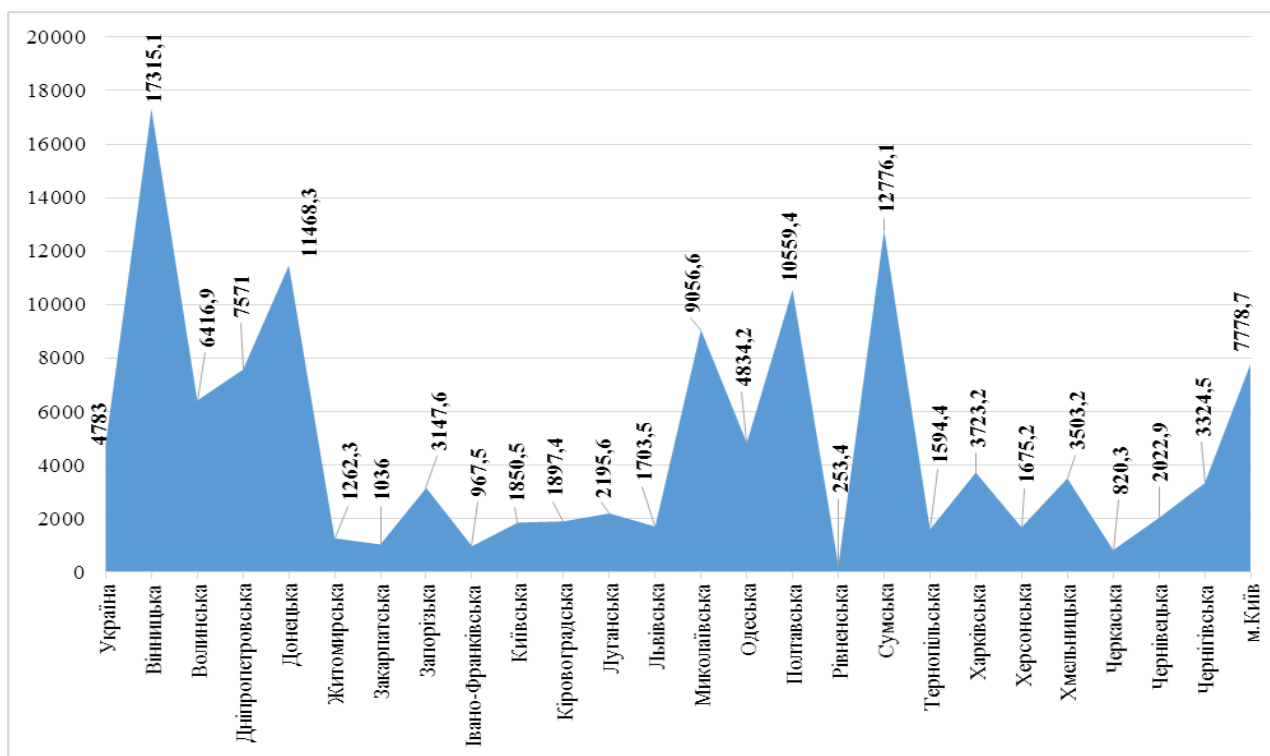


Рис. 2.16. Обсяг фінансування інноваційної діяльності за регіонами України у 2014 р., тис. грн. на одне інноваційно активне підприємство

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130]

Окрім витрат на фінансування інноваційної діяльності, в контексті створення належних передумов підвищення продуктивності праці фахівців важливе значення мають обсяги фінансування витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт (НТР). У цілому, у 2014 р. загальний обсяг витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт власними силами організацій становив 10320,3 млн. грн., з яких витрати на оплату праці – 5010,6 млн. грн., матеріальні витрати – 2375,6 млн. грн., капітальні витрати –

236,7 млн. грн. (у тому числі на придбання устаткування – 187,9 млн. грн.). Частка зазначених витрат у ВВП України становила 0,66%, тоді як у країнах Європейського Союзу – в середньому 2,01%. Більшою за середню частка витрат на дослідження та розробки була у Фінляндії – 3,31%, Швеції – 3,3%, Данії – 3,06%, Німеччині – 2,85%, Австрії – 2,81%, Словенії – 2,59%, Франції – 2,23%, Бельгії – 2,28% [130, с. 80].

Обсяги фінансування витрат на виконання наукових та НТР з розрахунку на одного виконавця за регіонами України у 2014 р., як бачимо з рис. 2.17, коливалися від 199,9 тис. грн. у Луганській обл. до 52,9 тис. грн. у Тернопільській обл. Значно вищі показники обсягів виконаних наукових та НТР мали місце у Миколаївській обл. (197,1 тис. грн. на одного виконавця), Луганській обл. (185,9 тис. грн.), Дніпропетровській обл. (152,9 тис. грн.).

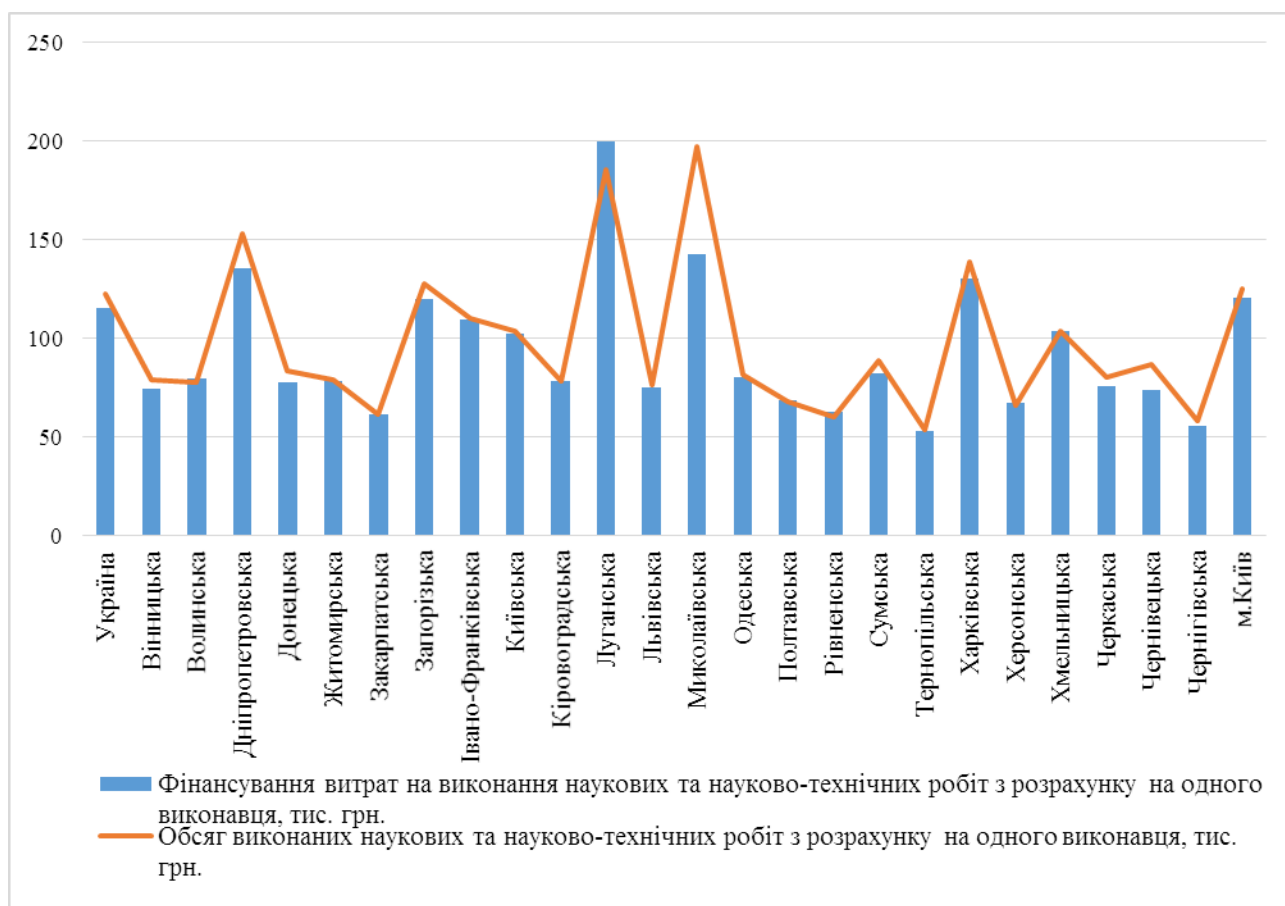


Рис. 2.17. Обсяг фінансування витрат і виконання наукових та НТР за регіонами України у 2014 р., тис. грн. з розрахунку на одного виконавця

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130]

У зв'язку з цим, особливої уваги потребують питання результативності витрат на фінансування наукових та НТР, тобто їх співвідношення із обсягами виконаних робіт за регіонами. Найвищий коефіцієнт співвідношення за результатами розрахунків у 2014 р. (рис. 2.18) спостерігаємо у Миколаївській обл. (1,38 раза), Чернівецькій обл. (1,18 раза), Дніпропетровській обл. (1,13), найнижчі значення характерні для Луганської обл. (0,93 раза), Рівненської обл. (0,96 раза), Волинської обл. (0,97 раза).

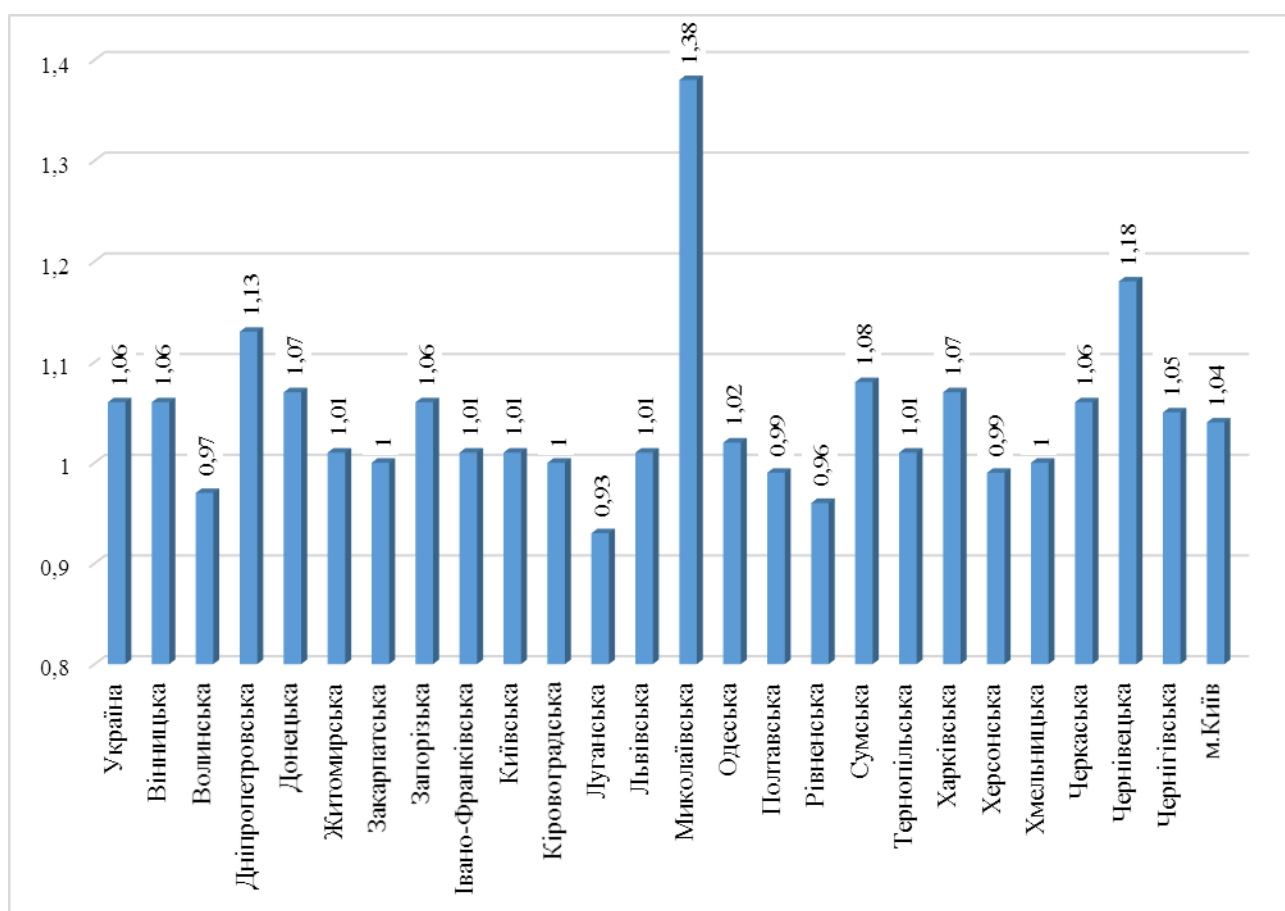


Рис. 2.18. Співвідношення обсягів виконання наукових та НТР і фінансування витрат на їх виконання за регіонами України у 2014 р., разів

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130]

Одним із важливих показників інноваційно-технологічної складової передумов підвищення продуктивності праці фахівців є обсяг капітальних інвестицій у розрахунку на одного зайнятого в економіці регіону. З рис. 2.19

можна зробити висновок, що суттєво більші значення обсягів капітальних інвестицій на одного зайнятого у 2014 р. порівняно з іншими регіонами характерні лише для м. Києва (49,6 тис. грн.) та Київської обл. (27,1 тис. грн.). Вище за середнє в Україні значення даного показника (12,1 тис. грн.) спостерігаємо у Полтавській обл. (14,6 тис. грн.), Дніпропетровській обл. (13,8 тис. грн.), Івано-Франківській обл. (12,5 тис. грн.). Для решти регіонів обсяги капітальних інвестицій у розрахунку на одного зайнятого були нижчими за середній рівень, при цьому мінімальні значення мали місце у Чернівецькій (4,6 тис. грн.), Херсонській (4,9 тис. грн.), Закарпатській (5,1 тис. грн.) областях.

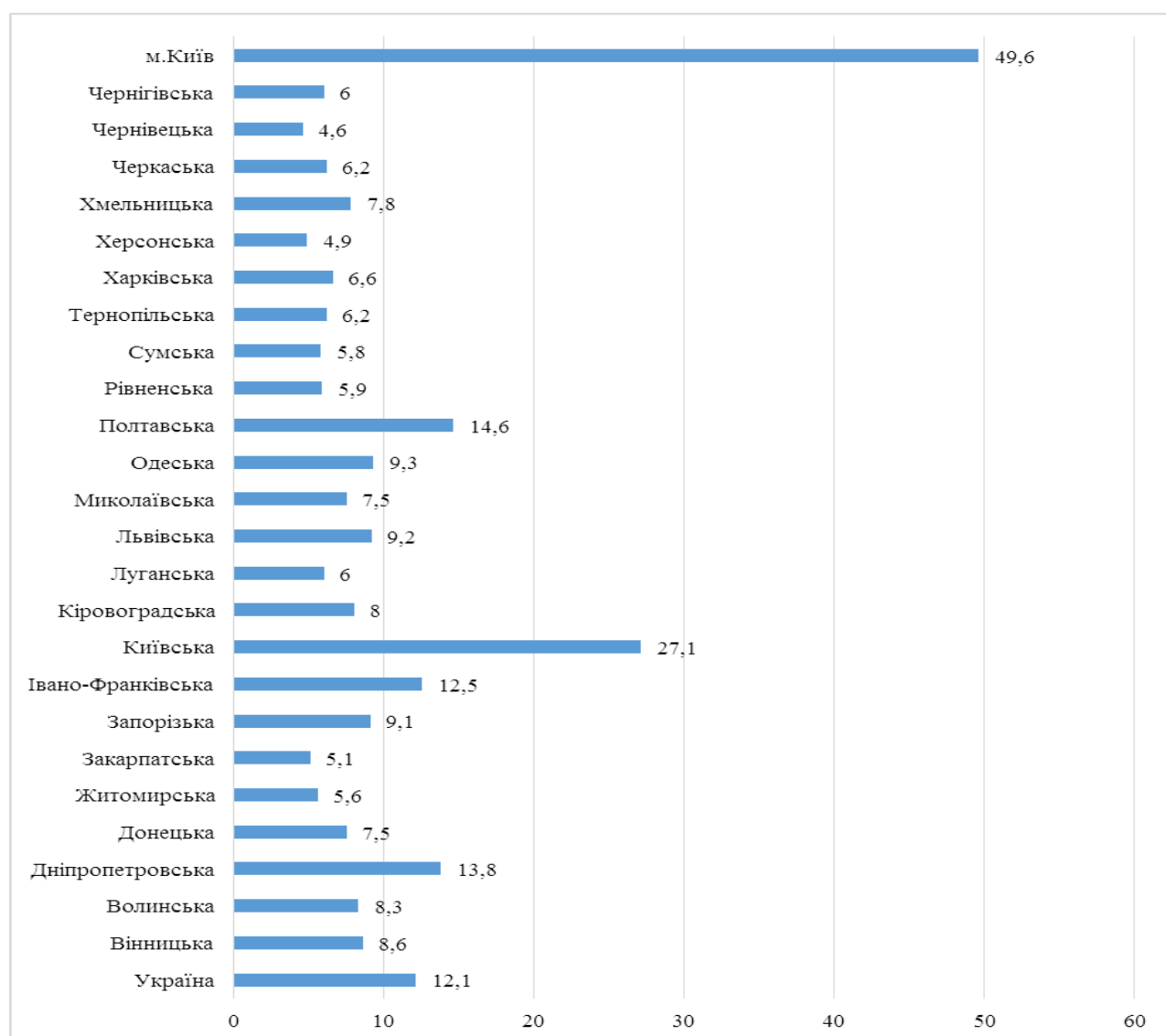


Рис. 2.19. Обсяги капітальних інвестицій з розрахунку на одного зайнятого за регіонами України у 2014 р., тис. грн.

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130]

Дослідження регіональних відмінностей показників інноваційно-технологічної складової передумов підвищення продуктивності праці фахівців в Україні свідчить про їх суттєву диференціацію у межах регіонів. Задля забезпечення порівнянності наявних значень показників при проведенні узагальнюючої інтегральної оцінки даної складової обчислення стандартизованих значень показників-індикаторів здійснено на основі інтегральних оцінок, розрахованих у вигляді відхилень $(x_{ij} - a)$, стандартизованих варіаційним розмахом $(x_{\max} - x_{\min})$.

При цьому для стимуляторів $a = x_{\min}$:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}; \quad (2.1)$$

для дестимуляторів $a = x_{\max}$:

$$z_{ij} = \frac{x_{\max} - x_{ij}}{x_{\max} - x_{\min}}. \quad (2.2)$$

Тобто z_{ij} показує відносну позицію j -го регіону в діапазоні варіації за i -тою ознакою. При високих значеннях i -тої ознаки z_{ij} наближається до 1, при низьких – до 0. Таку саму властивість має й інтегральна оцінка:

$$G_j = \frac{1}{m} \sum_1^m z_{ij} \quad (2.3)$$

Чим вищий рівень розвитку властивості, тим далі від нуля відхиляється значення G_j [142].

Задля забезпечення порівнянності результатів, значення показників інноваційно-технологічної складової передумов підвищення продуктивності праці фахівців було стандартизовано варіаційним розмахом.

Соціально-економічна складова передумов підвищення продуктивності праці фахівців в Україні може бути охарактеризована за допомогою показників середньомісячної заробітної плати, обсягу валового регіонального продукту (ВРП) у розрахунку на одну особу, рівня доходів населення у розрахунку на одну особу, рівня зайнятості населення тощо.

Аналіз соціально-економічних передумов забезпечення продуктивності праці фахівців дозволив констатувати, що у даний час в Україні відбувається знецінення інтелектуальної праці, оскільки диференціація в її оплаті залежить, передусім, від територіальної та галузевої специфіки, розміру підприємств тощо. Так, розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників у 2014 р. коливався від 7020 грн. у фінансовій діяльності до 1934 грн. у поштової та кур'єрській діяльності (різниця склала 3,6 раза), а за регіонами (рис. 2.20) – від 5376 грн. у м. Києві до 2527 грн. у Тернопільській області (2,1 раза).

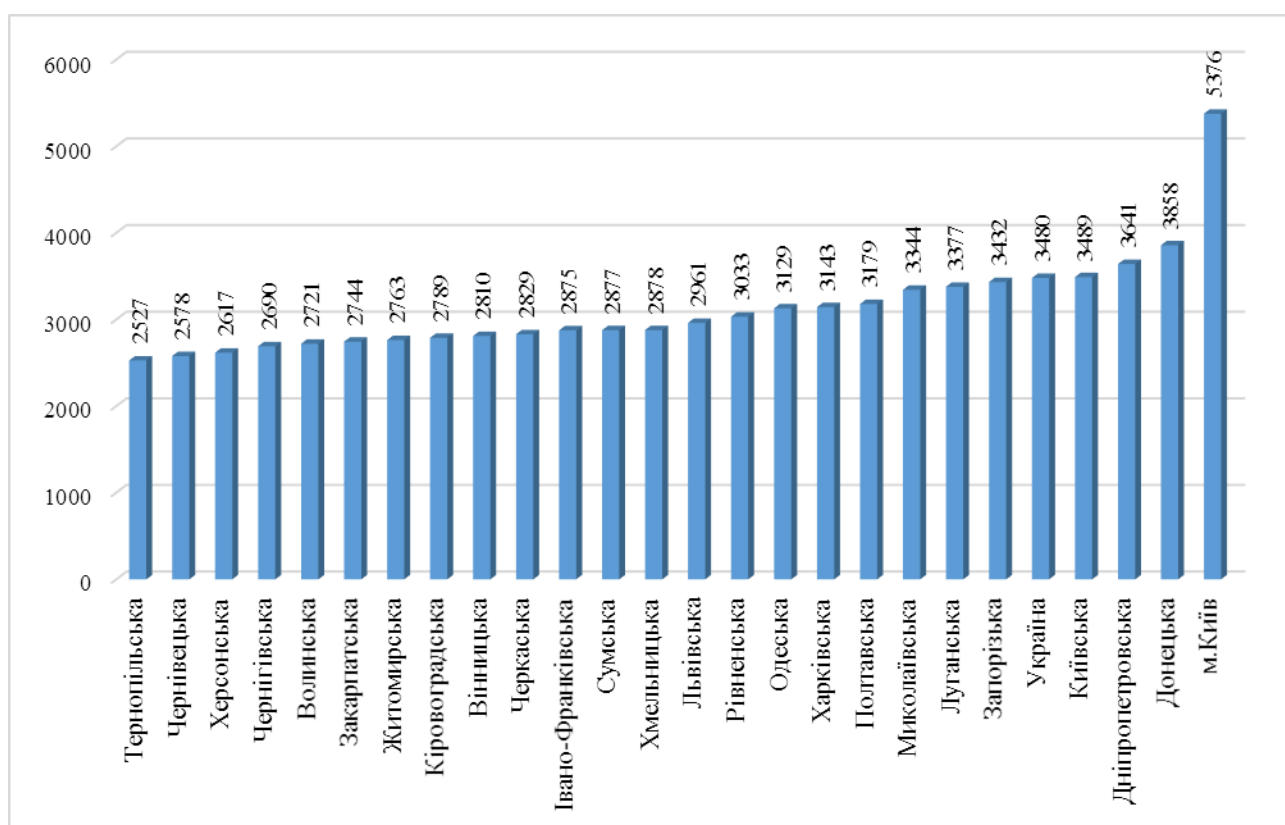


Рис. 2.20. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за регіонами України у 2014 р., грн.

Джерело: складено і побудовано автором на основі [188]

У цілому, витрати підприємств на робочу силу у 2014 р. склали 413968,7 млн. грн., при цьому частка витрат на професійне навчання становила лише 0,1% у загальній їх структурі. Отже, якщо середньомісячні витрати у розрахунку на одного штатного працівника становили 5297 грн., то на

професійне навчання – тільки 6 грн. При цьому спостерігаються суттєві відмінності у розмірах витрат на одного працюючого залежно від розміру підприємств – якщо на підприємствах із чисельністю працюючих 10-49 осіб вони склали 3756 грн. за місяць, то з чисельністю понад 1000 осіб – 6644 грн.

Територіальні відмінності між рівнем ВРП та доходів у розрахунку на одну особу населення наведено на рис. 2.21.

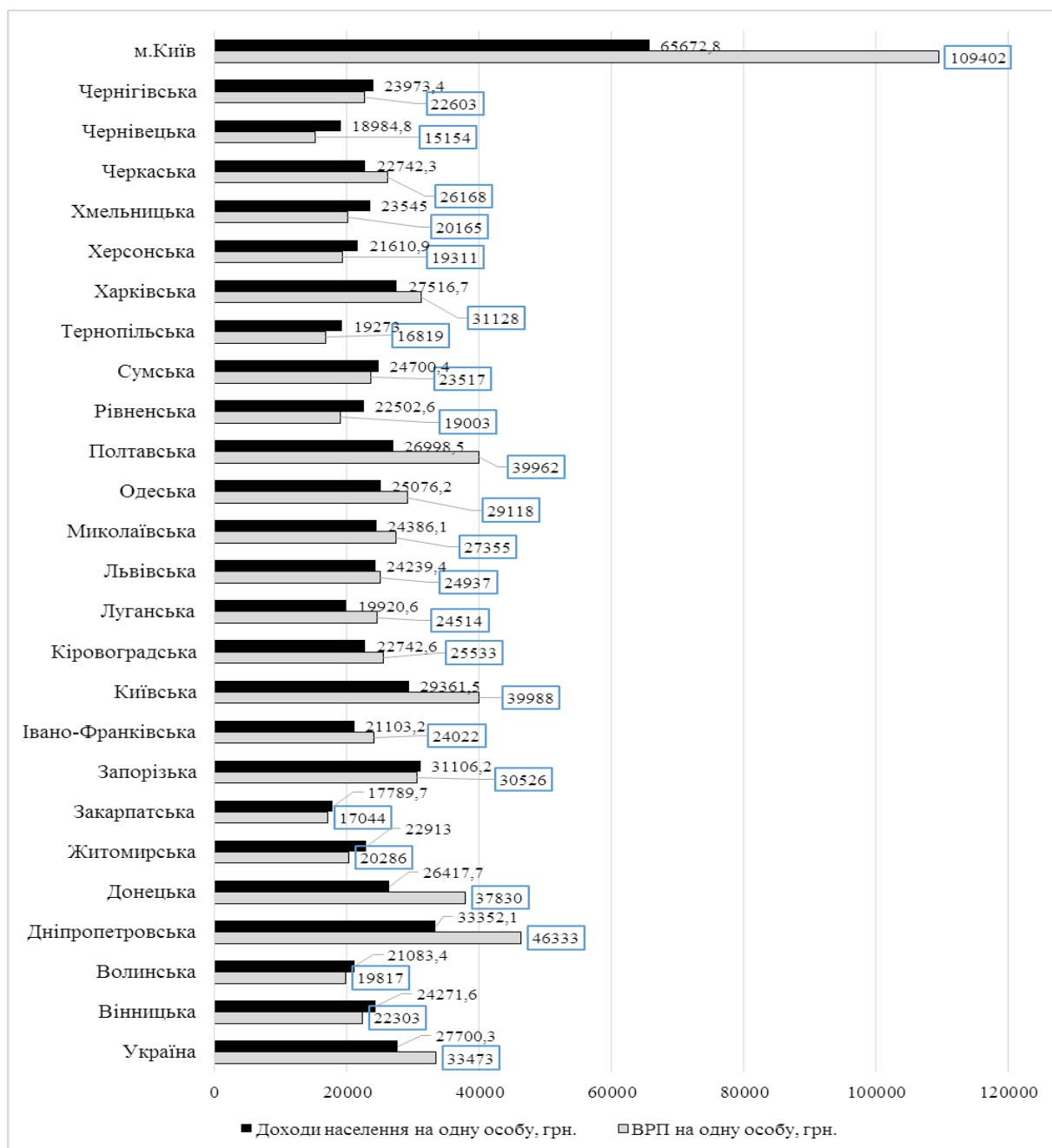


Рис. 2.21. Розмір ВРП (2013 р.) та доходів (2014 р.) у розрахунку на одну особу населення за регіонами України, грн.

Джерело: складено і побудовано автором на основі [18; 188]

З наведеного рис. 2.21 бачимо, що обсяг ВРП та доходів у розрахунку на одну особу населення у м. Києві (109402 грн. та 65672,8 грн., відповідно) суттєво перевищує значення даних показників для інших регіонів України. При цьому мінімальне значення ВРП на одну особу у Чернівецькій обл. (15154 грн.) є більш ніж у сім разів нижчим за максимальне значення у м. Києві та більш ніж удвічі нижчим за середнє значення в Україні (33473 грн.). Мінімальне значення доходів у розрахунку на одну особу населення у Закарпатській обл. (17789,7 грн.) є у 3,7 раза нижчим за аналогічний найвищий показник для м. Києва та в 1,6 раза за середнє в країні значення (27700,3 грн.).

Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років (рис. 2.22) у 2014 р. коливався від 62,65 у м. Києві до 52,05 у Луганській обл. за середнього в Україні значення 56,6%.

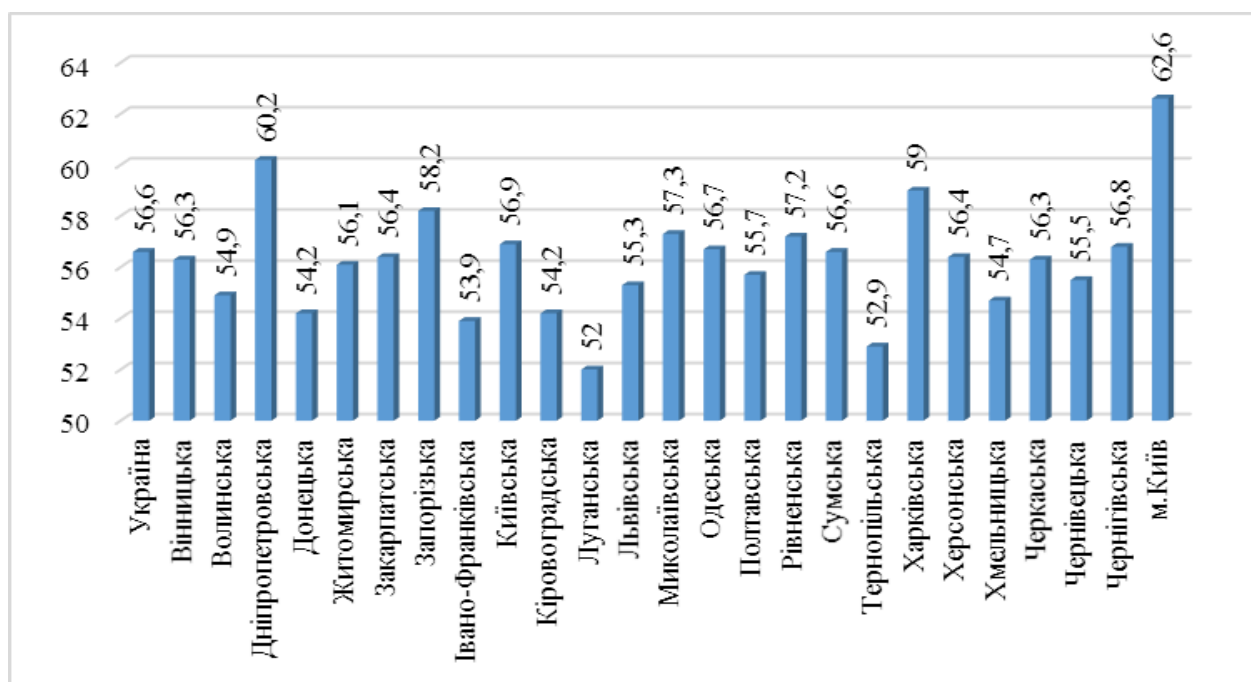


Рис. 2.22. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років за регіонами України, %

Джерело: складено і побудовано автором на основі [188]

Отже, стан основних показників соціально-економічної складової передумов підвищення продуктивності праці фахівців для переважної більшості регіонів України характеризується низькими значеннями.

У контексті аналізу освітньо-професійної складової передумов підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки України найважливіше значення мають такі показники, як: питома вага працівників, які підвищували кваліфікацію та навчалися новим професіям, частка працюючих з повною вищою освітою.

На рис. 2.23 представлені територіальні відмінності щодо частки штатних працівників, які підвищували кваліфікацію та навчалися новим професіям, за регіонами України у 2014 р.

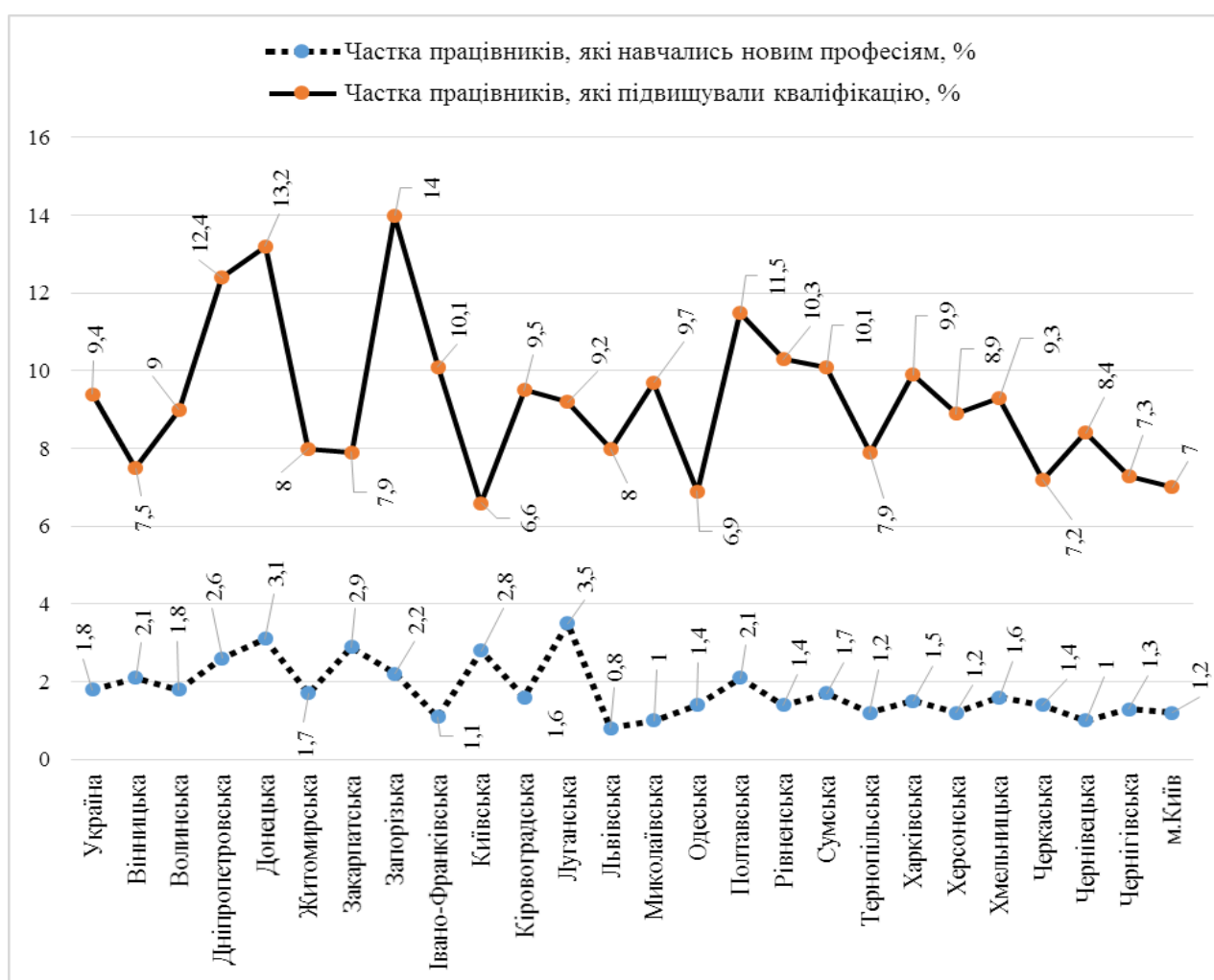


Рис. 2.23. Частка штатних працівників, які підвищували кваліфікацію та навчалися новим професіям за регіонами України, %

Джерело: складено і побудовано автором на основі [188]

Найвища частка штатних працівників, які підвищували кваліфікацію у 2014 р., характерна для таких регіонів, як: Запорізька обл. (14,0%), Донецька

обл. (13,2%), Дніпропетровська обл. (12,4%), найнижчі значенні зафіксовані у Київській обл. (6,6%), Одеській обл. (6,9%), м. Києві (7,0%). За рівнем участі працівників у системі навчання новим професіям лідером є Луганська обл. (3,5%), при мінімальному значенні 0,8% у Львівській обл.

Частка зайнятих штатних працівників із повною вищою освітою була найвищою у м. Києві 49,8%, тоді як мінімальне значення на рівні 28,6% зафіксоване у Житомирській обл. (рис. 2.24).

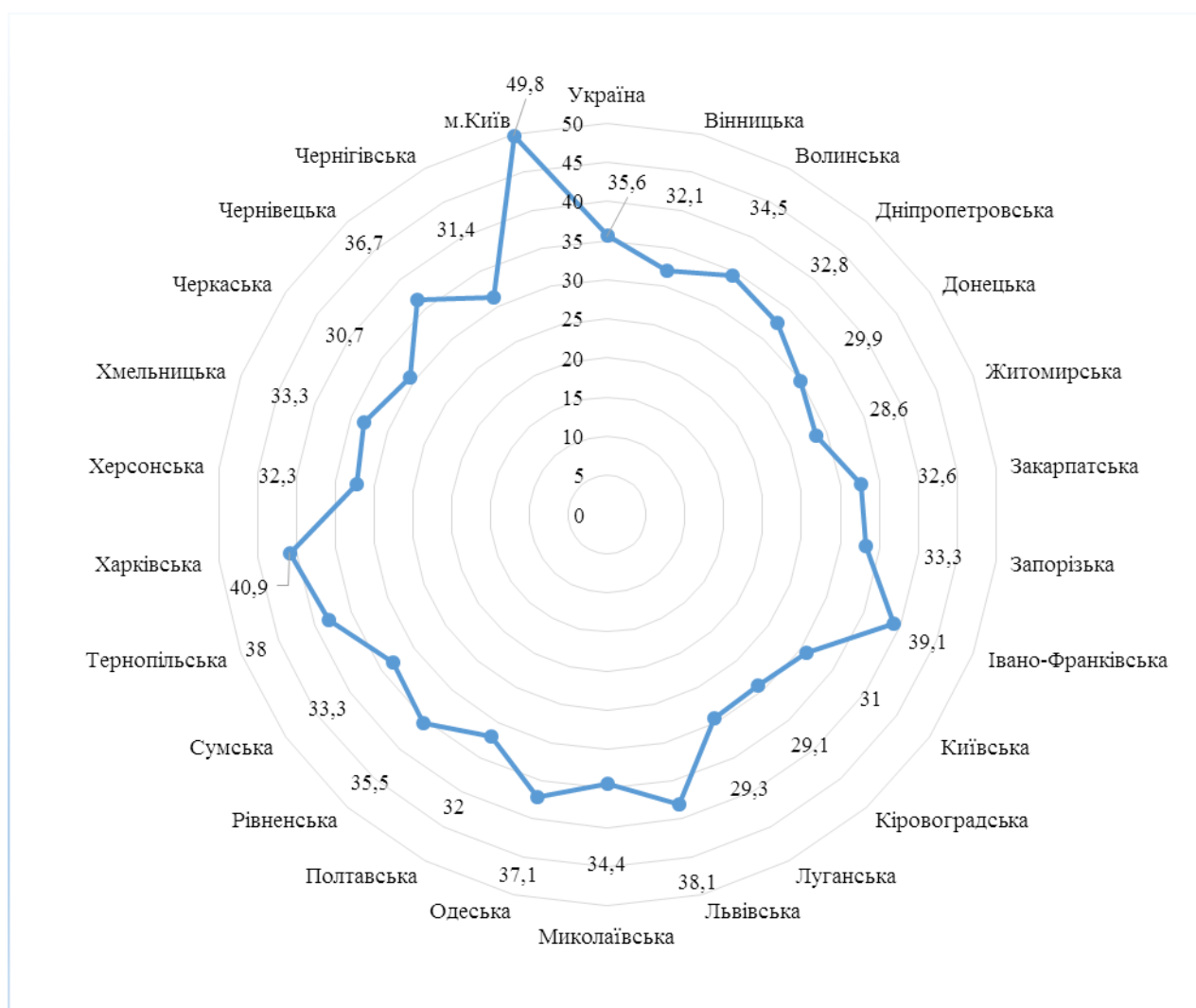


Рис. 2.24. Частка штатних працівників з повною вищою освітою за регіонами України, %

Джерело: складено і побудовано автором на основі [188]

Задля обчислення інтегрального індексу передумов підвищення продуктивності праці фахівців необхідно розрахувати вагові коефіцієнти, які

можуть суттєво відрізнятися для кожної зі складових. Вагові коефіцієнти можуть бути отримані з використанням апріорної інформації за обраним критерієм, із використанням експертного оцінювання, з використанням апріорної інформації, що тримана за кількома критеріями. Отримання вагових коефіцієнтів за експертним оцінюванням є найбільш розповсюдженим.

У свою чергу, серед методів експертних оцінювань значного поширення набули: ранжування критеріїв (від експертів вимагається провести ранжування, тобто впорядкувати досліджувані критерії, які характеризують об'єкт, за ступенем проявлення в них властивостей в порядку їх зростання або спадання); пряма розстановка (експертам пропонується розташувати коефіцієнти ω_i при відповідних факторах, виходячи з умови $\sum_{i=1}^n \omega_i = 1$ або 100%); попарне порівняння (експерти порівнюють фактори попарно, на підставі чого формується матриця парних порівнянь); метод Сааті або метод аналізу ієрархій – МАІ (проводиться визначення вагових коефіцієнтів важливості m об'єктів, що порівнюються на основі матриці попарних порівнянь, але за спеціальною шкалою); визначення вагових коефіцієнтів важливості за допомогою шкали Фішберна (всі критерії ранжуються за спаданням їх значимості $K_1 \succ K_2 \succ K_3 \succ \dots \succ K_m$, після чого визначається їх вага за шкалою Фішберна) [142].

Задля визначення вагових коефіцієнтів було обрано метод прямої розстановки та сформовано групу з семи експертів – керівників та провідних фахівців Кіровоградського міськрайонного центру зайнятості, обласної державної адміністрації, топ-менеджерів підприємств, які активно займаються інноваційною діяльністю, що мають досвід роботи на посаді не менше п'яти років.

За методом прямої розстановки були одержані відповідні вагові коефіцієнти для компонент інтегральної оцінки.

Статистична обробка надійності результатів експертного оцінювання потребує обчислення ступеня узгодженості думок експертів, мірою якої слугує коефіцієнт конкордації. Розрахований за допомогою програми STATISTICA 6.0 коефіцієнт конкордації Кендалла дорівнює 0,837, що свідчить високий ступінь узгодженості думок експертів щодо значущості компонент.

Таким чином, значення вагових коефіцієнтів, отриманих за вищенаведеним методом, для кожної із компонент інтегральної оцінки становитимуть: 0,40; 0,35 та 0,25 для інноваційно-технологічної, соціально-економічної та освітньо-професійної складових, відповідно.

У розрізі регіонів розраховані коефіцієнти залежності між рівнем продуктивності праці та іншими показниками набувають таких значень (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Розрахунок коефіцієнтів залежності між рівнем продуктивності праці та окремими показниками за регіонами України (фрагмент)

Показник	Коефіцієнт детермінації (R^2)	Коефіцієнт кореляції (R)
Середньомісячна заробітна плата, грн.	0,8793	0,9372
Кількість виконавців наукових та науково-технічних робіт (НТР), осіб	0,8068	0,8982
Фінансування витрат на виконання наукових та НТР, тис. грн.	0,7911	0,8894
Обсяг виконаних наукових та НТР, тис. грн.	0,7874	0,8874
Доходи населення на одну особу, грн.	0,9344	0,9667
Капітальні інвестиції, млн. грн.	0,9543	0,9769

Джерело: складено і розраховано автором на основі [130; 188]

Натомість, коефіцієнт залежності між рівнем продуктивності праці та часткою працівників із повною вищою освітою демонструє вкрай низьке значення, що переконливо свідчить про відсутність дієвої системи стимулювання продуктивності праці фахівців у більшості регіонів країни.

Аналіз регіональних відмінностей за рівнем продуктивності праці (розрахованого як відношення ВРП на одного зайнятого) у 2013 р. дозволив констатувати, що зазначений показник коливався від 221,2 тис. грн. у м. Києві до 35,1 тис. грн. у Чернівецькій обл. (рис. 2.25), тобто різниця складає 6,3 раза.

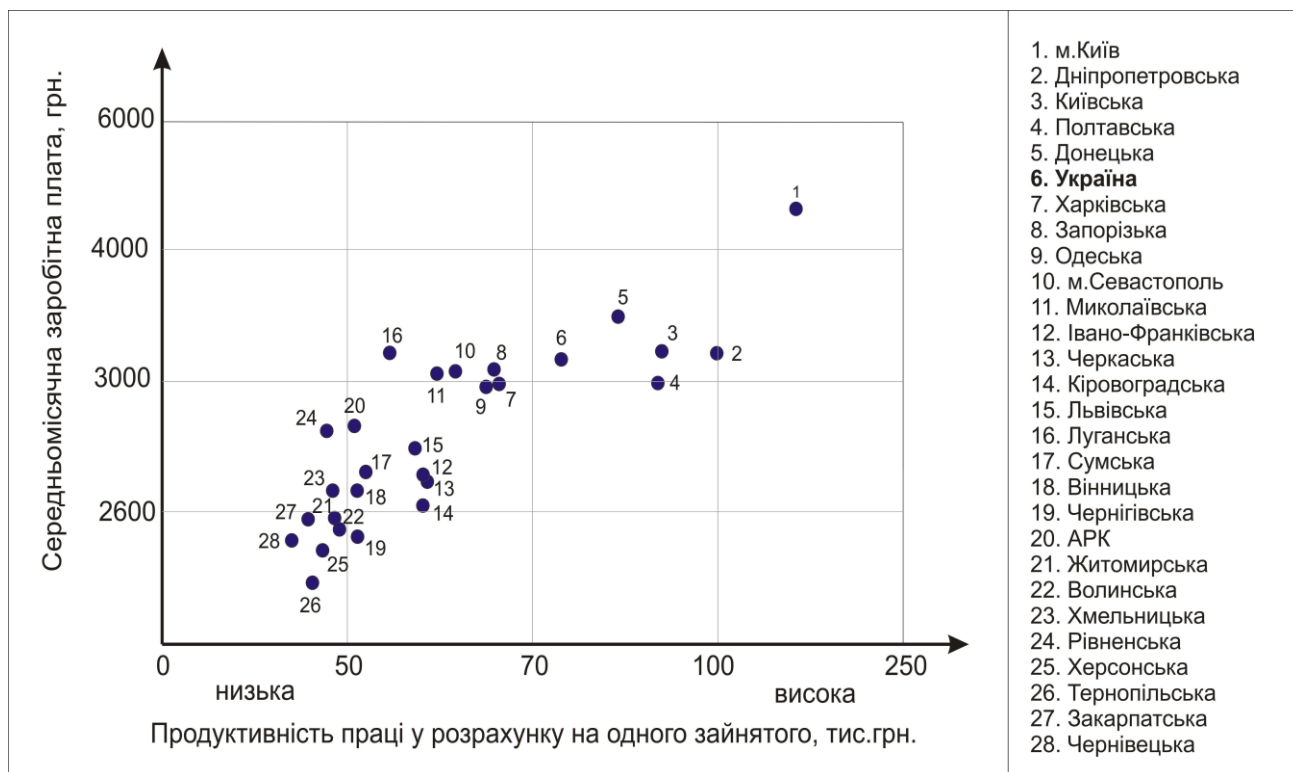


Рис. 2.25. Матриця відповідності рівня продуктивності праці (ВРП у розрахунку на одного зайнятого) та середньомісячної заробітної плати за регіонами України

Джерело: складено і побудовано автором на основі [187-188]

При цьому, за умови незмінності всіх інших факторів, при зростанні рівня продуктивності праці збільшується й середньомісячна заробітна плата.

Рейтинг регіонів України за інтегральним індексом передумов підвищення продуктивності праці фахівців та рівень продуктивності праці (ВРП у розрахунку на одного зайнятого) відображено на рис. 2.26.

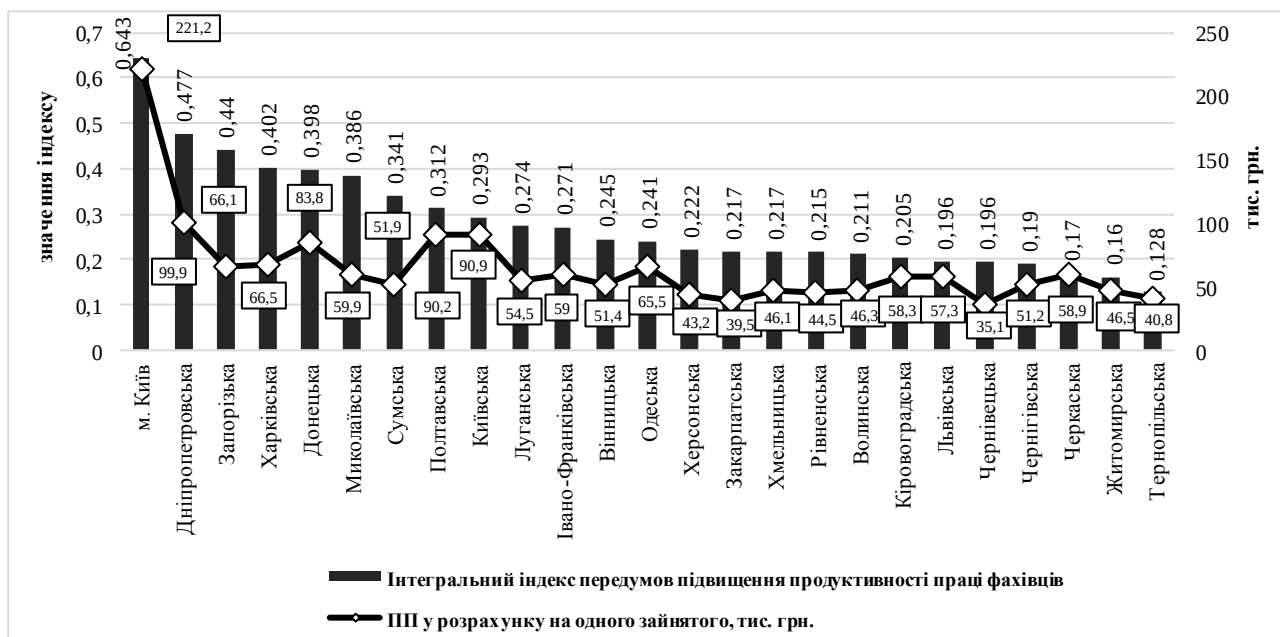


Рис. 2.26. Рейтинг регіонів України за інтегральним індексом передумов підвищення продуктивності праці фахівців та рівень продуктивності праці (ВРП у розрахунку на одного зайнятого)

Джерело: складено і побудовано автором на основі [130; 188]

За результатами розрахунків констатовано, що значення інтегрального індексу коливаються від 0,643 (при максимально можливому рівні 1,0) у м. Києві до 0,128 у Тернопільській області. При цьому коефіцієнти детермінації і кореляції між рівнем продуктивності праці в цілому та інтегральним індексом передумов її підвищення для фахівців набувають доволі суттєвих значень – 0,6519 та 0,8074, відповідно.

Проведені дослідження показали, що у різних регіонах залежність між рівнем продуктивності праці та заробітною платою є різною. Це свідчить про те, що не у всіх регіонах при збільшенні рівня заробітної плати зростає й продуктивність праці. Низька залежність між показниками демонструє і той факт, що на збільшення продуктивності праці впливають інші чинники, зокрема: державна підтримка регіону, або ж високий рівень тіньових доходів тощо (рис. 2.27).

Отже, найбільша відповідність рівня продуктивності праці до середньої заробітної плати спостерігається у Київській, Харківській, Одеській, Львівській,

Сумській та Хмельницькій областях. Рівень середньої заробітної плати є заниженим щодо рівня продуктивності праці у Полтавській, Кіровоградській, Чернігівській та Тернопільській областях. Рівень середньої заробітної плати є завищеним щодо рівня продуктивності праці у Донецькій, Миколаївській, Луганській, Рівненській областях та у м. Севастополь. Рівень середньої заробітної плати прямує до завищеного відповідно до рівня продуктивності праці у Запорізькій, Закарпатській, Чернівецькій областях та АРК. Рівень середньої заробітної плати прямує до заниженого відповідно до рівня продуктивності праці у Дніпропетровській, Івано-Франківській, Черкаській, Вінницькій, Житомирській, Волинській, Херсонській областях та у м. Києві.



Рис. 2.27. Порівняльна характеристика відповідності заробітної плати та продуктивності праці за регіонами

Джерело: складено і побудовано автором на основі [188]

Результати аналізу довели необхідність використання методів експертної оцінки для визначення рівня продуктивності праці фахівців (враховуючи вкрай недосконалу статистичну базу), а також поглибленого дослідження показників зайнятості та продуктивності праці на мікрорівні, використовуючи дані первинної статистичної звітності підприємств.

2.3. Сучасний стан та фактори підвищення продуктивності праці фахівців на мікрорівні (на прикладі підприємств Кіровоградської області)

Для визначення особливостей підвищення продуктивності праці фахівців здійснено дослідження статистичної звітності підприємств Кіровоградської області, а також проведено анкетне опитування фахівців, зайнятих на підприємствах регіону.

Продуктивність праці у розрахунку на одного фахівця на мікрорівні запропоновано визначати за формулою (2.4):

$$ПП\Phi = (ОРП \cdot k_{\Phi}) / \Phi, \quad (2.4)$$

де: $ОРП$ - обсяг реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) у регіоні, на підприємстві або групою підприємств;

k_{Φ} - питома вага продуктивності праці фахівців у загальному ОРП (за результатами експертної оцінки складає 0,35);

Φ - кількість зайнятих фахівців у регіоні, на підприємстві або за групою підприємств.

Оцінювання відмінностей показників зайнятості та продуктивності праці фахівців на мікрорівні (за матеріалами підприємств Кіровоградської області, з яких було обстежено 27 великих, 30 середніх та 31 малих підприємств) засвідчило наявність таких тенденцій (табл. 2.5).

У результаті доведено відчутну диференціацію між показниками руху персоналу, плинності кадрів, середньомісячної заробітної плати, продуктивності праці як у розрахунку на одного штатного працівника, так і одного фахівця залежно від розміру підприємств. Так, середньомісячна заробітна плата склала 2811 грн. на великих підприємствах, у той час як на середніх і малих – 2478 та 2222 грн., відповідно. Найнижча плинність кадрів зафіксована на великих підприємствах – 29,3%, тоді як на малих даний показник має вкрай високе значення – 71,3%.

Таблиця 2.5

**Зведені результати аналізу показників зайнятості та продуктивності
праці фахівців підприємств Кіровоградської області у 2014 році**

Показники	Підприємства за розміром			Разом
	великі (27)	середні (30)	малі (31)	
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	17227	5249	1313	23789
Прийнято штатних працівників, осіб	4693	2504	875	8072
Вибуло штатних працівників, осіб	6068	2315	938	9321
у тому числі з причин плинності кадрів	5056	2216	936	8208
Рівень руху персоналу (обороту з прийняття та звільнення), %	62,5%	91,8%	138,1%	73,7%
Рівень плинності кадрів, %	29,3%	42,2%	71,3%	34,5%
Фонд оплати праці, тис. грн.	581123,4	156066,0	35002,5	772191,9
Середньомісячна заробітна плата, грн.	2811	2478	2222	2705
Фонд робочого часу (ФРЧ), людино-годин	31657627	9570807	2420396	43648830
з нього відпрацьовано, людино-годин	29316563	8949954	2288652	40555169
Частка відпрацьованого робочого часу у ФРЧ, %	92,6%	93,5%	94,6%	92,9
Обсяг реалізованої продукції (ОРП), тис. грн.	1200721,9	301292,6	48318,4	1550332,9
Продуктивність праці у розрахунку на одного штатного працівника, тис. грн.	69,7	57,4	36,8	65,2
Середньооблікова кількість працюючих фахівців (Ф), осіб	5857	1732	368	7957
Продуктивність праці у розрахунку на одного фахівця, тис. грн. (ОРП*0,35)/Ф	71,8	60,9	46,0	68,2

Джерело: складено і розраховано автором на основі даних статистичної звітності підприємств.

Розраховані за формулою значення продуктивності праці фахівців склали 68,2 тис. грн. у 2014 році в цілому за групою досліджених підприємств, при цьому рівень продуктивності праці фахівців був суттєво вищим на великих підприємствах – 71,8 тис. грн., тоді як на середніх і малих – 60,9 та 46,0 тис. грн., відповідно.

Задля визначення існуючих відмінностей у рівнях продуктивності праці фахівців було проведено анкетування, у якому взяли участь 157 осіб. Метою анкетування було виявлення факторів, що найбільшим чином впливають на

існуючий стан продуктивності праці на підприємствах та виявити можливі резерви її підвищення. В опитуванні приймали участь такі категорії працівників, як директори, начальники відділів, менеджери та інші фахівці.

Розглянемо результати проведеного дослідження на великих підприємствах. За допомогою анкетування було виявлено фактори підвищення продуктивності праці, яким на підприємстві приділяється найбільше уваги (рис. 2.28), а також ті з них, що фактично мають вагомий вплив на рівень продуктивності праці, на думку самих фахівців (рис. 2.29).



Рис. 2.28. Мотиваційні заходи щодо підвищення продуктивності праці фахівців великих підприємств, яким, на думку респондентів, приділяється найбільше уваги, у %

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Як видно з рис. 2.28, немає жодного фактору, якому б на підприємствах взагалі не приділялося уваги. Найбільше уваги на підприємствах приділяється режиму праці та відпочинку (100% опитаних). 80% опитаних вважають, що професійним тренінгам та семінарам, створенню умов для професійного розвитку та технологічному оснащенню робочого місця приділяється найбільше уваги. 60 % опитаних вважають, що найбільше уваги приділяється соціальній політиці підприємства, системі штрафів та преміювання. 40 % – оцінці та атестації працівників, інноваційній політиці підприємства, ергономічним умовам праці, доступу до необхідної інформації та сприятливій психологічній атмосфері на підприємстві. 20 % опитаних відповіло, що найбільше уваги приділяється матеріальному заохоченню.



Рис.2.29. Мотиваційні заходи, які, на думку фахівців, найбільшим чином впливають на їх рівень продуктивності праці, %

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

За результатами опитування, найбільшим чином на продуктивність праці фахівців впливає матеріальне стимулювання, стабільність роботи та сприятлива психологічна атмосфера – 100 % опитаних. На другому місці – нематеріальне стимулювання, режим праці та відпочинку (80 % опитаних). На третьому місці – доступ до необхідної інформації, професійні тренінги та семінари, створення умов для професійного розвитку (60 % опитаних). На четвертому місці – соціальна політика підприємства, система штрафів та преміювання, рівень технологічного оснащення робочого місця, ергономічні умови праці (40% опитаних). На п'ятому місці – інноваційна політика підприємства. При цьому варто зазначити, що 20% опитаних вважають, що на рівень їхньої продуктивності праці зовсім не впливає рівень технологічної оснащеності робочого місця та доступ до необхідної інформації.

Якщо узагальнено проаналізувати рейтинги, то видно, що фактична увага підприємств знаходиться в оберненій залежності від фактичних факторів впливу, виняток складають лише ергономічні умови праці.

Наявні диспропорції у розумінні пріоритетності впливу тих чи інших факторів на рівень продуктивності праці між фахівцями та підприємствами призводять до невдоволеності інтелектуальних працівників, та у кінцевому підсумку – до нездатності у подальшому підвищувати продуктивність їх праці.

Варто зазначити, що результати опитування є суб'єктивними та відображають бачення картини тільки зі сторони працівників інтелектуальної праці. Однак навіть одностороннє бачення картини відображає наявну картину спрямування політики підприємств з точки зору персоналу. Якщо, на думку персоналу, підприємство приділяє недостатньо уваги створенню відчуття стабільності та нематеріальній мотивації, то це означає, що запроваджені підприємствами заходи на практиці не діють.

Також було проаналізовано затрати робочого часу працівниками підприємств (рис. 2.30). Виходячи з результатів анкетування, найбільше часу працівники витрачають на прямі обов'язки, що впливають на результати роботи

(74 %) та на виконання обов'язкових завдань, які несуттєво впливають на результати роботи (12 %).



Рис. 2.30. Витрати робочого часу фахівців великих підприємств Кіровоградської області

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Результати відповідей на питання щодо існуючих невикористаних резервів підвищення продуктивності праці фахівців на підприємствах зображено на рис. 2.31.

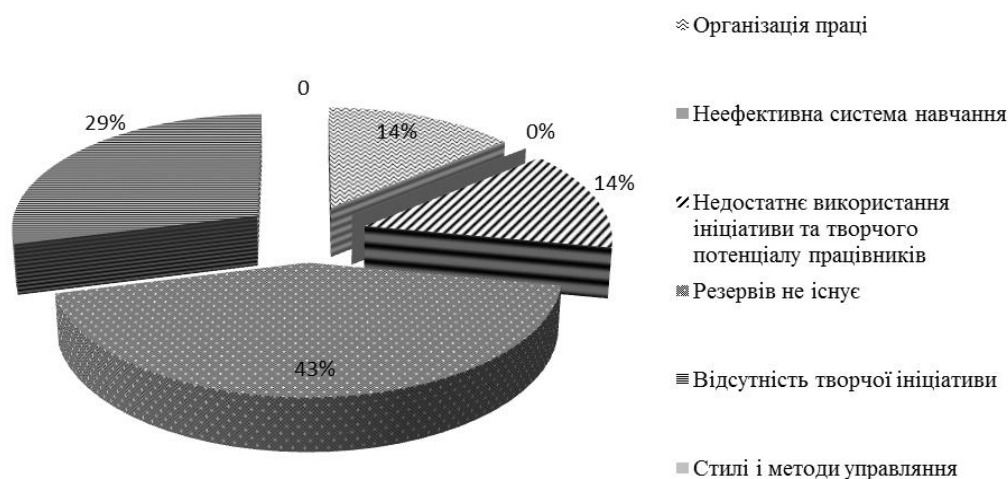


Рис. 2.31. Невикористані резерви підвищення продуктивності праці фахівців на великих підприємствах Кіровоградської області

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

За результатами анкетування, 43% працівників вважають, що невикористаних резервів на підприємстві не існує, 29% опитуваних відмітили, що на підприємстві відсутня творча ініціатива у працівників, 14% стверджують, що є резерви в організації праці та 14% звертають увагу на недостатнє використання ініціативи та творчого потенціалу працівників.

Крім того, у 20 % працівників дуже часто виникають питання, пов'язані з неухважним ставленням до їхніх потреб, покращення їх соціально-побутових умов праці і відпочинку та часто з неможливістю кар'єрного зростання, необ'єктивним розподілом заробітної плати та премій, високою плинністю кадрів, стилем управління та неврахуванням думки колективу, неналежним інформаційним забезпеченням, запізненням потрібної інформації та її браком.

Також варто відмітити емоційно-психологічний стан фахівців на підприємствах. Так, 60 % працівників часто відчують себе спустошеними у кінці робочого дня, 40 % змушують себе працювати та 20% просинаються втомленими, для 60% працівників поставлені завдання є не зовсім чіткими та зрозумілими. На противагу, 100 % працівників не сумніваються у тому, що займаються своєю справою, 100% працівників задоволені сприятливим кліматом у колективі, 80 % працівників задоволені роботою керівництва, 60 % беруть на себе відповідальність за вирішення поставлених завдань, захоплюються роботою, не відчуючи плину часу, та часто переживають емоційне піднесення та натхнення.

Підсумовуючи результати анкетування, проведеного на великих підприємствах Кіровоградської області, можна зробити наступні висновки:

1. Підприємства мають досить високу плинність кадрів (55,5% опитуваних фахівців працює на підприємстві до 3 років, 33,3 % – до 7 років та лише 11 % понад 7 років).

2. Більше 55 % працюючих на підприємствах має вік у рамках 36-45 років та 22,2 % - до 25 років.

3. Більше 77 % працюючих мають вищу освіту.

4. Більш, ніж 66 % працівників працюють не за спеціальністю.

5. Підприємства застосовують директивні методи управління, оскільки не використовують творчий потенціал фахівців та 80 % працівників є залежними у прийнятті рішень при виконанні завдань.

Надалі, розглянемо результати проведеного дослідження на середніх підприємствах Кіровоградської області. За допомогою анкетування було виявлено фактори підвищення продуктивності праці, яким на підприємствах приділяється найбільше уваги (рис. 2.32), а також ті з них, що найбільшим чином впливають на рівень продуктивності праці, на думку працівників (рис. 2.33).



Рис. 2.32. Мотиваційні заходи щодо підвищення продуктивності праці, яким, на думку фахівців середніх підприємств, приділяється найбільше уваги, у %

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Виходячи з рис. 2.32, ієрархія мотиваційних напрямків щодо підвищення продуктивності праці на підприємствах має наступний вигляд: на першому місці, найбільше уваги на підприємствах приділяється професійним тренінгам та семінарам, а також соціальній політиці підприємства; на другому місці – доступ до необхідної інформації, оцінка та атестація працівників, а також створення умов для професійного розвитку; та третьому місці – технологічна оснащеність робочого місця, режим праці та відпочинку, стабільність роботи та нематеріальне стимулювання; на четвертому місці – сприятлива психологічна атмосфера та система штрафів і преміювання; на п'ятому місці – інноваційна політика підприємства, ергономічні умови праці та матеріальне заохочення.



Рис. 2.33. Мотиваційні заходи, які найбільшим чином впливають на рівень продуктивності праці фахівців середніх підприємств, у %

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Також варто зазначити, що, на думку 31 % опитуваних, на підприємстві зовсім не приділяється увага матеріальному заохоченню, на думку 23 % – нематеріальному стимулюванню, 15 % – ергономічним умовам праці, 8 % – стабільності роботи та системі штрафів та преміювання.

За результатами опитування, найбільшим чином на продуктивність праці фахівців впливає доступ до необхідної інформації; на другому місці – стабільність роботи, соціальна політика підприємства, режим праці та відпочинку, сприятлива психологічна атмосфера, система штрафів та преміювання, а також матеріальне заохочення; на третьому місці – технологічна оснащеність робочого місця, оцінка та атестація працівників, створення умов для професійного розвитку; на четвертому місці – нематеріальне стимулювання, професійні тренінги та семінари, інноваційна політика підприємства; на п'ятому місці – ергономічні умови праці.

Виходячи з вищевикладеного, значні диспропорції у відповідності факторів спостерігаються за факторами матеріального заохочення, сприятливої психологічної атмосфери та системи штрафів та преміювання. Однак, такі важливі фактори, що мають вагомий вплив на продуктивність праці фахівців, як соціальна політика підприємств та доступ до необхідної інформації, майже співпадають із важелями впливу підприємства. Повне співпадіння спостерігається за факторами технологічної оснащеності робочого місця та ергономічними умовами праці.

Результати розподілу робочого часу фахівців на середніх підприємствах зображено на рис. 2.34.



Рис.2.34. Витрати робочого часу працівників середніх підприємств

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Виходячи з рис. 2.34, більше 50 % робочого часу працівники витрачають на виконання прямих обов'язків, 30 % – на виконання рутинних завдань, що не суттєво впливають на результати роботи, 8 % – час для навчання та саморозвитку, 6 % – перерви та відпочинок, 3 % – виконання творчих завдань та 1 % - резерви робочого часу. Проаналізувавши дані рис. 2.34, можна зробити висновки про те, що на підприємствах спостерігається неефективний розподіл робочого часу. Так, 30 % часу на виконання завдань, що несуттєво впливають на результати роботи, є дуже значним показником, який і приводить у результаті до невдоволення з боку працівників щодо оплати праці та несправедливої мотиваційної системи.

Результати опитування щодо резервів підвищення продуктивності праці зображені на рис. 2.35. Таким чином, 37,5 % відсотків працівників вважає, що резервів підвищення продуктивності праці не існує; 25 % – резерви у стилях і методах управління; 18,8 % – у організації праці персоналу; 18,8 % – у недостатньому використанні ініціативи та творчого потенціалу працівників.



Рис. 2.35. Невикористані резерви підвищення продуктивності праці на середніх підприємствах

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Крім того, у 30 % працівників часто виникають питання стосовно необ'єктивного розподілу заробітної плати та премій, більш як у 20 % працівників часто виникають проблемні питання, пов'язані з неможливістю кар'єрного зростання, високою плинністю кадрів, переробітком та понадурочними роботами, неуважним ставленням до потреб працівників, покращення їх соціально-побутових умов праці і відпочинку, неналежним інформаційним забезпеченням, більш як у 15 % працівників часто виникають питання, пов'язані з незадовільним розподілом відпусток, необґрунтованими змінами функціональних обов'язків та додатковими роботами, стилем управління та неврахуванням думки колективу, неможливістю оновлювати знання відповідно до існуючих потреб.

Щодо емоційно-психічного стану у колективі, то 46 % працівників часто відчувають себе спустошеними, 30 % працівників – зранку мають відчуття втоми, 23 % – змушують себе працювати та у 23 % виникає відчуття, що займаються не своєю справою. Однак, на противагу 85 % часто відчувають емоційне піднесення/натхнення, 69 % працівників беруть на себе відповідальність за вирішення поставлених задач та захоплюються роботою, не відчуваючи плину часу; для 54 % працівників поставлені задачі є чіткими та зрозумілими та 39 % мають повну незалежність у прийнятті рішень.

Підсумовуючи результати анкетування, проведеного на середніх підприємствах, можна зробити наступні висновки:

1. Досить значний рівень плинності кадрів (46,2 % опитуваних працює на підприємстві понад 7 років, 30 % – до 1 року, 15,4 % від 3 до 7 років та лише 7,7% до 3 років).
2. Більше 46 % працюючих мають вік у рамках 26-35 років, 31 % - 36-45 років та 23 % - до 25 років.
3. Майже 85 % працюючих мають повну вищу освіту.
4. Більш, ніж 53 % працівників працюють не за спеціальністю.

5. Підприємства застосовує директивні методи управління, оскільки не використовують творчий потенціал фахівців та 60 % працівників є залежними у прийнятті рішень при виконанні завдань.

Надалі, розглянемо результати анкетування щодо визначення резервів росту продуктивності праці на малих підприємствах. Результати анкетування щодо факторів впливу на продуктивність праці фахівців, яким на підприємствах приділяється найбільше уваги, зображено на рис. 2.36.

Відповідно до рис. 2.36, найбільше уваги приділяється таким факторам, як професійні тренінги та семінари, створення умов для професійного розвитку та технологічна оснащеність робочого місця. На другому місці – оцінка та атестація працівників, доступ до необхідної інформації та інноваційна політика підприємства. На третьому місці – ергономічні умови праці, система штрафів та преміювання. На четвертому місці – соціальна політика підприємства та сприятлива психологічна атмосфера. На останньому, п'ятому місці – матеріальне заохочення, стабільність роботи, нематеріальне стимулювання та режим праці та відпочинку.



Рис.2.36. Мотиваційні заходи щодо підвищення продуктивності праці, яким, на думку опитуваних, приділяється найбільше уваги, у %

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

На рис. 2.37 зображено рейтинг факторів, які найбільшим чином сприяють продуктивності праці фахівців малих підприємств, з точки зору самих працівників.



Рис.2.37. Мотиваційні заходи, які найбільшим чином впливають на рівень продуктивності праці фахівців малих підприємств, у %

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Отже, за результатами опитування фахівців малих підприємств, на продуктивність їхньої праці фактори впливають у наступній послідовності: на першому місці – сприятлива психологічна атмосфера, матеріальне заохочення, стабільність роботи та доступ до необхідної інформації; на другому місці – режим праці та відпочинку, технологічна оснащеність робочого місця, нематеріальне стимулювання, система штрафів та преміювання; на третьому місці – соціальна політика підприємства та створення умов для професійного розвитку; на четвертому місці – професійні тренінги та семінари, оцінка та атестація працівників, інноваційна політика підприємства; на п'ятому місці – ергономічні умови праці.

Найбільш впливовим факторам приділяється найменше уваги, виняток склали технологічна оснащеність робочого місця, доступ до необхідної інформації та система штрафів і преміювання. Варто зазначити, що на протигагу від інших, на малих підприємствах немає жодного збігу по факторам,

що має негативний вплив на продуктивність праці фахівців та свідчить про те, що малі підприємства у своїй політиці зовсім не враховують реальних потреб персоналу.

Аналіз витрат робочого часу малих підприємств зображено на рис. 2.38.



Рис.2.38. Витрати робочого часу фахівців малих підприємств

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

З рис. 2.38 видно, що 58 % робочого часу фахівці витрачають на виконання своїх прямих обов'язків, 24 % – на виконання рутинних завдань, що не впливають на результати роботи, 7 % – час для навчання та розвитку, 6 % – перерви та відпочинок, 3 % - виконання творчих завдань та 2 % - резерви робочого часу. Отже, на підприємствах спостерігається не зовсім ефективний розподіл робочого часу, показник виконання завдань, що не суттєво впливають на результати роботи є дуже великим (24 %).

На рис. 2.39 зображено невикористані резерви підвищення продуктивності праці фахівців малих підприємств.

Таким чином, 35,7 % працівників вважає, що резервів підвищення продуктивності праці не існує; 21,4 % опитаних вбачають резерви у стилях і методах управління; 17,9 % – в організації праці персоналу; 14,3 % – у недостатньому використанні ініціативи та творчого потенціалу працівників та 10,7 % вбачають резерви у відсутності творчої ініціативи у працівників.

Крім того, варто зазначити, що у 30 % працівників часто виникають питання, пов'язані з необ'єктивним розподілом заробітної плати та премій; більш, ніж у 25 % – із переробітком, понадурочними роботами та неуважним ставленням до потреб працівників, покращення їх соціально-побутових умов праці та відпочинку; більш, ніж у 20% часто виникають питання щодо неможливості кар'єрного зростання, стилю управління та неврахування думки колективу.

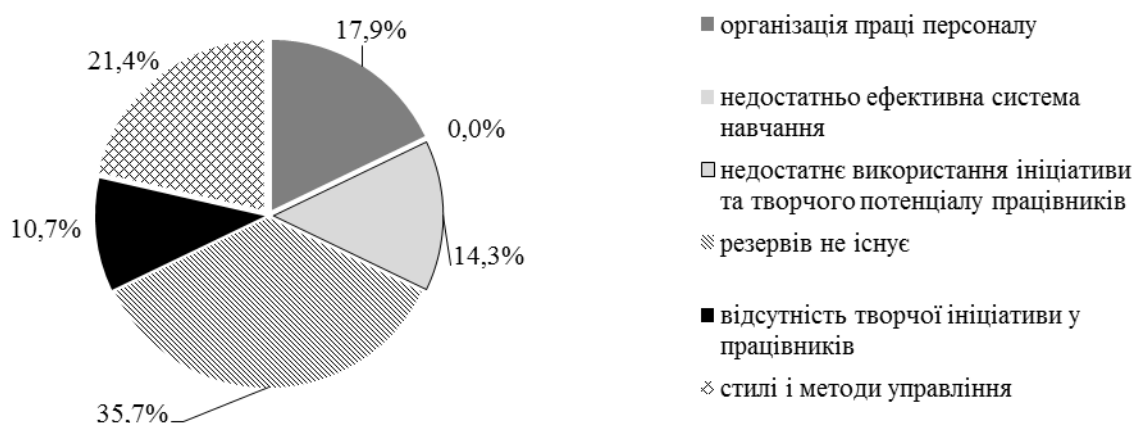


Рис. 2.39. Невикористані резерви підвищення продуктивності праці на малих підприємствах, з точки зору опитаних фахівців

Джерело: узагальнено і побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Щодо емоційно-психологічного стану, 48 % працівників в кінці робочого дня відчують себе спустошеними; 43% працівників часто вже зранку відчують себе втомленими; 22 % – часто дратують вказівки керівництва, оскільки на їх думку, є кращий варіант вирішення поставленої задачі; лише 22% працівників мають повну незалежність у прийнятті рішень. На противагу, 70 % працівників часто захоплюються роботою, не відчують плину часу, беруть на себе відповідальність за вирішення поставлених завдань та часто відчують емоційне піднесення та натхнення; 48% працівників упевненні, що займаються своєю справою; для 43 % працівників поставлені задачі є чіткими та зрозумілими.

Підсумовуючи результати анкетування, проведеного на малих підприємствах, можна зробити наступні висновки:

1. Підприємства активно залучають нові кадри. Так, 31,8 % фахівців мають стаж роботи на підприємстві понад 7 років; 27,3% – до 1 року, 22,7% – від 3 до 7 років та 18,2% – до 3 років.

2. Більше 50 % працівників має вік від 26-35 років, 22,7 % - до 25 років та 36-45 років, та лише 4,5 % - понад 56 років.

3. 86 % працюючих мають повну вищу освіту та 60% працівників працюють не за спеціальністю.

4. Підприємства застосовують директивні методи управління, оскільки не використовують творчий потенціал працівників та 78 % працівників є залежними у прийнятті рішень при виконанні завдань.

Зведені результати аналізу зображені у табл. 2.6.

З табл. 2.7 видно, що найбільша різниця між дослідженими групами підприємств полягає у пріоритетності низки факторів, що використовуються для підвищення продуктивності праці фахівців. Варто зазначити, що жодна з груп підприємств, на думку працівників, не приділяє достатньо уваги особистісній групі факторів (соціальна політика, нематеріальне стимулювання, матеріальне заохочення, стабільність роботи та сприятлива психологічна атмосфера у колективі). Однак, саме фактори даної групи найбільшим чином впливають на продуктивність інтелектуальної праці, з точки зору фахівців. Оскільки інтелектуальна праця фахівця є у великій мірі творчою та суттєво залежить від настрою та натхнення працівників, негативний вплив на її продуктивність на досліджуваних підприємствах справляли такі чинники, як: постійний та ненормований (шокуючий) контроль (контрольні дзвінки у будь-який час з перевіряючими питаннями, контрольні візити та ін.), відсутність належного ритму роботи (робота за принципом «все і зараз»), несвоєчасне донесення інформації, відсутність послідовності рішень керівництва, неналежна увага нематеріальній мотивації, що призводить до відсутності на

підприємстві духу продуктивної роботи, а також відсутність зворотного зв'язку між підлеглими та адміністрацією.

Таблиця 2.6

Дослідження факторів підвищення продуктивності праці фахівців підприємств Кіровоградської області

Фактори	Підприємства за розміром		
	великі	середні	малі
Фактори, що мають негативний вплив на продуктивність праці фахівців	1. Неналежна увага до особистісної групи факторів (матеріальне та нематеріальне стимулювання, стабільність роботи, соціальна політика та психологічна атмосфера у колективі)		
	1. Відсутність творчої ініціативи у працівників	2. Неефективне використання робочого часу	
	2. Неналежне використання творчої ініціативи		
	3. Недосконала організація праці		
	4. Емоційне спустошення багатьох працівників		
	5. Нечіткі та незрозумілі задачі	6.Переробіток	6.Відсутність творчої ініціативи у працівників
	7.Неврахування думки колективу	7.Недосконалі стилі і методи управління	7.Недостатньо уваги режиму праці та відпочинку
	8.Робота більшості працівників не за спеціальністю		
Фактори, що мають позитивний вплив на продуктивність праці фахівців	1. Ефективна система навчання та умови для професійного розвитку		
	2.Ефективне використання робочого часу	2.Доступ до необхідної інформації	
	3.Ефективні методи управління	3.Велика частка досвідчених спеціалістів	
	4.Більшість працівників часто відчуває емоційне піднесення, натхнення та захопленість роботою		
	5. Висока частка працівників з повною вищою освітою		
	6.Сприятливий психологічний клімат у колективі	6.Чітко та зрозуміло поставлені завдання	
	7.Більшість працівників займаються своєю справою	7. Значна увага до соціальної політики	7. Велика частка молодих фахівців
	8.Задоволеність роботою керівництва		

Джерело: складено автором на основі результатів соціологічного опитування

На підставі анкетного опитування фахівців, зайнятих на підприємствах Кіровоградської області, зроблено висновки про те, що вітчизняні суб'єкти господарювання ще не повною мірою розмежовують особливості між фізичною та інтелектуальною працею, та, як і у випадку з фізичною працею, найбільше уваги приділяють технічному оснащенню та ефективній системі контролю фахівців. Однак варто зауважити, що на етапі формування інноваційної моделі економіки велика частка керівників уже усвідомили важливість навчання та

розвитку персоналу, проте ще недостатньо уваги приділяється творчому розвитку, наданню самостійності у прийнятті рішень та формуванню належної корпоративної культури на підприємствах, де все більшого значення набуває висока продуктивність праці фахівців.

Висновки до розділу 2

У рамках дослідження соціально-економічних передумов підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки було зроблено наступні висновки:

1. У контексті міжнародних порівнянь встановлено, що рівень продуктивності праці в Україні є суттєво нижчим не лише порівняно із розвиненими країнами світу, але й із більшістю країн пострадянського простору, складаючи лише 16,4 тис. дол. США (за паритетом купівельної спроможності), тоді як для країн-лідерів за цим показником він становив: у Сполучених Штатах Америки – 99,4 тис. дол. США, Швеції – 80,4 тис. дол. США, Франції – 79,0 тис. дол. США.

2. Проаналізовано фактори, що впливають на розвиток країни за інноваційною моделлю: здатність до інновацій; якість науково-дослідних установ; витрати компаній на НДДКР; наявність учених та інженерів в країні; рівень захисту прав інтелектуальної власності; частка населення з вищою освітою; кількість створених об'єктів інтелектуальної власності. На основі результатів аналізу, Україна має середній бал за всіма показниками (між 3 і 4 з 7), що свідчить про її орієнтованість на ефективність. Виняток склали показники частки населення з вищою освітою (що є досить високим) та кількість створених об'єктів інтелектуальної власності (що є дуже низьким). Констатовано, що ступінь готовності вітчизняної економіки до розвитку на інноваційних засадах є вкрай низьким, що підтверджують як дані міжнародної

статистики, так і результати аналізу інноваційної активності вітчизняних підприємств.

3. У розвинених країнах, які достатньо давно перейшли до інноваційної моделі розвитку економіки, частка сфери послуг у загальній структурі ВВП має найбільше значення. Визначено, що такі країни на сьогоднішній день мають незначне подальше збільшення частки сфери послуг (у більшій мірі збільшується частка виробництва та промисловості). Така ситуація є результатом «відбиваючого» ефекту процесу інтелектуалізації праці фахівців на ефективність інших сфер діяльності. Сутність даного ефекту полягає в тому, що у міру розвитку суспільства, відбувається процес поступового збагачення переважаючих сфер діяльності компонентою знань, що в кінцевому підсумку робить самі знання переважаючою сферою діяльності, яка реалізується за допомогою надання різних видів послуг. У силу досягнення найвищого ступеня розвитку економіки відбувається так званий «відбиваючий» ефект процесу інтелектуалізації, коли знання, в зворотному порядку, впливають на якісну складову інших сфер діяльності. Таким чином, у зворотному порядку (виробництво → промисловість → сільське господарство) інші сфери діяльності виходять на новий рівень розвитку.

4. В Україні також було виявлено тенденції до збільшення частки сфери послуг, порівняно з іншими галузями, зростання потреби у працівниках розумової праці, й наряду з цим, констатовано факт знецінення інтелектуальної праці, оскільки диференціація в її оплаті залежить, передусім, від територіальної та галузевої специфіки, розміру підприємств тощо.

5. Встановлено наявність суттєвих диспропорцій у рівнях соціально-економічного розвитку, умовах здійснення інноваційної діяльності за регіонами, що зумовило доцільність комплексного дослідження відмінностей як у рівнях продуктивності праці, так і інноваційно-технологічних, соціально-економічних та освітньо-професійних передумов підвищення продуктивності праці фахівців у розрізі територій. Розрахунок регіональних відмінностей за

рівнем продуктивності праці (розрахованого як відношення ВРП на одного зайнятого) у 2013 р. дозволив констатувати, що зазначений показник коливався від 221,2 тис. грн. у м. Києві до 35,1 тис. грн. у Чернівецькій обл. При цьому, обчислені значення інтегрального індексу передумов підвищення продуктивності праці фахівців коливаються від 0,643 (при максимально можливому рівні 1,0) у м. Києві до 0,128 у Тернопільській області.

6. Оцінювання відмінностей показників зайнятості та продуктивності праці фахівців на мікрорівні (за матеріалами підприємств Кіровоградської області) дозволило встановити відчутну диференціацію між показниками руху персоналу, плинності кадрів, середньомісячної заробітної плати, продуктивності праці як у розрахунку на одного штатного працівника, так і одного фахівця залежно від розміру підприємств.

7. За результатами проведеного анкетного опитування фахівців підприємств Кіровоградської області визначено, що найбільша різниця між дослідженими групами підприємств полягає у пріоритетності низки факторів, що використовуються для підвищення продуктивності праці персоналу. При цьому, на підприємствах не приділяється достатньої уваги особистісній групі факторів (соціальна політика, нематеріальне стимулювання, матеріальне заохочення, стабільність роботи та сприятлива психологічна атмосфера у колективі), які, з точки зору фахівців, найбільшим чином впливають на продуктивність їхньої праці. Не в повній мірі розмежовуючи особливості між фізичною та розумовою працею, керівники підприємств, за результатами опитування, найбільше уваги приділяють технічному оснащенню та ефективній системі контролю фахівців. Натомість, недостатньо уваги приділяється творчому розвитку, наданню самостійності у прийнятті рішень та формуванню належної продуктивної корпоративної культури на підприємствах.

Основні результати дисертаційного дослідження, отримані у другому розділі роботи, висвітлено у працях автора [102, 103, 104].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ЕКОНОМІКИ

3.1. Макроекономічні резерви та механізми підвищення продуктивності праці фахівців в Україні в умовах інноваційних змін

Світовий досвід свідчить, що створення сприятливих умов для розвитку та підвищення ефективності наукової й інноваційної діяльності є пріоритетним завданням державної інноваційної політики розвинених країн, адже вплив науково-технічної та інноваційної сфер на розвиток і зростання економічної системи набуває на сучасному етапі вирішального значення. Головним механізмом реалізації стратегічних цілей державної інноваційної політики є стимулювання наукової й інноваційної діяльності. До факторів макрорівня, що впливають на продуктивність праці фахівців, можна віднести ефективну державну політику, що ґрунтується на сильній нормативно-правовій базі щодо захисту прав інтелектуальної власності, інвестиційної політики, фінансового забезпечення, організаційно-адміністративних заходів, інформаційного забезпечення та популяризації інтелектуальної праці у країні.

Інтенсивність перебігу глобалізаційних процесів у світовій економіці вимагає від України відповіді на низку важливих економічних викликів, визначальною серед яких є здатність до своєчасного й ефективного впровадження передових досягнень у галузі науки, техніки і новітніх технологій.

Шлях розвитку України за інноваційною моделлю розпочався з 1994 р. Саме у цьому році була підписана Угода про партнерство і співробітництво з Європейськими співтовариствами та Указом Президента України затверджено Стратегію інтеграції України до Європейського Союзу, якою визначено курс на розвиток національної економіки за інноваційною моделлю. Обрання такого

курсу означало, що головним джерелом економічного зростання країни мають стати нові наукові знання та процеси їх розширеного продукування і комерційного використання.

Детальний перелік та сутність нормативно-правових документів, що створюють умови для розвитку України за інноваційною моделлю та регулюють відносини інноваційної сфери, проаналізовано у Додатку П.

Однак, не дивлячись на існуючу нормативно-правову базу, спрямовану на створення умов для продуктивної праці та інноваційного розвитку країни, на даний час запропонованих законодавчими актами інструментів недостатньо для ефективної комерціалізації наукових досліджень та, як результат, низьким є рівень інноваційного розвитку країни, що є неконкурентним у світовому просторі.

Головними перешкодами на шляху розгортання інноваційних процесів у країні є: обмеженість централізованого фінансування, брак власних коштів підприємств, відсутність розгорнутої інфраструктури інноваційного ринку, високі кредитні ставки, кризовий стан у науці, відсутність чітко визначених та законодавчо закріплених державних пріоритетів в інноваційній політиці [22, с. 105].

До інших причин низького рівня розвитку інноваційної сфери в Україні можна віднести відсутність повної відповідності законодавчих норм із їх практичною реалізацією. Так, відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» встановлена норма щодо забезпечення державою бюджетного фінансування наукової та науково-технічної діяльності сягає не менше 1,7 % ВВП України. Однак, останній раз витрати на науку досягали високого рівня (більше 3% ВВП України) у 1990 році, тобто до прийняття закону. Аналогічні показники у той період мали найрозвинутіші країни світу: США, Японія, Німеччина, Франція, Велика Британія.

Визначальною у вирішенні стратегічних завдань запровадження інноваційної моделі економічного розвитку є якість політично-економічних

інститутів, що формуються в результаті реальних, цивілізованих реформ. В першу чергу, потрібно забезпечити створення та ефективне функціонування системи державної організації та управління процесами інноваційного розвитку. Необхідним є створення спеціалізованих механізмів, за допомогою яких має надаватися фінансова підтримка впровадженню інновацій на всіх етапах формування інноваційного продукту – від наукового відкриття до інноваційного продукту, наданого споживачеві (Додаток Р).

Важливою умовою подолання розриву між попитом і пропозицією на вітчизняні інновації є зміна значення науки для економіки та створення умов, за яких науковий потенціал країни матиме попит у рамках національної економіки. Подолати такий розрив можливо шляхом застосування певних податкових пільг для тих підприємств, що використовують українську технологію, при умові вкладання певного відсотку від їх прибутку у розвиток.

Можливим механізмом поєднання науково-технічної діяльності з виробничою сферою є також трансфер технологій – процес передачі нової ідеї, технології або розробки у використання. Досить часто помилково замість цього терміну використовується термін «комерціалізація». Принципова різниця між трансфером і комерціалізацією полягає в обов'язковому отриманні прибутку внаслідок здійснення останньої. Звичайно, отримання прибутку і повноцінна винагорода науковця та наукової установи – авторів розробки – є важливим питанням. Однак, з точки зору держави, найбільш важливим є сам результат цих дій – упровадження нових знань у реальному секторі економіки, що дозволяє забезпечити конкурентоздатність вітчизняних товарів і послуг, їхній успішний продаж і отримання державою коштів у вигляді податків [223].

Швидке передавання технологій від розробників до підприємств неможливе без сформованої ефективної інфраструктури підтримки науковців, винахідників і підприємств. Розвиток національної мережі трансферу технологій має забезпечити поширення через мережу та за участю регіональних

центрів науки, інновацій та інформатизації інформації про вітчизняні науково-технічні розробки та технології.

Запровадження державної підтримки розвитку кооперації наукових установ та промислових підприємств у створенні високотехнологічних виробництв сприятиме зростанню участі останніх у фінансуванні розробки необхідних для цього технологій та інноваційної продукції.

Важливим є також переорієнтація навчального процесу, який ще досить часто полягає у засвоєнні студентами суми знань. Саме застаріла методика навчання у більшості ВНЗ України є причиною браку креативності випускників. Звідси завдання – зробити все можливе для формування людини з інноваційним мисленням, інноваційною культурою, здатністю до інноваційного типу діяльності, тобто інноваційної людини. Звичайно, це завдання усього суспільства та у першу чергу – ВНЗ. У цьому контексті завданням освіти є вироблення у студентів умінь і навичок самостійно здобувати знання, інформацію впродовж життя, використовувати знання у практичній діяльності, а також відшукувати нові креативні методи та способи вирішення поставлених завдань.

При цьому, окрім матеріалізації наукових (фундаментальних та прикладних) інженерних, організаційно-економічних та інших знань у нових інтелектуальних продуктах поступово відбувається також їх трансформація в освітньо-професійні знання. Саме якість цих знань і впливає на процес формування професіонального потенціалу, зокрема у сфері вищої освіти. Освітньо-професійні знання, на відміну від попередніх, мають бути опрацьовані, систематизовані та підготовлені (адаптовані) для сприйняття відповідною категорією споживачів (студенти, науковці, викладачі, інженери, управлінці тощо) з метою їхнього подальшого використання як теоретичного матеріалу для можливості засвоєння інших знань, так і для практичного використання у поточній чи майбутній професійній діяльності. Матеріалізація освітньо-професійних знань відбувається, зокрема, у процесі створення

навчально-методичного забезпечення, яке входить до складу певного освітнього продукту та надається у формі освітньої послуги. Саме попит на освітні послуги і свідчить про реальну цінність для споживачів різних освітньо-професійних знань [109, с. 55-56].

Узагальнені фактори, що перешкоджають інноваційному розвитку країни, та зумовлені ними наслідки представлено на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Фактори, що перешкоджають інноваційному розвитку

України, та їх наслідки

Джерело: складено автором

Заходи, спрямовані на оздоровлення інноваційної ситуації в країні, створення підґрунтя для ефективного розвитку країни за інноваційною

моделлю та підвищення на цій основі продуктивності інтелектуальної праці фахівців, зображено на рис. 3.2.



Рис. 3.2. Заходи, спрямовані на створення сприятливих умов для розвитку України за інноваційною моделлю та підвищення на цій основі продуктивності праці фахівців

Джерело: складено автором

Кожен описаний вище крок є важливим завданням, на виконання якого потрібен час та ресурси. Однак, без поступового вирішення проблемних питань інноваційної сфери не вдасться зробити дану сферу привабливою для науковців – з одного боку, та підприємців і інвесторів – з іншого. При цьому, підвищення продуктивності праці фахівців є ключовою передумовою зростання

конкурентоспроможності країни на інноваційних засадах, яка призведе до покращення ситуації в усіх соціально-економічних сферах життя населення та підвищення конкурентоспроможності України у світовому просторі.

Поряд із цим, відповідно до схваленого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2014 р. № 404 «Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2015 рік та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2016 і 2017 роки», прогнозувалося зниження Валового внутрішнього продукту (ВВП) у 2015 р. на рівні 94,5% до попереднього року навіть за умов оптимістичного сценарію. Найбільш оптимістичні прогнози щодо зростання ВВП у наступних роках склали 102,0% у 2016 р. та 103,2% у 2017 р. (табл. 3.1). При цьому, прогнозований рівень продуктивності праці за оптимістичним, нейтральним та песимістичним сценаріями становив: для 2015 р.: 95,4%, 92,9% та 90,2%; для 2016 р. – 101,8%, 97,1% та 92,6%; для 2017 р. 103,2%, 100,6% та 96,9% до попереднього року, відповідно.

Таблиця 3.1

Основні прогнозні макропоказники економічного і соціального розвитку України на 2015-2017 роки (фрагмент)

Показник	2015			2016			2017		
	Сценарій 1	Сценарій 2	Сценарій 3	Сценарій 1	Сценарій 2	Сценарій 3	Сценарій 1	Сценарій 2	Сценарій 3
Валовий внутрішній продукт:									
номінальний, млрд. гривень	1850,2	1831,0	1793,3	2106,1	2080,4	1972,0	2365,1	2359,7	2169,2
відсотків до попереднього року	94,5	91,4	88,1	102,0	97,5	93,0	103,5	101,0	97,0
Продуктивність праці, відсотків до попереднього року	95,4	92,9	90,2	101,8	97,1	92,6	103,2	100,6	96,6

Джерело: складено автором на основі [156]

Отже, прогнозовані низькі темпи зростання (або навіть ймовірне зниження) продуктивності праці в Україні актуалізують завдання пошуку та реалізації резервів її підвищення. Резерви підвищення продуктивності праці фахівців, являючи собою нереалізовані можливості економії живої й уречевленої праці, використання яких є безпосереднім процесом реалізації дії відповідних факторів (рушійних сил, причин, умов зміни рівня продуктивності праці), зважаючи на структуру трудового процесу фахівця, можна класифікувати за трьома групами (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Класифікація резервів підвищення продуктивності праці фахівців

Вид резервів	Характеристика
1. Резерви застосування живої праці	економія робочого часу, що включає резерви зниження трудомісткості виготовлення продукції, виконання робіт, надання послуг і резерви поліпшення екстенсивного й інтенсивного використання фонду робочого часу
2. Резерви використання засобів праці	пов'язані із заміною застарілого обладнання, його модернізацією, підвищенням продуктивності й інтенсивності використання
3. Резерви використання предметів праці	більш економне використання сировини, матеріалів, скорочення браку

Джерело: складено автором

Практична реалізація пошуку резервів підвищення продуктивності праці фахівців повинна враховувати ймовірні сценарії розвитку та модернізації вітчизняної економіки. Так, визначені «Концепцією Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2020 року», що була схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 р. № 603-р, три сценарії структурно-логічної модернізації промисловості в Україні мають як свої переваги, так і недоліки [162].

Відмінності стосовно резервів підвищення продуктивності праці фахівців за різних сценаріїв модернізації вітчизняної промисловості та наслідки їхньої реалізації відображено в табл. 3.3. Як бачимо, для перших двох із наведених сценаріїв характерним наслідком є ще більша диференціація у рівнях продуктивності праці фахівців реального сектору економіки (її зростання на підприємствах із високими фінансовими можливості до фінансування інновацій за власний рахунок та зниження – для низки інших суб'єктів господарювання).

Таблиця 3.3

**Резерви підвищення продуктивності праці фахівців та наслідки їх реалізації в контексті сценаріїв
структурно-технологічної модернізації вітчизняної промисловості**

Сценарій	Переваги	Недоліки	Резерви підвищення продуктивності праці фахівців та наслідки їх реалізації
1	2	3	4
I. Практично відсутній вплив органів державної влади на промислове виробництво в країні.	Фінансування розвитку галузей національної промисловості здійснюється переважно за допомогою приватних інвестицій. Бюджетне фінансування промислових підприємств практично відсутнє. При цьому держава використовує прямі методи впливу на розвиток окремих галузей промисловості шляхом фінансування виконання державних замовлень промисловими підприємствами.	Хаотичний розвиток промислового виробництва, відсутність захисту вітчизняного виробника з боку держави, що може призвести до виникнення додаткових проблем у діяльності промислових підприємств та дисбалансу в структурі промислового виробництва держави.	А) Резерви поліпшення екстенсивного використання фонду робочого часу (економія робочого часу за рахунок виявлення та мінімізації його непродуктивних витрат, посилення контролю, нормування і регламентація трудової діяльності фахівців) та резерви поліпшення екстенсивного використання засобів і предметів праці (модернізація наявного обладнання, зниження норм витрат предметів праці тощо). Б) Активне використання всіх видів екстенсивних та інтенсивних резервів підприємствами – лідерами інноваційної активності (великими корпораціями, підприємствами з іноземними інвестиціями тощо). Як наслідок, поглиблення диференціації у рівні продуктивності праці фахівців невеликої кількості інноваційно активних підприємств (як правило, реального сектору економіки) та решти суб'єктів господарської діяльності.

Продовження табл. 3.3

1	2	3	4
II. Модернізація промислового виробництва на базі імпортних науково-технічних досягнень (технологій, устаткування, видів продукції, послуг), які практично не використовуються на світовому ринку як інноваційний продукт.	Тимчасове підвищення конкурентних можливостей вітчизняних виробників шляхом залучення ззовні нових технологій та економічних механізмів у виробництво промислових видів продукції.	Закріплення периферійного статусу вітчизняної промисловості як місткого ринку та задоволення потреб держав індустріального центру. Такий підхід можливо застосовувати як проміжний варіант до переходу на засади інноваційного розвитку.	Резерви поліпшення інтенсивного використання засобів і предметів праці; резерви поліпшення інтенсивного використання фонду робочого часу (економія робочого часу за рахунок перегляду норм) за рахунок впровадження імпортних науково-технічних досягнень. Як і для попереднього варіанту сценарію, зростатиме продуктивність праці фахівців лише тих підприємств, які мають фінансові можливості придбання інноваційних технологій тощо за кордоном, та залишиться незмінною чи знижуватиметься продуктивність праці фахівців інших суб'єктів вітчизняної економіки.
III. Реалізація державної політики структурно-технологічних перетворень промисловості на середньо- і високотехнологічні виробництва шляхом збільшення частки вітчизняних розробок на основі поєднання інноваційної та промислової політики.	Сприяння інноваційній діяльності в усіх перспективних сферах економічної діяльності, створення науково-інноваційно-виробничих кластерів у високотехнологічних галузях на базі комерціалізації власних наукових розробок з використанням незадіяних виробничих потужностей державних підприємств та галузевих наукових інститутів.	Основним ризиком у застосуванні такого підходу є цільове використання запланованих фінансових ресурсів для розвитку промислового сектору економіки за рахунок коштів державного бюджету на засадах державно-приватного партнерства, залучення кредитів, інвестицій, позичок.	Резерви зниження трудомісткості виготовлення продукції, виконання робіт, надання послуг; резерви поліпшення інтенсивного використання фонду робочого часу; резерви поліпшення інтенсивного використання засобів і предметів праці за рахунок впровадження сучасного обладнання, інформаційно-комунікативних технологій. Рівномірне стійке зростання продуктивності праці фахівців, зайнятих не лише в реальному секторі економіки, але й тих, що займаються розробкою інновацій, зокрема, у науковій, освітній сферах.

Третій сценарій, за якого відбуватиметься зростання як попиту, так і пропозиції на власні інновації на вітчизняному ринку, дозволить підвищити не лише продуктивність праці фахівців, зайнятих у реальному секторі економіки, але й працюючих у науковій, освітній сферах. За такого сценарію можливо отримати синергетичний ефект за рахунок створення інноваційних кластерів у розрізі регіонів або галузей. Реалізація сценарію потребує розробки комплексної системи розвитку інноваційних кластерів, яка б включала сукупність організаційних, управлінських, економічних, нормативних, кадрових, фінансових аспектів формування інноваційних кластерів, методичних засад оцінювання інноваційного потенціалу регіонів або галузей та розробки на цій основі стратегії і програм розвитку інноваційних кластерів.

Реалізація виявлених резервів підвищення продуктивності праці фахівців (особливо у рамках третього, найбільш сприятливого сценарію) повинна здійснюватися шляхом упровадження сучасного механізму, спрямованого на комплексне вирішення всіх завдань в умовах формування інноваційної моделі економіки. Такий механізм передбачає наявність ключової мети, принципів, методів, важелів, інструментів, напрямів впливу та їх очікуваних результатів, а також відповідної системи моніторингу та забезпечення зворотного зв'язку.

Процес вдосконалення існуючого механізму підвищення продуктивності праці фахівців в Україні має базуватися та забезпечувати взаємоузгодженість зі стратегіями, концепціями, планами, програмами інноваційного та соціально-економічного розвитку країни на державному, галузевому та регіональному рівнях, враховуючи також пріоритети обраного Україною курсу до євроінтеграції.

Проектом «Стратегії інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» до основних пріоритетів у сфері інноваційного розвитку віднесено такі, як:

- адаптація інноваційної системи України до умов глобалізації та підвищення її конкурентоспроможності;

- переорієнтація системи продукування інновацій на ринковий попит і споживача;
- створення привабливих умов для творців інновацій, стимулювання інноваційної активності підприємництва;
- системний підхід в управлінні інноваційним розвитком, інформатизація суспільства [190, с. 187-188].

Відповідно до «Стратегії залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги і співробітництва з міжнародними фінансовими організаціями на 2013-2016 роки», схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2013 р. № 697-р., до основних завдань стратегічного напрямку підвищення конкурентоспроможності національної економіки на інноваційних засадах належать, у тому числі:

- прискорений розвиток інноваційної інфраструктури шляхом підтримки створення інноваційних центрів та центрів трансферу технологій, технополісів, технологічних та наукових парків, інноваційних кластерів та бізнес-інкубаторів, венчурних фондів і стимулювання комерціалізації інновацій та науково-технічної діяльності;
- створення ринку об'єктів інтелектуальної власності;
- розвиток нового механізму підтримки малих та середніх інноваційних підприємств, які розпочинають свою діяльність;
- розвиток державно-приватного партнерства у сфері науково-технічної та інноваційної діяльності;
- реалізація проектів у високотехнологічних секторах економіки, які забезпечують конкурентоспроможність України на світовому ринку;
- адаптація системи державної статистики до міжнародних норм і стандартів для ефективного проведення моніторингу соціально-економічних перетворень;
- підтримка спільних проектів наукових установ та університетів; посилення співпраці в рамках академічної роботи між такими установами та

університетами; організація стажування аспірантів, молодих вчених за кордоном;

- удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку та підвищення кваліфікації фахівців і робітничих кадрів з урахуванням потреби ринку праці та результатів прогнозування процесів економічного розвитку України;

- забезпечення фінансування нової та модернізація існуючої інфраструктури навчальних закладів, зокрема забезпечення сучасним устаткуванням лабораторій та дослідницьких центрів [164].

«Програмою сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року», затвердженою Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008, до пріоритетних завдань розширення сфери застосування праці та стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць за основними напрямками віднесено:

- надання державної підтримки розвитку та модернізації пріоритетних галузей (секторів) національної економіки і соціальної сфери на інноваційно-інвестиційній основі, виробничої та соціальної інфраструктури;

- стимулювання заінтересованості роботодавців у модернізації виробництва;

- залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури;

- розбудови мережі індустріальних (промислових) парків;

- запровадження інноваційних технологій, забезпечення підвищення продуктивності праці [155].

Згідно з «Концепцією реформування державної політики в інноваційній сфері», схваленою Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10.09.2012 р. № 691-р, важливим завданням реформування системи державного

регулювання в інноваційній сфері є формування інноваційної культури шляхом:

- популяризації провадження наукової, винахідницької та інноваційної діяльності, а також створення цілісної системи безперервної освіти з урахуванням кадрового забезпечення інноваційної діяльності;
- удосконалення системи науково-технічної інформації, розширення доступу до інформації юридичних та фізичних осіб через Інтернет;
- оновлення навчальних програм, планів з метою формування інноваційного мислення, розвитку творчого потенціалу та позитивного ставлення фахівців до інновацій;
- залучення через дослідницькі центри вищих навчальних закладів студентів і слухачів до участі у реалізації інноваційних проектів;
- підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ та організацій з питань формування та реалізації державної інноваційної політики, технологічного аудиту, управління інтелектуальною власністю, стратегічного маркетингу, стратегічного та інноваційного менеджменту;
- забезпечення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з питань інноваційного менеджменту [163].

Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. №5067-VI серед основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення виділено такі:

- створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;
- задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках;
- посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;
- удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці [67].

«Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки», схваленою Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012, передбачено необхідність диференціації в оплаті праці, зокрема:

- запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що включатиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання;
- удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконуваної роботи, її складності, рівня відповідальності та особистого внеску працівника в загальні результати роботи;
- подолання існуючого дисбалансу в оплаті праці працівників вищих і нижчих категорій [200].

У рамках «Державної програми розвитку внутрішнього виробництва», затвердженої Постановою Кабінету Міністрів від 12 вересня 2011 р. № 1130, наголошується на необхідності екологізації виробництва, що передбачає впровадження ресурсозберігаючих та екологічно безпечних техніко-екологічних процесів, методів раціонального управління природно-ресурсним потенціалом, у результаті використання якого буде забезпечено охорону навколишнього природного середовища і створення сегментів «зеленої» економіки [154].

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. №2862-VI наголошує на необхідності визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [76].

У контексті забезпечення взаємоузгодженості механізму підвищення продуктивності праці фахівців із чинною нормативно-правовою базою слід констатувати, що основні засади його функціонування містяться частково у

значній кількості законодавчих актів, у той час як нагальною є необхідність комплексного підходу до впровадження такого механізму на рівні держави.

Зважаючи на вищевикладене, концепцію формування механізму підвищення продуктивності праці фахівців за умов інноваційного розвитку країни, зображено на рис. 3.3.

Метою концепції є створення ефективного механізму підвищення продуктивності праці фахівців для забезпечення сталого інноваційного розвитку в Україні.

Досягти поставленої мети можливо лише беручи за основу такі принципи як: **законність** (досягненні мети має базуватися на правових засадах), **відповідальність** (кожного суб'єкта за прийняте ним рішення), **взаємоузгодженість** (що полягає у відсутності суперечностей між цілями, стратегією, маркетинговою орієнтацією та інноваційною діяльністю), **рівноправність** (полягає у тому, що будь-які суб'єкти правових відносин мають визнаватися рівними і їм має бути забезпечена реальна можливість справжньої реалізації рівності), **стійкість** (означає, що система повинна мати таку властивість, як стійкість, тобто вона повинна адекватно реагувати на дії зовнішнього і внутрішнього середовища), **системність** (передбачає встановлення між структурними елементами зв'язків, які забезпечують цілісність функціонування системи), **безперервність** (означає підтримування безперебійності підвищення продуктивності інтелектуальності праці, взаємоузгодження довго-, середньо- та короткострокових планів щодо реалізації даного принципу; розроблені плани мають постійно змінювати один одного), **синергізм** (забезпечення спільних дій для досягнення спільної мети, заснований на тому, що ціле - це щось більше, ніж сума його частин) та **адаптивність** (реалізація здатності системи цілеспрямовано пристосовуватися до мінливих умов середовища, здійснювати ефективні та адекватні зміни у середовищі, у тому числі передбачати необхідність і можливість змін завчасно і проводити ці зміни з мінімальними витратами).



Рис. 3.3. Концептуальні засади функціонування механізму підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки

Джерело: розроблено автором

Для досягнення мети мають бути поєднані у використанні наступні методи (табл. 3.4):

Таблиця 3.4

Основні методи підвищення продуктивності праці фахівців

Група методів	Характеристика
прямі	адміністративно-правові: розроблення й удосконалення законів та контроль за їх виконанням, державні закупівлі, трансферні платежі, індикативне планування і розроблення цільових програм, прямі адміністративні заходи державної влади (заборони, дозволи, введення державних стандартів, санкцій за порушення та ін.)
непрямі	сукупність опосередкованих засобів державного впливу на інноваційну діяльність суб'єктів економіки (соціально-економічні: податкові пільги, державні виплати, матеріальна допомога, а також забезпечення соціального захисту та соціальних гарантій)
стимулюючі	заходи заохочувального впливу на інноваційну діяльність суб'єктів господарювання та забезпечення бажаного рівня розвитку продуктивності інтелектуальної праці
обмежуючі	податки, збори і платежі за відсутність інноваційної активності певних господарюючих суб'єктів протягом певного періоду тощо
імперативні	адміністративні методи
індикативні	методи непрямого, опосередкованого впливу, що мають орієнтовний, рекомендаційний характер
формальні	традиційні методи впливу, що базуються на відносинах підпорядкованості
неформальні	своєрідні переконання через публічні лекції, рекламу, спеціальні програми на радіо і телебаченні, публікації у періодичних виданнях, соціологічні дослідження й опитування, впливаючи таким чином на формування громадської думки, суспільної свідомості, інноваційно-орієнтованого економічного мислення

Джерело: складено автором

При цьому варто застосовувати такі інструменти, як податкові пільги, гранти, субсидії, цільове фінансування, інноваційні та інвестиційні кредити, консультативна допомога тощо. До важелів слід віднести економічні, організаційні, адміністративні, соціально-психологічні та ін.

Концепція має реалізовуватися за наступними напрямками:

- формування **нормативно-правового середовища регулювання ринку кваліфікованої праці**: підвищення якості, наукової обґрунтованості, узгодженості нормативно-правових актів, приведення вітчизняних законодавчих актів у відповідність із законодавчою базою Європейського Союзу, закріплення у нормативних актах гарантій соціального захисту працівників та ін.

- формування належної **організаційної системи** інноваційного процесу: розширення інноваційних функцій органів державної та регіональної влади, спрощення регламентуючих процедур, що забезпечують протікання інноваційного процесу, підвищення рівня кваліфікації та інноваційної культури державних службовців та ін.;

- формування **сучасної інноваційної інфраструктури** та підвищення ефективності політики інноваційного розвитку: створення ефективних механізмів захисту внутрішнього ринку від морально-застарілих техніки та технологій, підвищення інноваційної активності суб'єктів господарювання, цільове фінансування програм інноваційного розвитку у пріоритетних сферах економіки, стимулювання малого інноваційного та венчурного підприємництва, сприяння підготовці та реалізації інноваційних проектів, формування інноваційних кластерів за територіальним та галузевим принципами тощо;

- узгодження **економічних, соціальних та екологічних інтересів**: створення механізму зацікавленості до впровадження сучасних технологій, що поєднує державне стимулювання, посилення екологічного контролю, створення етичних норм на основі екологічних цінностей, забезпечення екологічності виробництва, застосування сучасних ресурсозберігаючих технологій;

- формування **інноваційної та інформаційної культури** у суспільстві: розроблення програм, спрямованих на розвиток та найповнішу реалізацію інтелектуального потенціалу регіону, підвищення рівня професійної адаптованості фахівців, запровадження програм навчання фахівців у сфері застосування сучасних інформаційно-комунікативних технологій, формування інноваційного типу мислення у суспільстві;

- забезпечення **гідної оплати праці фахівців**: створення ефективних механізмів забезпечення диференціації в оплаті праці залежно від освітньо-професійних характеристик працівників, посилення обґрунтованої диференціації в оплаті фізичної і розумової праці, підтримка соціальної стабільності та соціального діалогу у суспільстві шляхом налагодження ефективної співпраці роботодавців та їх об'єднань, органів державної влади й місцевого самоврядування, профспілкових об'єднань працівників та інших сторін.

Таким чином, на сьогоднішній день, в Україні вже створена нормативно-правова база, що регулює взаємовідносини та стимулює розвиток у сфері інноваційної діяльності та продуктивності інтелектуальної праці. Однак, все ще існують деякі прогалини, що стримують інноваційний розвиток країни, роблять непривабливою та нецікавою інноваційну сферу в Україні як для науковців, так і для підприємств та інвесторів та потребують нагального вирішення.

Вважаємо, що подолавши наявні законодавчі та виконавчі прогалини в інноваційній сфері, Україні вдасться змінити ситуацію на краще, підвищити зацікавленість усіх суб'єктів ринку у створенні попиту на вітчизняні інновації та науковців – у створення якісних та затребуваних інноваційних продуктів. У кінцевому підсумку, метою запропонованих заходів є підвищення продуктивності інтелектуальної праці фахівців та розвиток України як інноваційної держави, тобто такої держави, у якій створені умови для реалізації інноваційних ідей та нововведень.

В цілому, ефективність функціонування механізму підвищення продуктивності праці фахівців за умов формування інноваційної моделі економіки в Україні залежить не лише від політики та регуляторних заходів органів державної влади, але й від консолідації зусиль територіальних громад, активізації участі в інноваційних процесах усіх суб'єктів господарської діяльності.

3.2. Пропозиції щодо підвищення продуктивності праці фахівців на регіональному рівні в умовах інноваційної моделі економіки

Сталий розвиток держави не може розглядатися у відриві від економічної та соціальної стабільності її регіонів. Успішне здійснення соціально-економічних перетворень в Україні значною мірою залежить від раціонального поєднання загальнодержавних інтересів із інтересами та особливостями регіонів, ефективним використанням їхнього природно-ресурсного, трудового, науково-технічного та виробничого потенціалів [13].

Регіональні диспропорції, наростання поляризації між регіонами за рівнями соціального розвитку і потужністю економічного потенціалу є найбільш небезпечними серед численних факторів сталого розвитку економіки держави. Подальше поглиблення диспропорційності в розвитку регіонів здатні перетворитися в загрози для економічної безпеки держави та стійкого розвитку її економіки [13].

Важливого значення при здійсненні аналізу розвитку регіонів України набуває визначення рівня продуктивності праці, оскільки даний показник демонструє, наскільки ефективно у регіоні використовуються всі види матеріальних і трудових ресурсів, включаючи людський та інноваційний потенціали регіону. Продуктивність праці займає чільне місце у системі індикаторів визначення регіональної та національної конкурентоспроможності. Від рівня і динаміки продуктивності праці залежать рівень і якість життя громадян та соціально-економічний розвиток регіонів, формування їх конкурентних переваг і позиція країни на світовому ринку.

На регіональному рівні, на продуктивність праці чинить вплив велика множина соціально-економічних факторів, що мають як прямий, так і опосередкований вплив. Для наочного представлення ситуації та виявлення найбільш впливових факторів була побудована когнітивна карта, що допомагає розкрити причинно-наслідкові зв'язки між продуктивністю праці та факторами,

що на неї впливають (рис. 3.4). На карті пунктиром позначені негативні зв'язки між факторами (коли збільшення (зменшення) одного показника призводить до зменшення (збільшення) іншого), а звичайною лінією – позитивні (коли збільшення (зменшення) одного показника призводить до збільшення (зменшення) іншого).

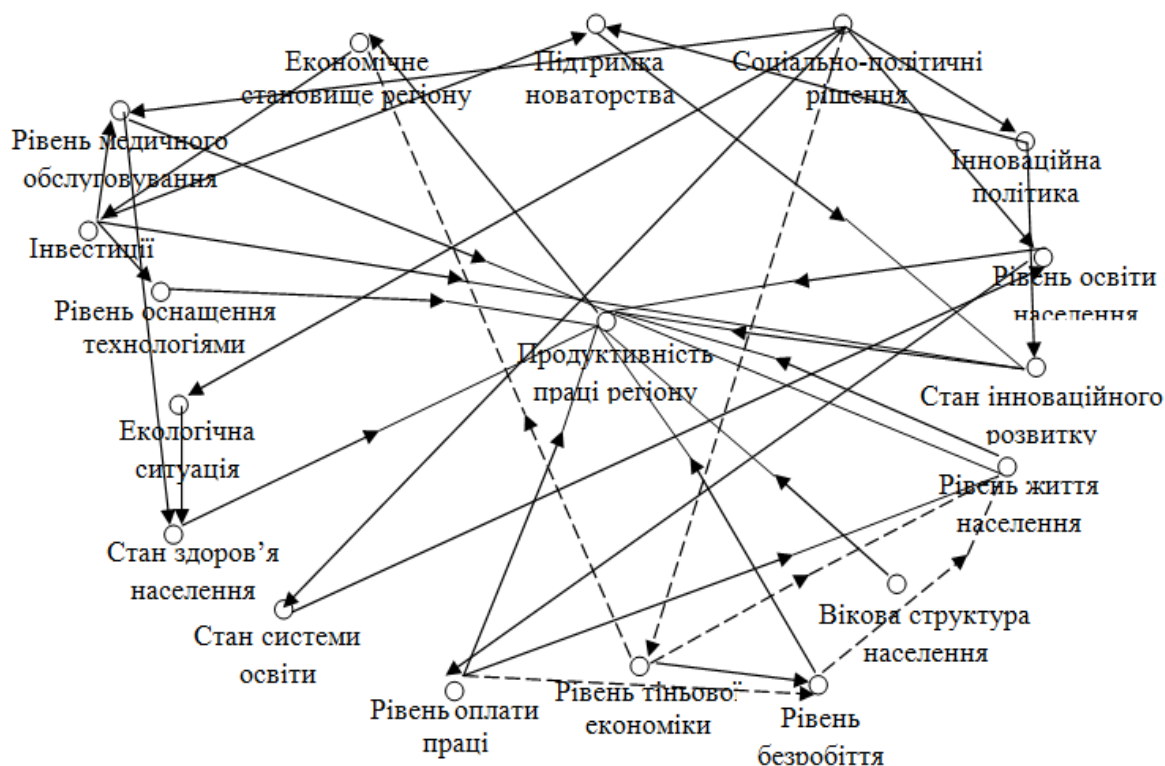


Рис. 3.4. Когнітивна карта продуктивності праці регіону

Джерело: розроблено автором

Побудована карта надає можливість визначити фактори, що безпосередньо впливають на рівень продуктивності праці регіону. До них належать: рівень освіти населення, стан інноваційного розвитку регіону, рівень життя населення, вікова структура населення, рівень оплати праці, стан здоров'я населення, рівень технологічного оснащення та рівень безробіття. Всі інші фактори мають опосередкований вплив на рівень продуктивності праці шляхом впливу на безпосередні фактори. До таких факторів опосередкованого впливу належать: соціально-політичні рішення, інноваційна політика, стан системи освіти, екологічна ситуація регіону, рівень тіньової економіки,

інвестиції, рівень медичного обслуговування, підтримка новаторства та економічне становище регіону.

У сьогоднішніх умовах господарювання, на шляху переходу України до розвитку за інноваційною моделлю важливого значення набуває питання щодо підвищення рівня продуктивності праці інтенсивним шляхом, який передбачає ефективніше використання наявних факторів виробництва, що пов'язане з: підвищенням кваліфікації працівників, удосконаленням технології та організації виробництва, підвищенням якості продукції, постійним розвитком та інше. У зв'язку з цим, найбільшого значення серед факторів прямого впливу набуває аналіз інноваційного стану розвитку та рівень оплати праці у регіонах (саме даний показник впливає на загальний рівень життя населення та є найбільш мотивуючим у розрізі підвищення продуктивності праці).

Диспропорції розвитку регіонів викликані багатьма чинниками, зокрема нерівномірністю науково-технічного прогресу у різних регіонах, а отже, рівнем загальної і спеціальної професійної підготовки працівників; нерівномірністю розвитку економіки; нерівністю можливостей при одержанні освіти, професійної підготовки, найманні на роботу тощо. Як правило, у розвинених регіонах є вищим рівень заробітної плати, більш розвинена інфраструктура та більше можливостей для самореалізації населення. Диспропорції у розвитку регіонів призводять до міграції населення у більш розвинені регіони та, як наслідок – виникнення ще більших диспропорцій розвитку.

Результати проведеного аналізу дозволяють зробити висновки, що причинами низької інноваційної активності підприємств України є відсутність власних коштів на здійснення інноваційної діяльності, а державні фінансування є вкрай обмеженими. Така ситуація ставить вимогу до залучення іноземних інвесторів, однак для малих підприємств така задача є вкрай складною, а для високотехнологічних підприємств пошук стратегічних інвесторів є неможливим без розкриття інформації на фондовому ринку, у свою чергу, відсутність регулярної звітності не відповідає запитам інвесторів.

Проаналізувавши наявні проблеми та фактори, що впливають на рівень продуктивності праці фахівців та розвиток регіону за інноваційною моделлю, розроблено організаційно-методичне забезпечення подолання диспропорцій регіонального розвитку та підвищення продуктивності праці фахівців (рис. 3.5), що має базуватися на вдосконаленні державної політики у сфері регіонального розвитку.

Принципи, на яких повинна базуватися політика зменшення регіональних диспропорцій та підвищення продуктивності праці фахівців інтенсивним шляхом, поділено на три групи в залежності від етапу реалізації інноваційної політики регіону: розробка, запровадження та очікуваний результат. На етапі розробки політики варто дотримуватися таких основних принципів, як: об'єктивність, легітимність, пріоритетність, прозорість, відповідність та наукова обґрунтованість. На етапі реалізації варто дотримуватися принципів цілеспрямованості, безперервності, відповідальності, довгостроковості, концентрації, співробітництва, гнучкості, інтегрованості та системності. Результатом дотримання всіх принципів на етапах запровадження та проведення, у ході безпосередньої інноваційної діяльності потрібно орієнтуватися на принципи зворотного зв'язку та ефекту синергії.

Основною метою дотримання цих принципів є збалансований та динамічний інноваційний розвиток регіонів, що надасть значний поштовх до підвищення продуктивності праці фахівців.

Визначено напрями на очікувані наслідки регіональної політики щодо подолання диспропорцій розвитку регіонів за інноваційною моделлю. До основних напрямів віднесено наступні:

1. Перший напрям пов'язаний із *оцінюванням регіонального кадрового потенціалу фахівців та прогнозуванням кадрових потреб.*



Рис. 3.5. Організаційно-методичне забезпечення подолання диспропорцій регіонального розвитку та підвищення продуктивності праці фахівців

Джерело: розроблено автором

В основі даного напрямку пріоритетними є заходи, спрямовані на оцінку кількісних і якісних показників наявного потенціалу фахівців, визначення сильних і слабких сторін у сферах кадрового забезпечення, тенденцій і якості підготовки фахівців у системі професійної освіти, прогнозування кадрових потреб у фахівцях у поточній і стратегічній перспективах, що дозволить забезпечити збалансований розвиток регіональних ринків праці, ефективне використання регіонального кадрового потенціалу фахівців (рис. 3.6).

У рамках визначення кількісних показників необхідно проводити аналіз чисельності і структури зайнятих в економіці регіону за категоріями працюючих (керівники, фахівці, робітничі кадри), динаміки зміни кількості фахівців та їх питомої ваги серед найманих працівників території. Особливу увагу слід приділяти якісному складу зайнятих фахівців, включаючи вікові, гендерні, освітні та інші характеристики у розрізі професій і спеціальностей, оцінювання роботодавцями професійного рівня фахівців (достатній чи недостатній рівень кваліфікації). Результативність та ефективність праці фахівців можна визначити показниками продуктивності праці (у вартісному чи натуральному вираженні, шляхом аналізу трудомісткості виконання одиниці робіт залежно від галузевої специфіки зайнятості), якості праці (втрати від браку, одержаних рекламацій тощо). В контексті формування інноваційної моделі економіки регіону слід проводити порівняльний аналіз відмінностей у рівнях продуктивності праці фахівців, зайнятих на інноваційно активних та неактивних підприємствах.

Проблемні аспекти або сильні сторони у сфері кадрового забезпечення регіону можуть виникати за рахунок відмінностей на ринку праці фахівців, включаючи попит і пропозицію на даному ринку, тенденції трудової міграції, рівень зайнятості та безробіття фахівців, плинності кадрів, рівень укомплектування вакансій, частку фахівців, що працюють за спеціальністю або на посадах, що не потребують відповідного освітнього рівня, відмінності в оплаті розумової і фізичної праці тощо.



Рис. 3.6. Схема оцінювання регіонального кадрового потенціалу фахівців та прогнозування кадрових потреб

Джерело: розроблено автором

Перспективи забезпечення кадрових потреб регіону у фахівцях обумовлюються кількісними та якісними аспектами підготовки молодих фахівців в системі професійної освіти, включаючи міграційні настрої молоді, що є особливо актуальним для регіонів із низьким рівнем соціально-економічного розвитку.

Задля прогнозування кадрових потреб регіону у фахівцях може бути застосована низка методів, що наведені в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Методи прогнозування кадрових потреб у фахівцях

Метод	Сфера застосування
Штатний метод (метод прямого розрахунку)	Мікро- й мезорівні Поточне визначення кадрових потреб (до 5 років)
Нормативний метод (коефіцієнти „насиченості”)	Мезорівень Поточне і перспективне визначення кадрових потреб
Комбінований метод (штатний та нормативний)	Мезорівень Поточне визначення кадрових потреб прямим розрахунком та перспективне – на основі коефіцієнтів насиченості
Дослідний метод (метод аналогії)	Мезо- і макrorівні Перспективне визначення кадрових потреб
Розрахунково-аналітичний метод	Мезорівень Поточне і перспективне визначення кадрових потреб
Соціологічний метод (метод експертних опитувань)	Мікро- і мезорівні Поточне визначення кадрових потреб
Факторний метод	Мезо- і макrorівні Довгострокове (стратегічне) визначення кадрових потреб
Балансовий метод	Мезо- і макrorівні Поточне і перспективне визначення кадрових потреб
Метод, що базується на визначенні очікуваної продуктивності праці	Мікро-, мезо- та макrorівні Поточне і перспективне визначення кадрових потреб
Матричний підхід	Мезорівень Поточне і перспективне визначення кадрових потреб

Джерело: складено автором на основі [205, с. 42-43]

Із перерахованої сукупності методів прогнозування найбільш універсальним з точки зору визначення перспективних кадрових потреб у фахівцях вважаємо балансовий метод, результати якого повинні бути уточнені з урахуванням зміни очікуваного рівня продуктивності праці фахівців у зв’язку із впровадженням інноваційних методів і технологій, а також із застосуванням

програмно-цільового підходу (будівництво, реконструкція чи розширення нових господарських об'єктів на певних територіях тощо).

2. Другий напрям передбачає *посилення обґрунтованої диференціації у рівнях оплати високо- та низькокваліфікованої праці*, реалізацію основних положень і підходів концепції «гідної праці», забезпечення гідної заробітної плати, що матиме позитивний вплив як на регіональний рівень продуктивності праці загалом, так і праці фахівців, зокрема.

За результатами досліджень, у даний час суттєвими є відмінності в оплаті праці за:

- територіальною ознакою (різниця в оплаті праці за регіонами країни, у межах обласних центрів та інших районів областей, міська і сільська зайнятість);
- галузевою ознакою;
- розміром підприємств (рівень оплати праці є значно вищим на великих підприємствах порівняно із середніми та особливо малими фірмами).

Натомість, досягнути мети запровадження ефективних стимулів підвищення продуктивності праці фахівців за умов формування інноваційної моделі економіки можливо за рахунок посилення диференціації в оплаті:

- фізичної і розумової праці;
- освітньо-кваліфікаційного рівня працюючих;
- досягнутого рівня продуктивності праці фахівців;
- результатів професійного розвитку фахівців та ін.

Ключове місце в системі соціально-трудових відносин на рівні кожного з регіонів відіграє наявність дієвої системи «гідної праці». Цілком погоджуємося з точкою зору вітчизняного вченого О. Дороніної, що така система забезпечує значні вигоди для всіх учасників: дозволяє підвищити рівень продуктивності праці фахівців та ефективність суспільної праці загалом, якість життя та соціальні стандарти, рівень конкурентоспроможності економіки – для органів державної влади та місцевого самоврядування; зростання продуктивності та

якості праці, оптимізацію витрат на персонал, зростання обсягів виробництва і продажів, рентабельності та поліпшення позицій на ринку, полегшення доступу до інвестицій за рахунок підвищення оцінки репутації компанії, стабільність і стійкість розвитку компанії за рахунок людського чинника в довгостроковій перспективі – для роботодавців; гідну заробітну плату, безпечні умови праці, стабільну зайнятість, перспективи особистого розвитку, соціальну захищеність тощо – для найманих працівників [45].

Підкреслимо, що прийнята і реалізована в Україні модель дешевої робочої сили мала негативні наслідки, оскільки призвела до демотивації продуктивної праці, зубожіння більшості населення, звуження споживчого попиту, а отже, скорочення виробництва і вивільнення значної кількості працівників та посилення трудової еміграції [140]. Ситуація щодо вкрай низького рівня оплати праці є характерною для переважної більшості регіонів України (за винятком м. Києва та декількох областей), при цьому заробітна плата в Україні в цілому є набагато нижчою як у порівнянні з країнами Європи, так і з більшістю країн колишнього СНД.

При обґрунтуванні пропозицій щодо підвищення продуктивності праці фахівців на рівні регіону необхідно здійснювати постійний моніторинг досягнутого рівня змін у їх продуктивності праці порівняно із темпами змін у рівні заробітної плати, при цьому, за умов формування інноваційної моделі економіки принципового значення набуває забезпечення випереджальних темпів зростання саме продуктивності праці.

3. Третій напрям передбачає *розроблення та прийняття нормативних документів*, які б забезпечили децентралізацію регіональної політики зайнятості, реалізацію регіональних програм стимулювання підвищення продуктивності праці фахівців та програм їх професійного розвитку, мінімізацію неформальної зайнятості, програм стимулювання продуктивної молодіжної зайнятості та закріплення працюючої молоді на робочих місцях

регіону з метою недопущення поглиблення тенденцій відтоку кваліфікованих фахівців у більш розвинені регіони та за кордон.

Задля реалізації регіональних програм стимулювання підвищення продуктивності праці фахівців необхідно, насамперед, мінімізувати вплив наявних негативних факторів та ризиків. Основні мезоекономічні ризики, як відзначає Т. Заяць, «обумовлені низькою результативністю регіональної політики у соціально-трудої сфері, проблемами міжбюджетних відносин, регіональною асиметрією розвитку соціально-трудої сфери, неефективністю місцевої влади та територіальних громад у вирішенні соціально-трудоїх проблем» [81].

Однією з проблем функціонування регіональних ринків праці є значне поширення неформальної зайнятості, в умовах якої роботодавці не забезпечують соціальний захист своїх працівників, які, в свою чергу, втрачають стимули до накопичення власного людського капіталу (знань, умінь, навичок, достатнього рівня здоров'я) [79].

Неформальна зайнятість не забезпечує достатніх стимулів для підвищення продуктивності праці фахівців, оскільки для багатьох із них, за результатами опитувань, важливе значення мають саме стабільність і впевненість у майбутньому. Такий вид зайнятості присутній не лише в системі соціально-трудоїх відносин працівників і вітчизняних роботодавців, оскільки в міру розвитку сучасних інформаційно-комунікативних технологій зростає частка висококваліфікованих фахівців (наприклад, програмістів, фахівців у сфері комп'ютерних технологій, винахідників тощо), які виконують відповідні замовлення для зарубіжних компаній. У цьому випадку, незважаючи на те, що продуктивність праці таких фахівців може бути достатньо високою, цей вид зайнятості не забезпечує належного внеску у підвищення продуктивності й ефективності економіки відповідної території, ще більше поглиблюючи розшарування у рівнях доходів фахівців. Тому, завданнями органів місцевого самоврядування є реалізація відповідних програм сприяння формальній

зайнятості, створення стимулів для роботодавців щодо легалізації працевлаштування фахівців та виплати заробітної плати.

У контексті підвищення продуктивності праці фахівців особливе місце належить також подоланню негативних наслідків міжрегіональної та міждержавної міграції. Як слушно підкреслює В. Геєць, з одного боку, важливими у практичному плані щодо європеїзації для населення України є інститути соціалізації, пов'язані з освітою, яку українська молодь здобуває на Заході, та з трудовою міграцією, що дозволяє засвоювати норми і цінності європейського економічного і суспільного характеру, а після повернення поширювати набутий досвід, однак, такий досвід не завжди є позитивним [25]. Так, поширюються тенденції відтоку фахівців, часто найбільш кваліфікованих і конкурентоспроможних, особливо з депресивних регіонів із низьким рівнем соціально-економічного розвитку, до більш розвинених регіонів та за кордон. Крім того, у багатьох випадках молоді фахівці, які отримали освіту за кордоном, залишаються працювати за межами України.

Підтримуємо думку М. Долішнього щодо певної односторонності результатів глобалізації, від яких виграють економічно розвинені країни, зокрема, за рахунок залучення дешевої робочої сили, використання у власних інтересах наукового, інтелектуального потенціалу інших держав [44].

Отже, як відзначає І. Заюков, унаслідок негативної демографічної ситуації, що характеризується низькими темпами народжуваності і підвищенням питомої ваги осіб літнього віку в загальній структурі населення, необхідно активізувати молодіжну політику щодо забезпечення високого рівня зайнятості молоді, підвищення рівня її економічної активності і зменшення рівня безробіття [80].

Крім того, підвищенню продуктивності праці фахівців регіону сприятиме розробка програм професійного розвитку, надаючи перевагу паралельному підходу до організації навчання і трудової діяльності [131].

4. Четвертий напрям пов'язаний із проведенням *структурної економічної перебудови регіонів* та створенням умов для розміщення високотехнологічного виробництва (табл. 3.6), що забезпечить сталий розвиток, збільшить кількість робочих місць, у тому числі високотехнологічних, оновлення та модернізацію наявних робочих місць, призведе до скорочення міграції населення та матиме позитивний вплив як на регіональний рівень продуктивності праці загалом, так і фахівців, зокрема.

Таблиця 3.6

Зміст основних етапів структурної перебудови економіки регіонів за інноваційної моделі розвитку

Зміст етапу	Основні заходи
1. Оптимізація структури видів економічної діяльності	Визначення перспективних з точки зору інноваційного розвитку видів економічної діяльності та закриття нерентабельних виробництв. Мінімізація матеріально-сировинної орієнтації економіки регіону та надання переваг галузям і підприємствам, що виготовляють продукцію кінцевого споживання
2. Визначення інноваційних пріоритетів регіонального розвитку	Оцінювання потенціалу до інноваційного розвитку галузей та підприємств регіону. Оновлення та модернізація робочих місць. Створення нових високотехнологічних робочих місць. Розвиток високотехнологічного виробництва та високоінтелектуальних видів послуг.
3. Забезпечення інтеграційних процесів інноваційного розвитку регіону	Налагодження ефективної співпраці у рамках системи «освіта – наука – виробництво». Сприяння інтеграції економіки регіону у загальнодержавний та світовий економічний простір.

Джерело: розроблено автором

Основними етапами даного напрямку є поступове зниження кількості суб'єктів господарювання, ще не мають перспектив із точки зору формування інноваційної моделі економіки регіону, сприяння розвитку економічної діяльності інноваційно орієнтованих галузей, підприємств, організацій та налагодження ефективної інтеграційної взаємодії між ними.

Визначення інноваційних пріоритетів регіонального розвитку може бути здійснене із застосуванням сучасних підходів Форсайта, що полягають в

організації систематичної оцінки (до 25-30 років) перспектив розвитку науки, технологій, економіки і суспільства, які можуть принести найбільший економічний і соціальний ефекти. Результати відповідних досліджень використовуються для вибору науково-технічних пріоритетів, вироблення механізмів формування інноваційного розвитку, сприяють виявленню і зміцненню галузей, в яких можуть бути здійснені ефективні прориви і отримані вагомі конкурентні переваги [145].

Такий підхід до структурної перебудови економіки регіонів, з одного боку, дозволить підвищити продуктивність праці фахівців інноваційно активних підприємств, та разом з тим, з іншого – призведе до вивільнення певної кількості фахівців унаслідок закриття частини нерентабельних суб'єктів господарювання, що актуалізуватиме завдання перенавчання та ефективного перерозподілу фахівців у рамках пріоритетів інноваційного розвитку регіону.

5. Завданнями п'ятого напрямку є *розроблення системи стимулів для більш повного використання ресурсів регіонів* із метою підвищення продуктивності праці фахівців, реалізація виявлених екстенсивних та інтенсивних резервів зростання продуктивності праці на основі впровадження інноваційних форм і методів організації трудової діяльності, використання сучасної техніки і технологій.

Найважливішими характеристиками ефективності використання ресурсів регіонів виступають: економічна, соціальна та екологічна ефективність (табл. 3.7).

Запровадження інноваційних форм і методів організації трудової діяльності фахівців у поєднанні з відповідними стимулами до високопродуктивної праці дозволить підвищити ефективність використання усіх видів ресурсів регіонів (матеріальних, фінансових, інформаційних, інтелектуальних тощо).

Таблиця 3.7

Основні характеристики ефективності використання ресурсів регіону

Вид ефективності	Показники оцінювання
Економічна ефективність	узагальнюючими критеріями виступають обсяг промислової продукції, вартість основних засобів, обсяг валового регіонального продукту, обсяг експорту послуг, коефіцієнт покриття експортом імпорту, рівень рентабельності операційної діяльності підприємств
Соціальна ефективність	оцінюється за рівнем доходів населення, рівнем безробіття, природним приростом населення
Екологічна ефективність	показники враховують наслідки відповідної господарської діяльності для навколишнього природного середовища (скидання забруднених зворотних вод у поверхневі водні об'єкти; викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря від стаціонарних та пересувних джерел забруднення; утворення відходів)

Джерело: складено автором на основі [144]

6. Шостий напрям має на меті *підвищення ділової та інноваційної активності* на основі взаємодії органів місцевого самоврядування, підприємств та їх об'єднань, профспілок, закладів професійної освіти, економічно активного населення та ін.

Для активізації інноваційної діяльності необхідно залучати кошти підприємницького сектора, реалізувати проекти державно-приватного партнерства, створювати інвестиційний фонд, розвивати малий і середній бізнес, інноваційну інфраструктуру, стимулювати інноваційний процес [168].

Задля активізації інноваційної активності важливе значення має налагодження інтенсивної взаємодії усіх учасників інноваційного процесу, забезпечуючи єдність усіх процесів в системі «освіта – наука – виробництво».

Генерування нових ідей, розробка нових технологій, або так званих інновацій, перш за все, здійснюються у сфері наукових та освітніх установ. Однак в Україні відбувається скорочення кадрового потенціалу науки, унаслідок вибуття працівників найбільш продуктивного віку до інших сфер економічної діяльності, а також їхньої еміграції [217].

Крім того, на сьогоднішній день існують дві паралельні лінії: підприємства, які впроваджують сучасне обладнання і технології, та система

освіти, яка не має фінансових, матеріально-технічних і кадрових ресурсів для підготовки фахівців, що працюватимуть в умовах постійного оновлення техніки, технологій, інформації [99].

Випускники ВНЗ за рівнем підготовки і отриманими компетенціями, як показують опитування роботодавців, не завжди відповідають їх вимогам. При цьому і самі випускники не задоволені пропонованою роботою, заробітною платою і умовами праці, нерідко відмовляються від працевлаштування за отриманою спеціальністю. В сукупності це веде до низької ефективності використання праці молодих фахівців, що дозволяє ставити питання і про «перевиробництво» фахівців із вищою освітою, і про незадовільну якість їх підготовки [148].

Принципово різними є переконання щодо важливості якісної освіти у досягненні професійного успіху в Україні та за кордоном. Так, за результатами оцінок Е. Лібанової, гарну освіту вважають ключовим чинником успіху 49,3% респондентів, що проживають в економічно розвинених країнах, та лише 25,8% українців. У якості найвпливовіших чинників високий інтелект та здібності відмітили 56,4% закордонних респондентів та тільки 30,3% вітчизняних [112].

При визначенні регіональних пріоритетів у сфері підвищення продуктивності праці молодих фахівців слід враховувати, що освітній процес є важливою складовою інноваційної системи, проявами якого є:

- виробництво нових знань у рамках науково-дослідної діяльності;
- передача знань через освіту і розвиток людських ресурсів;
- розвиток безперервної освіти (освіти упродовж життя);
- сприяння розвитку інновацій на регіональному рівні тощо [105].

У зв'язку з цим, актуалізуються питання активізації співпраці підприємств реального сектору економіки з ВНЗ, зокрема, участі роботодавців у формуванні сучасних освітніх і професійних стандартів, розробці навчальних планів і програм за конкретними спеціальностями [134; 138], визначенні якісних вимог до підготовки фахівців, оновленні матеріально-технічної

лабораторної бази ВНЗ, створенні на базі інноваційних підприємств навчальних лабораторій, центрів, формуванні наскрізних програм виробничої і переддипломної практики, забезпеченні можливостей для студентів реального і якісного проходження усіх видів практики, для професорсько-викладацького складу – стажування на базі інноваційних підприємств, участі керівників, провідних фахівців підприємств, установ у викладанні окремих практично-орієнтованих навчальних курсів, наданні можливостей для працевлаштування на базі неповного робочого дня або тижня для студентів старших курсів з метою набуття ними практичного досвіду роботи та ін.

7. Сьомий напрям включає *розвиток інноваційної інфраструктури регіонів*, налагодження ефективної міжрегіональної інтеграції, формування інноваційних кластерів за територіальним та галузевим принципом.

Інноваційна інфраструктура, являючи собою «сукупність взаємопов'язаних спеціальних інноваційних інститутів і мереж, які забезпечують розвиток і підтримку всіх стадій інноваційного процесу в регіоні з метою підвищення його інноваційного потенціалу» [20], відіграє значну роль у зростанні інноваційної активності суб'єктів господарювання й підвищенні високопродуктивної зайнятості фахівців, сприяє створенню нових робочих місць у сфері консалтингового, фінансового, інформаційного забезпечення інноваційної діяльності.

До основних елементів розвитку регіональної інноваційної інфраструктури належать: виробничо-технологічні структури (технопарки, наукові парки, інноваційно-технологічні центри, бізнес-інкубатори, інноваційно-технологічні та інжинірингові фірми та ін.); юридичні (податкові) консультанти; організації з підготовки і перепідготовки кадрів у сфері технологічного менеджменту (поява нової категорії фахівців з комерціалізації результатів НДДКР); фінансові структури (бюджетні, позабюджетні, венчурні, страхові фонди, кредитно-гарантійні організації небанківського сектора, банки, фінансово-промислові групи, орієнтовані на технологічну інноваційну

діяльність); аналітичні центри інноваційного ринку, регіональні центри інноваційного розвитку, віртуальні біржі; кластери [199].

Необхідно відмітити, що інноваційні кластери, які формуються у регіонах, сприяють розв'язанню більшості соціальних проблем територій, поліпшенню їх інфраструктури, створенню нових робочих місць. Об'єднання зусиль підприємців, що є відмінною ознакою кластера, органів управління, суб'єктів інвестиційної та інноваційної діяльності на визначеній території, створює суттєві переваги в конкурентній боротьбі, сприяє раціоналізації виробничих, соціальних і ринкових процесів. Формування регіональних інноваційних кластерів, за оцінками фахівців, потребує наявності відповідних організаційно-економічних передумов [48]. Водночас, створення кластерних об'єднань на рівні регіону сприятиме суттєвому підвищенню продуктивності праці фахівців, забезпечуючи гідну оплату праці та можливості для професійного розвитку (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Передумови та результати формування регіональних інноваційних кластерів у контексті підвищення продуктивності праці фахівців

Передумови	Основні результати
Зацікавленість органів влади в кластерному варіанті розвитку економіки регіону та розширенні кооперації і співробітництва	Забезпечення економічно обґрунтованого перерозподілу фахівців на користь інноваційно активних підприємств
Наявність основоположних підприємств і власників, які потенційно зацікавлені у співробітництві для розвитку кластера	Підвищення спеціалізації і розподілу праці фахівців різних підприємств, установ, організацій
Високий інноваційно-технологічний рівень підприємств і організацій	Створення нових високопродуктивних робочих місць для фахівців
Значна конкурентоспроможність продукції підприємств і організацій	Зростання оплати праці фахівців кластерного об'єднання
Постійний розвиток і вдосконалення інфраструктури підтримки бізнесу в регіоні	Підвищення продуктивності праці фахівців, зайнятих у науковій та освітній сферах
Наявність висококваліфікованої системи професійної освіти	Забезпечення безперервного професійного розвитку фахівців, навчання інноваційним підходам до організації трудової діяльності

Джерело: розроблено автором

8. Завданням восьмого напряму є *підвищення інвестиційної привабливості регіонів*, що сприятиме впровадженню інноваційних технологій, продукції та методів управління.

Рівень інвестиційної привабливості регіону для вітчизняних та іноземних інвесторів визначається наявністю відповідної матеріально-сировинної бази, природних, трудових та інших ресурсів, особливостями географічного розташування об'єктів інвестицій, розвитком інфраструктури регіону, наявністю конкретних об'єктів, які становлять інтерес з точки зору вкладення інвестицій, враховуючи забезпечення гарантій отримання прибутку та повернення вкладень у визначений термін, мінімізації ймовірних ризиків.

9. Дев'ятий напрям передбачає забезпечення *соціальної консолідації та соціального діалогу* з метою мінімізації соціальних наслідків реструктуризації економіки регіону, підвищення соціальних стандартів, рівня та якості життя населення регіонів.

Під час подолання соціальних наслідків реструктуризації економіки регіонів відповідно до вимог інноваційного розвитку економіки, вагома роль належить активізації конструктивних процесів соціальної консолідації та соціального діалогу між представниками органів місцевого самоврядування, роботодавців та найманих працівників. Соціальний діалог виступає дієвим засобом підвищення продуктивності праці фахівців та їх конкурентоспроможності на ринку кваліфікованої праці.

У довгостроковій перспективі він має забезпечувати оптимальний баланс між економічною ефективністю (інноваційний розвиток економіки), соціальною згуртованістю (формування якісного соціального капіталу), соціальною справедливістю та техногенно-екологічною безпекою суспільства (стимулювання до запровадження природоохоронних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій) [88].

Важливого значення у цих процесах, як зазначає І. Гнибіденко, набуває забезпечення соціальної справедливості у сфері зайнятості, яка «полягає у

створенні рівних соціально-трудових умов та можливостей для учасників трудових відносин з метою забезпечення продуктивної зайнятості та відсутності будь-якого виду дискримінації» [27].

У цілому, організаційно-методичне забезпечення подолання регіональних диспропорцій у рівнях продуктивності праці фахівців має бути спрямованим на формування суттєвої диференціації між оплатою розумової і фізичної праці на користь пріоритетного стимулювання трудової діяльності висококваліфікованих фахівців, завдяки чому підвищується зацікавленість фахівців в отриманні якісної освіти, ефективному використанні знань. Його практична реалізація передбачає впровадження регуляторних та стимулюючих заходів органами державної влади й місцевого самоврядування, а також відповідних дій підприємств реального сектору економіки на засадах соціального партнерства (проведення структурної перебудови, запровадження системи стимулювання інноваційної активності, підвищення інвестиційної привабливості, забезпечення соціальної консолідації населення регіону тощо). Це дозволить забезпечити стабільний розвиток ринків кваліфікованої праці регіонів в умовах децентралізації державного управління.

Отже, політика подолання регіональних диспропорцій соціально-економічного розвитку та підвищення на цій основі продуктивності праці фахівців повинна диференціюватися для різних груп регіонів. Зокрема, відчутною є різниця у рівні продуктивності праці між розвиненими і депресивними регіонами України (табл. 3.9). Для наочного бачення розриву між загальнодержавним та регіональними значеннями продуктивності праці, даний показник виражено відносно, як відхилення регіонального значення від загальнодержавного.

Отже, за показником продуктивності праці до п'ятірки лідерів увійшли наступні регіони: м. Київ (рівень продуктивності праці на 196,5 % перевищує значення по країні), Дніпропетровська (рівень продуктивності праці на 33,9% перевищує значення по країні), Київська (рівень продуктивності праці на

21,8% перевищує значення по країні), Полтавська (рівень продуктивності праці на 20,9 % перевищує значення по країні) та Донецька (рівень продуктивності праці на 12,3% перевищує значення по країні) області.

Таблиця 3.9

Рейтинг регіонів України за рівнем продуктивності праці за 2005-2013 рр., % відхилення від загальнодержавного значення

Роки Region	Відхилення у % від всеукраїнського рівня продуктивності праці								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
м. Київ	167,2	163,8	180,5	164,1	171,4	165,2	149,3	174,7	196,5
Дніпропетровська обл.	22,7	26,1	30,5	46,6	34,2	41	42,7	35	33,9
Київська обл.	-9	-7,7	-4,3	-0,8	9,9	11	22,4	28,3	21,8
Полтавська обл.	22,8	22	18,3	9,1	14,9	28,6	24,7	20,9	20,9
Донецька обл.	28	29,3	25,1	21,7	15,8	21,7	26	20	12,3
Україна									
Харківська обл.	-7,5	-6,6	-3	0,1	2,9	-3,6	-6,2	-10,4	-10,8
Запорізька обл.	10,6	11	13,1	10,4	0,4	-3,1	-6,6	-6,9	-11,4
Одеська обл.	-5,4	-8,7	-9,4	-2,6	3,4	-3,4	-8,4	-14,8	-12,2
Миколаївська обл.	-24,6	-16,6	-21,7	-21,7	-16	-16,1	-19,8	-23,7	-19,7
Івано-Франківська обл.	-13,7	-17,5	-24,7	-27	-27,6	-27,8	-21,2	-17,9	-20,9
Черкаська обл.	-27	-28,1	-32,3	-27,5	-26,4	-25,9	-25,6	-22,5	-21,1
Кіровоградська обл.	-29,6	-32	-37,3	-32,7	-31,6	-31,6	-27,8	-30,7	-21,8
Львівська обл.	-24,4	-23,5	-24,6	-28	-26,7	-28,9	-26,1	-21,4	-23,2
Луганська обл.	-12,4	-12,7	-12,2	-11	-17,2	-16	-10,9	-18,7	-27
Сумська обл.	-31,1	-32,8	-34,1	-34,1	-29	-30,9	-31,1	-33,1	-30,5
Вінницька обл.	-33,9	-34,6	-38,6	-38,7	-35,9	-36,4	-35	-34,3	-31,1
Чернігівська обл.	-31	-32,1	-33,6	-34,2	-32,6	-33,7	-30,5	-29,8	-31,4
Житомирська обл.	-39	-41,1	-43,4	-41,6	-41,3	-37,4	-38,2	-37	-37,7
Волинська обл.	-27,6	-31,9	-32,7	-35,5	-36,9	-37,7	-37,4	-37	-38
Хмельницька обл.	-36,4	-37,5	-39,2	-40,2	-39,8	-41,7	-37,7	-35,9	-38,3
Рівненська обл.	-26,3	-27	-31,3	-34,9	-35,5	-36,9	-38,4	-38,3	-40,4
Херсонська обл.	-39,4	-42,9	-48,2	-42,6	-39	-40,1	-40,1	-43,5	-42
Тернопільська обл.	-43,4	-40,3	-43,3	-44,7	-41,5	-44,8	-41,3	-43	-45,3
Закарпатська обл.	-43	-42,6	-44,3	-47,1	-47,2	-46,1	-46,1	-43,7	-47
Чернівецька обл.	-45,2	-46,3	-48,5	-48,7	-50,2	-51,6	-51,5	-52,6	-52,9

Джерело: складено і розраховано автором на основі [186, с. 345; 17, с. 10; 187, с. 334; 18, с. 13]

Регіонами-аутсайдерами стали Чернівецька (рівень продуктивності праці на 52,9 % нижчий за середнє значення по країні), Закарпатська (рівень

продуктивності праці на 47,0% нижчий за середнє значення по країні), Тернопільська (рівень продуктивності праці на 45,3 % нижчий за середнє значення по країні), Херсонська (рівень продуктивності праці на 42,0% нижчий за середнє значення по країні) та Рівненська (рівень продуктивності праці на 40,4% нижчий за середнє значення по країні) області.

Відповідно до рівня продуктивності праці регіони України було розділено на чотири групи (табл. 3.10): регіони з високий рівнем продуктивності праці – м. Київ, Дніпропетровська, Київська, Полтавська та Донецька області (рівень продуктивності праці перевищує значення по Україні); з достатнім рівнем продуктивності праці – Харківська, Запорізька, Одеська та Миколаївська області, м. Севастополь (рівень продуктивності на 10-20% нижчий від значення по Україні); низький рівень продуктивності мали Івано-Франківська, Черкаська, Кіровоградська, Львівська, Луганська, Сумська, Вінницька, Чернігівська, Житомирська, Волинська, Хмельницька області, АР Крим (рівень продуктивності праці від 20 до 40% нижчий, ніж у середньому по Україні); наднизький рівень продуктивності праці мали такі регіони, як Рівненська, Херсонська, Тернопільська, Закарпатська та Чернівецька області (рівень продуктивності праці нижчий, ніж у середньому по Україні більш, ніж на 40%).

Таблиця 3.10

Групування регіонів України за рівнем продуктивності праці по відношенню до загальнодержавного значення

Високий (вище середнього по Україні)	Достатній (на 10-20% нижче)
м. Київ, Дніпропетровська, Київська, Полтавська, Донецька області	Харківська, Запорізька, Одеська, Миколаївська області
Низький (на 20-40% нижче)	Наднизький (нижчий на 40% і більше)
Івано-Франківська, Черкаська, Кіровоградська, Львівська, Луганська, Сумська, Вінницька, Чернігівська, Житомирська, Волинська, Хмельницька області	Рівненська, Херсонська, Тернопільська, Закарпатська та Чернівецька області

Джерело: складено автором

За умов формування інноваційної моделі економіки, на розвиток регіонів із різним рівнем продуктивності праці та різним рівнем розвитку, відповідно,

неоднакову силу впливу мають ті чи інші фактори, а отже, не можна застосовувати єдині механізми підвищення продуктивності праці до регіонів з різним рівнем продуктивності праці.

На рівень продуктивності праці фахівців територій за умов формування інноваційної моделі економіки значний вплив має наявність відповідних передумов для її підвищення. За результатами проведених у другому розділі роботи розрахунків інтегрального індексу передумов підвищення продуктивності праці фахівців, розподілимо регіони країни на чотири групи (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Групування регіонів України за інтегральним індексом передумов
підвищення продуктивності праці фахівців**

Високий (понад 0,4)	Достатній (0,3-0,4)
м. Київ, Дніпропетровська, Запорізька, Харківська області	Донецька, Миколаївська, Сумська, Полтавська області
Низький (0,2-0,3)	Наднизький (нижче 0,2)
Київська, Луганська, Івано-Франківська, Вінницька, Одеська, Херсонська, Закарпатська, Хмельницька, Рівненська, Волинська, Кіровоградська області	Львівська, Чернівецька, Чернігівська, Черкаська, Житомирська, Тернопільська області

Джерело: складено автором

На підставі порівняння регіонів за рівнем продуктивності праці в цілому та наявністю належних передумов для підвищення продуктивності праці фахівців складено рейтинг регіонів (табл. 3.12). Як бачимо, для більшості регіонів значення загального рівня продуктивності праці та індексу передумов підвищення продуктивності праці фахівців співпадають або ж коливаються у межах сусідніх груп (виняток складає Київська область з високим рівнем продуктивності праці в цілому та низьким значенням передумов її підвищення для фахівців).

Складений рейтинг регіонів дозволив розробити диференційовані заходи щодо підвищення продуктивності праці фахівців у межах груп. Загальний підхід до регіональної інноваційної політики має базуватися: на підтриманні наявного високого інноваційного потенціалу (інтелектуальних, технологічних,

науково-виробничих ресурсів з відповідним ресурсним забезпеченням, які здатні продукувати нові знання з ефективним механізмом комерціалізації останніх [23]) – для регіонів I групи; нарощуванні інноваційного потенціалу – для регіонів II групи; розвиткові інноваційного потенціалу – для регіонів III групи; формуванні інноваційного потенціалу – для регіонів IV групи.

Таблиця 3.12

Рейтинг регіонів за рівнем продуктивності праці та наявністю належних передумов для підвищення продуктивності праці фахівців

Група регіонів за рівнем розвитку	Склад групи	Рівень продуктивності праці	Інтегральний індекс передумов підвищення продуктивності праці фахівців
I. Високий та достатній	м. Київ	В	В
	Дніпропетровська обл.	В	В
	Полтавська обл.	В	Д
	Донецька обл.	В	Д
	Запорізька обл.	Д	В
	Харківська обл.	Д	В
	Миколаївська обл.	Д	Д
II. Достатній та низький	Київська обл.	В	Н
	Одеська обл.	Д	Н
	Сумська обл.	Н	Д
III. Низький	Івано-Франківська обл.	Н	Н
	Кіровоградська обл.	Н	Н
	Луганська обл.	Н	Н
	Вінницька обл.	Н	Н
	Волинська обл.	Н	Н
	Хмельницька обл.	Н	Н
IV. Наднизький	Черкаська обл.	Н	НН
	Львівська обл.	Н	НН
	Чернігівська обл.	Н	НН
	Житомирська обл.	Н	НН
	Рівненська обл.	НН	Н
	Херсонська обл.	НН	Н
	Закарпатська обл.	НН	Н
	Тернопільська обл.	НН	НН
	Чернівецька обл.	НН	НН

Умовні позначення: *В* – високий рівень показника, *Д* – достатній рівень, *Н* – низький рівень, *НН* – наднизький рівень

Джерело: складено автором

Основні заходи щодо підвищення продуктивності праці фахівців для груп регіонів узагальнено в табл. 3.13.

Таблиця 3.13

**Першочергові заходи щодо підвищення продуктивності праці
фахівців для груп регіонів за рівнем розвитку**

Група регіонів за рівнем розвитку	Зміст основних заходів щодо підвищення продуктивності праці фахівців
<i>I. Високий та достатній</i>	<i>Підтримання інноваційного потенціалу регіону:</i> 1. Подальший розвиток інноваційної інфраструктури регіону. 2. Налагодження ефективної міжрегіональної інтеграції. 3. Формування інноваційних кластерів за територіальним та галузевим принципом
<i>II. Достатній та низький</i>	<i>Нарощування інноваційного потенціалу регіону:</i> 1. Стимулювання активізації інноваційної діяльності в регіоні. 2. Реалізація регіональних програм професійного розвитку фахівців. 3. Активізація взаємодії органів місцевого самоврядування, підприємств та їх об'єднань, профспілок, закладів професійної освіти, економічно активного населення з питань створення відповідних передумов підвищення продуктивності праці фахівців.
<i>III. Низький</i>	<i>Розвиток інноваційного потенціалу регіону:</i> 1. Підвищення інвестиційної привабливості регіону для внутрішніх та зовнішніх інвесторів. 2. Створення нових високотехнологічних робочих місць, оновлення та модернізація вже існуючих. 3. Посилення диференціації в оплаті висококваліфікованої та низькокваліфікованої праці. 4. Визначення кадрових потреб з урахуванням перспективних змін у рівні інноваційного розвитку регіону. 5. Реалізація регіональних програм молодіжної зайнятості з метою закріплення молодих фахівців на робочих місцях у межах регіону.
<i>IV. Наднизький</i>	<i>Формування інноваційного потенціалу регіону:</i> 1. Проведення структурної перебудови економіки регіону. 2. Забезпечення більш раціонального використання всіх видів наявних ресурсів. 3. Мінімізація негативних соціальних заходів реструктуризації, забезпечення соціального захисту та ефективного перерозподілу вивільнених фахівців. 4. Реалізація регіональних програм, спрямованих на мінімізацію неформальної зайнятості, відтоку кваліфікованої робочої сили в інші регіони та за кордон.

Джерело: розроблено автором

Підводячи підсумки, необхідно зазначити, що подолання диспропорцій розвитку регіонів є основним завданням, що лежить в основі економічної безпеки країни та покращення соціально-економічного становища країни. Особливого значення для підвищення економічної безпеки та конкурентоспроможності України є подолання диспропорцій у рівнях продуктивності праці, оскільки саме даний показник є результатом соціально-економічного розвитку регіонів. Враховуючи тенденції сучасного розвитку економік країн світу, першочергова увага повинна приділятися інноваційному потенціалу країни та розвитку економіки за інноваційної моделлю. Лише за таких умов можна гарантувати отримання довгострокових переваг та підвищення конкурентоспроможності. Однак, розвиток країни за інноваційною моделлю можливий тільки за умови інноваційного розвитку та підвищення інноваційного потенціалу всіх регіонів, підвищення на цій основі продуктивності праці фахівців інтенсивним шляхом. За інших умов, диспропорції розвитку регіонів збільшуватимуться. Так, регіони зі стабільним розвитком інноваційного потенціалу отримуватимуть все більші довгострокові переваги, регіони ж із низьким інноваційним потенціалом втрачатимуть свої конкурентні позиції.

3.3. Напрями підвищення продуктивності праці фахівців на мікроекономічному рівні

Для визначення основних шляхів підвищення продуктивності праці фахівців на мікрорівні необхідно на основі аналізу відповідної нормативної бази (Додаток С) встановити зміст та етапи виконання відповідної програми на підприємстві (табл. 3.14), а також використовуючи результати проведеного анкетування, побудувати когнітивну карту впливу факторів на рівень продуктивності праці фахівців, яка дозволяє наочно представити існуючі взаємозалежності.

Таблиця 3.14

**Зміст та структура програми підвищення продуктивності праці
фахівців на підприємстві**

Зміст етапу	Основні завдання
1. Оцінювання наявного рівня продуктивності праці фахівців	Використання натуральних та вартісних показників вимірювання продуктивності праці фахівців. Застосування вартісних, натуральних і трудових методів вимірювання продуктивності праці фахівців. Порівняння одержаних значень продуктивності праці різних груп фахівців та темпів зміни показників у динаміці.
2. Виявлення та оцінювання екстенсивних та інтенсивних резервів зростання продуктивності праці фахівців	Розробка заходів стимулювання фахівців до підвищення продуктивності праці. Визначення критеріїв очікуваних економічних та соціальних результатів програми на підприємстві та показників продуктивності праці фахівців на перспективний період.
3. Розробка плану заходів щодо реалізації виявлених резервів зростання продуктивності праці фахівців	Встановлення структури і змісту основних заходів щодо реалізації резервів підвищення продуктивності праці фахівців. Визначення термінів реалізації та етапів виконання для кожної групи заходів. Встановлення повноважень та відповідальності щодо реалізації заходів підрозділами підприємства або окремими виконавцями. Планування бюджету витрат на реалізацію заходів на кожному етапі.
4. Розробка та обґрунтування плану стимулювання підвищення продуктивності праці фахівців	Забезпечення диференціації в оплаті праці залежно від досягнутого рівня продуктивності праці фахівців на рівні підрозділів або окремих працівників. Розробка програми професійного розвитку фахівців з урахуванням планового рівня продуктивності праці у поточній і довгостроковій перспективах. Розробка програми кар'єрного просування фахівців залежно від досягнутого рівня продуктивності праці.
5. Контроль виконання заходів програми підвищення продуктивності праці фахівців	Забезпечення контролю за своєчасністю виконання запланованих заходів. Забезпечення контролю витрат на виконання заходів на кожному етапі. Контроль якості виконання заходів. Аналіз виявлених відхилень та коригування плану заходів за необхідності.
6. Оцінювання досягнутих результатів програми підвищення праці фахівців.	Розрахунок показників економічної ефективності програми. Визначення соціального ефекту від реалізації програми.
7. Планування заходів щодо підвищення продуктивності праці фахівців на наступний період	Аналіз позитивного досвіду щодо реалізації заходів та виявлення недоліків. Комплексна оцінка досягнутих результатів реалізації програми підвищення продуктивності праці фахівців. Визначення заходів з урахуванням перспектив активізації інноваційної діяльності підприємства у довгостроковій перспективі.

Головним механізмом підвищення продуктивності інтелектуальної праці фахівців є професійний розвиток, що являє собою сукупність організаційно-економічних заходів щодо: навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу; організації винахідницької та раціоналізаторської роботи; професійної адаптації; оцінки кандидатів на вакантну посаду; поточної періодичної оцінки кадрів; планування ділової кар'єри; роботи з кадровим резервом та ін. При цьому береться до уваги стратегія розвитку компанії і рівень професіоналізму кожного із співробітників [100].

До питання щодо розвитку персоналу та підвищення продуктивності інтелектуальної праці кожне підприємство підходить по-різному. Провідні світові корпорації (такі як IBM, General Motors, Motorola) витрачають чимало часу і коштів на навчання і розвиток своїх співробітників [100].

Іншим прикладом є компанія Toyota, нею використовується оригінальна програма «Toyota Customer Service Marketing» (TSM), основними етапами якої є: підготовка до прийняття на роботу, відбір персоналу, підготовка до прибуття нового працівника, навчання персоналу, оцінка проведеного навчання.

Тобто на першій стадії виявляють потребу підприємства у персоналі, визначають кількість вакантних місць та вимоги до кандидатів, після розробки всіх вимог компанія «Toyota» рекомендує створити портрет кандидата на дану посаду. Заключним етапом даної фази є розміщення оголошень щодо прийому на роботу. В даному контексті мова йде не тільки про оголошення в Інтернеті, а, перш за все, оголошення всередині компанії, між університетами, що випускають фахівців необхідних професій, між партнерами підприємства. За програмою TSM найкращим є метод підготовки власних кадрів, адже кар'єрне зростання приносить найефективніші результати. На фазі відбору виокремлюють найкращих кандидатів, проводять співбесіди та роблять офіційну пропозицію щодо роботи в компанії. Результативність даного етапу залежить від того, наскільки професійно та конкретно були визначені вимоги до працівників, їх вагомість, обмеження.

Після вибору потрібного кандидата відбувається підготовка до прибуття нового працівника. На даному етапі проводиться вступне навчання, метою навчання є надати можливість новому працівнику зрозуміти, чим займається компанія, які її особливості, як проходять бізнес-процеси в організації, вивчити правила та норми роботи. Після навчання проводиться перевірка засвоєних знань, метою якої є визначити остаточну кваліфікацію працівника та його здатність до навчання. Даний етап спеціалісти TSM радять проводити не тільки теоретично, але і перейти до практики, адже саме таким чином можна найкраще визначити, як людина може застосувати знання на практиці. Останнім етапом є розробка плану навчання працівника. Навчання може проводитись індивідуально та в групі. Вид навчання залежить від працівника, на якому етапі розвитку знаходяться інші працівники, чи є можливість індивідуального навчання, строки, в які працівник має засвоїти вивчене та застосувати на практиці, складності матеріалу.

Наступний етап – навчання персоналу, він стосується усього персоналу, незалежно від досвіду роботи та посади. Розробляють річний план навчання для кожного співробітника окремо, що ґрунтується на досвіді роботи, кваліфікації співробітника, його можливостях щодо навчання, розвитку та засвоєння знань. Програма TSM розглядає навчання співробітників не тільки за своїм профілем, але й як проведення таких курсів, які допоможуть розширити знання про діяльність усієї компанії. Наприклад, для механіків не буде зайвим проведення додаткових курсів із правових питань, маркетингу, основ менеджменту; для адміністративного персоналу — освоєння мінімальних знань про будову автомобіля, технічні переваги та недоліки тієї чи іншої моделі авто. Курси за різними напрямками мотивують персонал, надають можливість зрозуміти діяльність усієї компанії загалом, а не тільки тієї частини, в якій безпосередньо працює людина.

Наступним етапом є проведення запланованих курсів за розробленим планом навчання, який може коректуватися через вплив зовнішнього

середовища. На заключному етапі, відповідно до програми TSM, відбувається оцінка проведеного навчання, тобто кожен працівник має пройти тестування, щоб підтвердити свої знання.

Технічний персонал корпорації Hyundai регулярно проходить підвищення кваліфікації на різних підприємствах корпорації. Менеджери Hyundai проходять навчання за програмами технічної освіти (H-STEP) та курсом комерційної й управлінської освіти (H-SAP). Отримані теоретичні знання спеціалісти постійно застосовують на практиці та в залежності від цього рівня кваліфікації отримують звання «Спеціаліст», «Експерт» та «Майстер». Отримати звання «Майстра» можна лише через 5 років роботи на підприємстві: протягом першого року працівник вважається учнем, потім проходить атестацію та отримує звання спеціаліста, ще через два роки проходить атестацію та отримує звання експерта, та ще через два за результатами атестації – звання майстра. Майстер, для того, щоб поновити своє звання, повинен кожні два роки проходити атестацію знань, починаючи від рівня «Учень» [100].

Однак, добре відшліфована система навчання та безперервний аналіз роботи працівників не завжди дають бажаний результат, через вплив багатьох інших факторів на емоційно-психологічний стан та здатність до професійної роботи працівника.

На мікрорівні задля визначення впливу факторів на рівень продуктивності праці фахівців на підприємствах Кіровоградської області побудовано когнітивну карту. Відповідно до даних когнітивної карти (рис. 3.7), структуровано фактори, що впливають на рівень продуктивності праці фахівців на підприємствах за ієрархією впливу: яким факторам підприємства приділяють достатньо уваги, помірно або ж недостатньо уваги.



Рис. 3.7. Когнітивна карта факторів підвищення продуктивності праці фахівців на підприємствах

Джерело: побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування

Дана когнітивна карта відображає взаємозв'язок факторів підвищення продуктивності праці фахівців. Визначення взаємозв'язку між факторами наглядно демонструє, які з них мають більш вагомий вплив на підвищення продуктивності інтелектуальної праці. З рисунку видно, що найбільший вплив на продуктивність праці фахівців шляхом прямого впливу, а також опосередковано, впливаючи на інші фактори, мають: доступ до необхідної інформації, рівень технологічної оснащеності робочого місця, матеріальне та нематеріальне заохочення. Трохи менший, але вагомий вплив мають сприятлива психологічна атмосфера, соціальна політика підприємства, ергономічні умови праці, інноваційна політика підприємства та стабільність роботи, професійні тренінги та семінари, вони впливають на продуктивність праці фахівців та на меншу кількість інших факторів. Третіми за значенням є ті фактори, що мають лише прямий вплив на продуктивність праці фахівців та не мають впливу на інші фактори (режим праці та відпочинку, професійний

розвиток працівників). Найменший вплив мають ті фактори, що впливають лише на інші фактори, не впливаючи прямо на продуктивність інтелектуальної праці (система штрафів та преміювання, оцінка та атестація працівників).

Відповідно до даних когнітивної карти побудуємо таблицю ієрархії факторів за рівнем впливу на продуктивність інтелектуальної праці та зазначимо, яким факторам підприємства, що аналізувалися, приділяють достатньо уваги (+), помірно уваги (+-) та приділяють недостатньо уваги (-) (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Ієрархія впливу факторів на рівень продуктивності праці фахівців на підприємствах Кіровоградської області

№	Фактори, що впливають на продуктивність праці фахівців, за ієрархією впливу	Стан фактора на підприємствах		
		великі	середні	малі
1.	Доступ до необхідної інформації	-	+	+
2.	Матеріальне заохочення	-	-	-
3.	Технологічна оснащеність робочого місця	+	+-	+
4.	Нематеріальне стимулювання	-	+-	-
5.	Сприятлива психологічна атмосфера	-	-	-
6.	Ергономічні умови праці	-	-	+-
7.	Професійний розвиток працівників	+	+	+
8.	Інноваційна політика підприємства	-	-	+
9.	Соціальна політика підприємства	+-	+	-
10.	Стабільність роботи	-	+-	-
11.	Режим праці та відпочинку	+	+-	-
12.	Система штрафів та преміювання	+-	-	+-
13.	Оцінка та атестація працівників	-	+	+
14.	Професійні тренінги та семінари	+	+	+

Джерело: складено автором на основі результатів соціологічного опитування

За результатами проведеного аналізу розроблено рекомендації щодо підвищення продуктивності праці фахівців на підприємствах. У першу чергу, всім підприємствам варто звернути увагу на матеріальне стимулювання праці, враховуючи його залежність від професійного розвитку, інноваційної політики та системи штрафів і премій. Покращення системи матеріального стимулювання повинно бути спрямованим на задоволення потреб працівників в

одержанні більш високої заробітної плати шляхом підвищення рівня індивідуальної професійної майстерності, зайняття внаслідок професійно-кваліфікаційного просування більш відповідальної і високооплачуваної посади; винайдення методів та шляхів поліпшення діяльності підприємства; доплати за оволодіння новими компетенціями та необхідними знаннями тощо.

При вирішенні питання щодо покращення психологічної атмосфери варто врахувати залежність даного фактору від таких факторів, як соціальна політика підприємства, ергономічні умови праці, стабільність роботи, матеріальне та нематеріальне заохочення, доступ до необхідної інформації, система штрафів та преміювання. Покращивши фактори впливу, можливо значно поліпшити психологічну атмосферу на підприємстві та продуктивність праці фахівців.

Іншим важливим фактором, на який підприємствам варто звернути більше уваги, є нематеріальна мотивація праці. Враховуючи, що на підприємствах значна частина працівників має вік до 35 років, актуальним є самореалізація та саморозвиток працівників. Тому, актуальним є кар'єрне просування, технологічна оснащеність робочого місця, публічне визнання заслуг працівника, оплата тренажерного залу, участь у тренінгах тощо. Важливим також є гарантія зайнятості кожного фахівця, створення умов для творчості у процесі праці тощо.

До інших факторів, на які підприємствам слід звернути увагу, варто віднести посилення відчуття стабільності роботи, покращення ергономічних умов праці, удосконалення інноваційної політики підприємства.

При цьому необхідно враховувати, що підприємство може впливати на фактори продуктивності праці фахівців корпоративного та індивідуального рівнів. На такі фактори індивідуального рівня, як рівень освіти, досвід роботи, кваліфікація, рівень знань, вік, стать, стан здоров'я, фізичний стан та інші підприємство впливає на стадії відбору кандидата. Відібравши потрібного працівника відповідної кваліфікації, з'являється більше шансів на його продуктивну роботу.

На перших етапах роботи, під час виконання поставлених завдань у фахівців проявляються інші фактори індивідуального рівня, які в подальшому впливають на продуктивність їхньої роботи. До таких факторів належать психологічний тип особистості, психологічна стійкість, потреба у визнанні, організованість, дисциплінованість, самоорганізація, самооцінка, незалежність у прийнятті рішень, відповідальність, здатність до навчання протягом життя, втомлюваність та інші. У міру того, як відібраний кандидат проходить період адаптації, проявляються інші фактори, такі як: захопленість та задоволеність роботою, емоційний стан, самопочуття, натхнення, настрій та ін.

У подальшому, навіть маючи відповідний набір кваліфікаційних здібностей та психологічних якостей, без підтримки з боку підприємства, у фахівця може настати процес емоційного вигорання. Тому, на наступних етапах роботи більшого значення для підвищення продуктивності праці фахівців набувають фактори корпоративного рівня.

У першу чергу, мають вагомий вплив фактори базового рівня, до яких належать технічна оснащеність робочих місць фахівців, доступ до інформації, ергономічні умови праці (рівень освітлення, шуму, раціональне розміщення обладнання), безпека праці, комфортність робочого місця, режим праці та відпочинку. В подальшому, коли підприємство забезпечить фахівця всім необхідним для ефективної роботи, вплинути на продуктивність праці можливо за допомогою таких факторів, як матеріальна та моральна мотивація, дисципліна, інноваційна спрямованість підприємства, психологічний клімат у колективі, стабільність роботи, створення умов для незалежного прийняття рішень працівниками розумової праці, чіткість поставлених цілей, розвиток трудового колективу та ін.

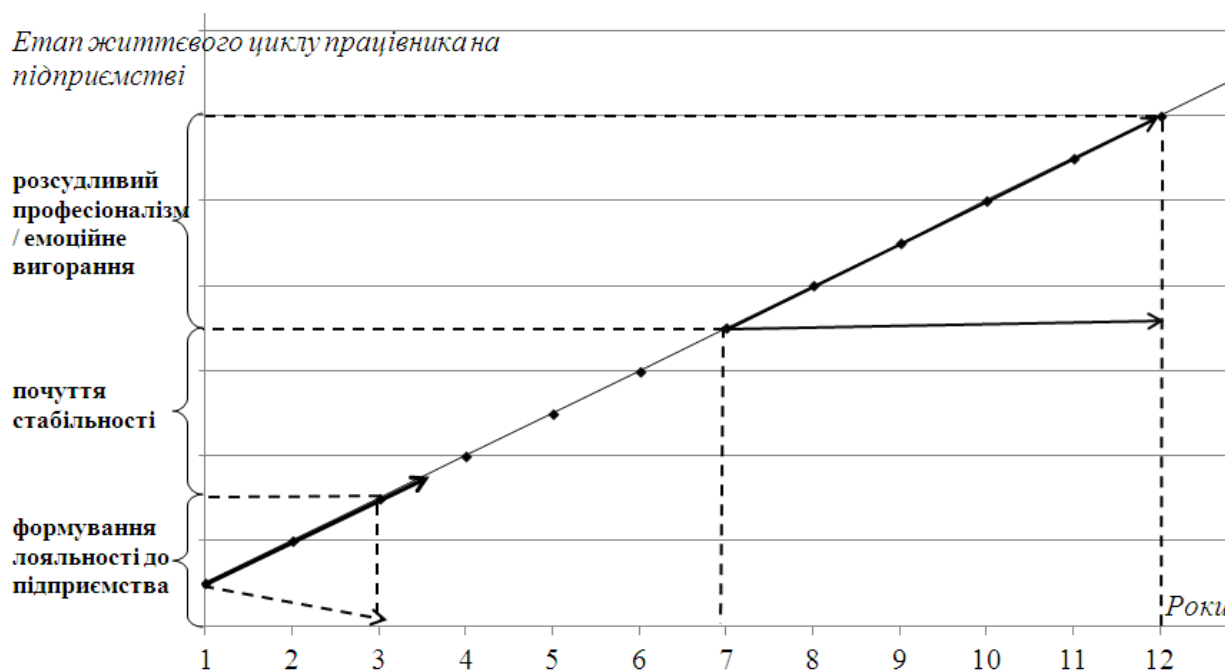
Впливаючи на фактори корпоративного рівня, потрібно враховувати, що зосереджуючи увагу на одній групі факторів, не варто забувати про силу впливу інших факторів. Так, при влаштуванні на роботу, кандидата більше цікавить рівень заробітної плати та мотиваційна політика підприємства, а вже

потім – оснащеність робочого місця та чіткість поставлених задач. Проте, забезпечивши високий рівень заробітної плати та не створивши відповідні умови для ефективної роботи, навряд чи фахівець реально зможе підвищити власну продуктивність праці.

Варто також зауважити, що на важелі підвищення продуктивності праці фахівців має вплив стаж роботи на підприємстві. Тобто, в залежності від того, як довго фахівець працює на підприємстві, на його продуктивність впливають різні групи факторів.

Причиною цього явища є проходження працівником різних етапів життєвого циклу на роботі: від періоду адаптації до періоду емоційного «вигорання» або становлення професіоналом. На рис. 3.8 зображено залежність між часом, відпрацьованим на підприємстві, та етапом життєвого циклу, що переживає працівник на підприємстві.

У залежності від етапу життєвого циклу та відпрацьованого часу на підприємстві, на продуктивність праці фахівця впливають різні групи факторів.



**Рис. 3.8. Етапи життєвого циклу працівника на підприємстві
(в залежності від стажу роботи)**

Джерело: розроблено автором

I етап (фаза) життєвого циклу: формування лояльності до підприємства. Даний етап триває до трьох років, після цього етапу у фахівця або виникає відчуття лояльності (відданості) до роботи підприємства (у такому випадку працівник стає частиною підприємства, вболіває за ситуацію на підприємстві та ін.), або відчуття відданості не виникає, працівник просто звикається з роботою, відбуває на роботі свій час або звільняється (в залежності від рівня заробітної плати та психологічного типу особистості).

На даному етапі факторами підвищення продуктивності праці фахівців є:

1 – усі індивідуальні фактори. На перших етапах роботи відбувається період адаптації, проходячи через такий період працівник пристосовується, намагається проявити всі свої здібності, пристосувати свої психологічні особливості до ритму роботи. На даному етапі продуктивність праці фахівця буде підвищуватися в міру того, як працівник зможе краще пристосувати свої здібності та проявити свої вміння на підприємстві;

2 – базові фактори корпоративного рівня (технічні та ергономічні умови праці). У період адаптації, наряду з пристосуванням власних здібностей до роботи підприємства, відбувається пристосування до умов праці та режиму роботи. На даному етапі підвищити продуктивність праці фахівця можливо, технічно та ергономічно покращивши умови праці працівника.

3 – навчальна система на підприємстві. Система освіти на підприємстві відноситься до першочергових факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці фахівців. Так, детальне вивчення нюансів роботи, корпоративної філософії підприємства, а також навчання щодо ефективного виконання працівником його функцій є важливим інструментом підвищення продуктивності його праці.

На першому етапі життєвого циклу роботи на підприємстві у працівника виникають сумніви щодо того, чи справиться він з новою роботою, посадою. На цьому етапі працівник боїться показати свою некомпетентність; проявити

невміння; не знайти спільну мову з колегами, керівником, втратити роботу чи перспективу просування.

На першому етапі життєвого циклу на роботі керівник встигає зрозуміти й розкрити тип особистості працівника та віднайти ідеальну формулу для мотивації щодо підвищення продуктивності його праці. За цей період керівник, як правило, вже встигне поставити «кліше» працівникові та ставити перед ним завдання, з якими працівник зможе впоратися якнайкраще. Тому, на даній фазі всі ці три групи факторів мають визначальний вплив на продуктивність праці фахівців, до інших окремих факторів варто також віднести мотиваційну систему та зміну рівня заробітної плати. Не менш важливим на даному етапі є просування по кар'єрних сходах та отримання працівником підвищення (якщо професія це передбачає). Потрібно зауважити, що перелічені вище групи факторів впливають на продуктивність праці фахівця одночасно.

II етап: почуття стабільності. Починаючи з третього року роботи, фахівець отримує певний досвід роботи, проходить повний період адаптації до умов та характеру праці, колективу, проходить навчання та освоює всі нюанси роботи. За цей період у працівника вже сформовано відчуття лояльності до підприємства, він повністю проймається корпоративною культурою підприємства, стає повноправним членом команди та відчуває себе кваліфікованим у поставлених задачах будь-якої складності, оскільки за три роки роботи освоївся з завданнями різних масштабів.

Підвищувати продуктивність праці працівнику, що знаходиться на стадії «почуття стабільності» та працює на підприємстві 4-7 років складніше, ніж новачку, оскільки досвідчений працівник вже встиг розкрити себе та реалізувати ініціативи.

Потрібно зауважити, що назва другого етапу саме «почуття стабільності», тому що на даному етапі роботи починає формуватися почуття стабільності щодо роботи на підприємстві, що триває від трьох до семи років. На даному етапі роботи, підвищити продуктивність праці фахівця можливо шляхом

впливу на такі фактори, як визнання працівника, розширення його компетенції та сфер впливу.

Важливим фактором є також підвищення кваліфікації фахівця, відвідування ним професійних тренінгів та семінарів. Якщо на першому етапі працівника навчали особливостям його роботи, то на другому – важливим є підвищення його кваліфікації, що виходить за рамки професійної діяльності, оскільки від працівника, який працює на підприємстві 4-7 років, часто очікують пропозицій щодо вдосконалення робочого процесу, а отримати таку інформацію можна на основі вивчення досвіду інших підприємств.

Тобто, підвищити продуктивність праці фахівців, що знаходяться на другому етапі свого життєвого циклу роботи на підприємстві, можливо шляхом задоволення у них потреби у стабільності та впевненості у роботі. Як правило, такі працівники звикають з режимом праці, вміють долати труднощі підприємства та знають всі нюанси роботи.

Потрібно також зауважити, що на шляху підвищення праці фахівців, що знаходяться на другому етапі життєвого циклу, можуть з'явитися труднощі, пов'язані з тим, що працівник може не бачити потреби у своєму професійному та особистісному вдосконаленні. У цьому випадку при існуючому рівні продуктивності праці буде відбуватися поступовий процес зниження зацікавленості в роботі та емоційне вигорання.

III етап життєвого циклу: розсудливий професіоналізм або емоційне вигорання. Назва даного етапу життєвого циклу працівника залежить від його поведінки на попередньому етапі. Так, якщо він удосконалював свій професійний рівень, реалізував нові проекти та впливав на покращення бізнесу, то на третьому етапі свого життєвого циклу на підприємстві він буде розсудливим професіоналом із досвідом роботи. Якщо ж він зупинився у власному професіональному розвитку ще на першому етапі, вивчивши лише нюанси стосовно власних обов'язків та роботи підприємства, а на

попередньому етапі машинально виконував свої обов'язки, то, звичайно, на третьому етапі буде продовжувати «плити за течією» та емоційно вигорати.

Підвищити продуктивність праці таким працівникам досить складно, оскільки вони є досвідченими професіоналами своєї справи, та, або самі займають керівні посади, покращуючи продуктивність інших працівників, або будуть скептично відноситися до вказівок керівника через власний досвід роботи. Підвищити продуктивність праці такій категорії працівників можливо або за рахунок «відшліфовування» їх здібностей шляхом постійного вдосконалення їх навичок та вмінь, розширення їх професійного кругозору та кваліфікації (шляхом спостереження за тенденціями та новинками на ринку).

Працівники, що знаходяться на стадії розсудливого професіоналізму, як правило, передають свій досвід іншим, ведуть тренінги, семінари та навчають новачків. Ті ж, для кого третя стадія є стадією емоційного вигорання, виконують не зовсім професійно свою роботу (через брак кваліфікації у результаті зміни технологій та постійного прогресу) та чекають виходу на пенсію, намагаючись не втратити місце роботи.

Отже, безперервний процес навчання та підвищення кваліфікації фахівців є важливим елементом на шляху підвищення продуктивності їх праці. В залежності від етапу життєвого циклу, який проходить працівник на підприємстві, що залежить від рівня кваліфікації та досвіду роботи, на продуктивність його праці впливають різні фактори, важелі та механізми її підвищення.

Таким чином, для молодих фахівців, які лише починають свій трудовий шлях на підприємстві, вагоме значення мають можливості професійного і кар'єрного зростання, доступу до необхідної інформації, сприятлива психологічна атмосфера. Натомість, фахівці старшої вікової групи зі значним стажем роботи віддають перевагу таким факторам, як стабільність роботи, режим праці та відпочинку, відповідальна соціальна політика підприємства. Водночас вагомість такого фактору підвищення продуктивності праці, як

матеріальне стимулювання залишається високою для всіх вікових категорій фахівців.

В умовах формування інноваційної моделі економіки особливо актуалізується необхідність цілеспрямованого впливу на продуктивність праці фахівців, які створюють інноваційний продукт, промислові зразки, патентують власні ноу-хау, оформлюють авторські права, впроваджують інноваційні ідеї у виробництво, займаються раціоналізаторською діяльністю тощо, як прямими, так і непрямыми методами стимулювання (запровадження для них соціальних пакетів, організація відряджень за кордон, забезпечення медичним страхуванням, організації системи підвищення кваліфікації із використанням сучасних, інноваційних методів навчання та ін.).

Висновки до розділу 3

На основі обґрунтування заходів щодо підвищення продуктивності праці фахівців на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях в умовах формування інноваційної моделі економіки в Україні зроблено наступні висновки:

1. Визначено, що на сьогоднішній день в Україні створена нормативно-правова база, яка регулює взаємовідносини та стимулює розвиток у сфері інноваційної діяльності та продуктивності праці фахівців. Однак, все ще існують деякі прогалини, що стримують інноваційний розвиток країни, роблять непривабливою інноваційну сферу в Україні як для науковців, так і для підприємств та інвесторів і потребують нагального вирішення. Крім того, основні засади підвищення продуктивності праці фахівців за умов формування інноваційної моделі розвитку економіки містяться у значній кількості законодавчих актів, що потребує їх узагальнення та запровадження комплексного підходу до їх вирішення.

2. У роботі узагальнено макроекономічні фактори, що перешкоджають інноваційному розвитку країни, та їх наслідки. Запропоновано заходи,

спрямовані на поліпшення інноваційної ситуації в країні, створення підґрунтя для ефективного розвитку країни за інноваційною моделлю та підвищення на цій основі продуктивності праці фахівців.

3. Запропоновано концепцію формування механізму підвищення продуктивності праці фахівців за умов інноваційного розвитку країни. Визначено, що за рахунок запровадження даного механізму в дію, можливо підвищити зацікавленість усіх суб'єктів ринку у створенні попиту на вітчизняні інновації та науковців – у створення якісних та затребуваних інноваційних продуктів. У кінцевому підсумку, метою запропонованих заходів є підвищення продуктивності праці фахівців та розвиток України як інноваційної держави, тобто держави, у якій створені умови для реалізації інноваційних ідей та нововведень.

4. Проаналізовано показники рівнів продуктивності праці регіонів України та факторів, що впливають на рівні продуктивності праці та розвиток регіонів за інноваційною моделлю. За результатами аналізу визначено напрями подолання диспропорцій регіонального розвитку та підвищення продуктивності праці фахівців. Визначено, що конкретні заходи та важелі впливу на підвищення продуктивності праці фахівців для регіонів повинні бути різними, в залежності від існуючого стану та впливу на даний показник тих чи інших факторів. Так, на регіони з високим рівнем продуктивності праці мають вагомий вплив фактори інноваційного розвитку та майже не впливає рівень заробітної плати; на регіони з достатнім рівнем продуктивності праці у більшій мірі впливає рівень заробітної плати та незначний вплив має інноваційний розвиток; на регіони з невисоким рівнем продуктивності праці майже рівнозначний вплив чинять рівень заробітної плати та інші фактори, однак майже не впливає інноваційний розвиток; на регіони з низьким рівнем продуктивності праці найбільший вплив чинить рівень заробітної плати тощо.

5. Дослідивши чинники, що в найбільшій мірі впливають на продуктивність праці фахівців на мікрорівні, розроблено когнітивну карту

продуктивності праці фахівців, визначено, яким факторам підприємства приділяють недостатньо уваги та розроблено загальні рекомендації щодо підвищення продуктивності праці фахівців на підприємствах.

6. Обґрунтовано, що на продуктивність праці фахівців впливає час, відпрацьований на підприємстві, оскільки, відповідно до відпрацьованого часу, працівник знаходиться на певному етапі життєвого циклу на підприємстві. В залежності від фази життєвого циклу, на якому перебуває фахівець, підприємство може по-різному впливати на продуктивність його праці.

Основні результати дисертаційного дослідження, отримані у третьому розділі роботи, висвітлено у працях автора [102; 103; 104].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі запропоновано вирішення актуального наукового завдання щодо підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки. На основі проведеного дослідження, вивчення та узагальнення вітчизняного й зарубіжного досвіду, законодавчої бази запропоновано низку висновків теоретичного і науково-практичного спрямування, основний зміст яких зводиться до такого:

1. Теоретичне узагальнення еволюції категорії «продуктивність праці», трансформації змісту праці фахівців у сучасних умовах та проведення порівняльної характеристики фізичної та інтелектуальної праці дозволили запропонувати визначення продуктивності праці фахівців як результуючого показника сумарної ефективності цілеспрямованого використання всіх наявних здібностей та властивостей працівників, праця яких включає інтелектуальну, креативну, інформаційно-комунікативну та соціальну складові.

2. На основі аналізу особливостей формування інноваційної моделі економіки зроблено висновки про зростання ролі людського фактору в сучасній економіці, зміну підходу до організації процесів трудової діяльності та професійного розвитку фахівців від послідовної до паралельної системи. Визначено, що зміст праці фахівців у сучасних умовах має дуальний характер, передбачаючи цілеспрямовану інтелектуальну діяльність працівника, що направлена на забезпечення як поточних, так і майбутніх результатів праці, застосовуючи при цьому свої розумові здібності, навички, минулий досвід та активуючи як пізнавальні, так і креативні функції

3. Розроблено систему показників оцінювання передумов підвищення продуктивності праці фахівців, яка поєднує інноваційно-технологічну, соціально-економічну та освітньо-професійну складові, дозволяючи оцінити ймовірну зміну продуктивності праці фахівців на територіальному рівні у

перспективі, визначити сильні і слабкі сторони у забезпеченні високого рівня продуктивності інтелектуальної праці.

4. Аналіз соціально-економічних передумов забезпечення продуктивності праці в Україні дозволив: констатувати низький рівень продуктивності праці в Україні (16,4 тис. дол. США за ПКС) не лише порівняно з розвиненими країнами світу, але й з більшістю країн пострадянського простору; суттєві галузеві й регіональні відмінності у рівнях оплати праці та її продуктивності на фоні незначної диференціації в оплаті праці зайнятих фізичною і розумовою працею; фактори, що мають позитивний та негативний вплив на забезпечення продуктивності праці фахівців, зайнятих на малих, середніх і великих підприємствах.

5. Розроблено концептуальну схему механізму підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі розвитку економіки країни, що включає в себе принципи (системність, ефективність, синергізм, адаптивність, безперервність, відповідальність тощо), методи (прямі та непрямі, стимулюючі та обмежуючі, імперативні та індикативні, формальні та неформальні), інструменти, важелі та напрями удосконалення (модернізація нормативно-правової бази регулювання ринку кваліфікованої праці, розвиток інноваційної інфраструктури, інноваційної та інформаційної культури, забезпечення гідної оплати праці фахівців, інтеграція економічних, соціальних та екологічних інтересів усіх зацікавлених сторін).

6. Обґрунтовано пропозиції щодо подолання регіональних диспропорцій та підвищення на цій основі продуктивності праці фахівців, поєднуючи принципи розробки та реалізації інноваційної політики регіонів із відповідними напрямами та очікуваними наслідками такої політики та базуючись на результатах систематичного моніторингу рівнів продуктивності праці у регіонах, що передбачає впровадження регуляторних заходів при виявленні невідповідностей темпів зростання продуктивності праці та розмірів заробітної плати, вибір конкретних дій (проведення структурної перебудови,

запровадження системи стимулювання інноваційної активності, підвищення інвестиційної привабливості, забезпечення соціальної консолідації населення регіону тощо).

7. На основі методики когнітивного моделювання проаналізовано фактори, що найбільшим чином впливають на рівень продуктивності праці фахівців (матеріальне заохочення, нематеріальне стимулювання, інноваційна політика підприємства, рівень технологічної оснащеності робочих місць, доступ до необхідної інформації, система навчання і професійного розвитку, стабільність роботи, режим праці та відпочинку тощо) та встановлено пріоритетність застосування важелів підвищення продуктивності інтелектуальної праці залежно від віку та «етапу життєвого циклу» працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абалкин Л. И. Новый тип экономического мышления / Л. И. Абалкин. — М.: Экономика, 1987. — 189 с.
2. Авдеева З. К. Когнитивное моделирование для решения задач управления слабоструктурированными системами (ситуациями) / З. К. Авдеева, С. В. Коврига, Д. И. Макаренко // Проблемы управления. — 2007. — С. 26–37.
3. Аграрна економіка : [підручник] / Д. К. Семенда, О. І. Здоровцов, П. С. Котик та ін.; [за ред. Д. К. Семенди та О. І. Здоровцова]. — Умань, 2005. — 318 с.
4. Академія наук СРСР : інститут економіки. Політична економія. — Державне видавництво політичної літератури : Москва, 1955. — 633 с.
5. Александров І. А. Прогнозування : [навч. посібник] / І. А. Александров, Н. С. Красовська. — Донецьк : ДонНУ, 2007. — 176 с.
6. Амосов О. Ю. Капіталізація як стратегічний напрям розвитку регіону / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Економіка і регіон. — 2011. — № 2. — С. 55 – 58.
7. Амоша О. І. Аналіз причин низької інноваційної активності високотехнологічних підприємств України / О. І. Амоша, Л. М. Саломатіна, С. Л. Передерій // Економіка промисловості. — 2011. — № 4. — С. 165–179.
8. Аналітична довідка. Стан розвитку науки і техніки, результати наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності, трансферу технологій за 2012 рік // Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. Український інститут науково-технічної і економічної інформації, 2013. — 217 с.
9. Базарова Т. С. К вопросу профессионализации студентов на этапе вузовской подготовки / Т. С. Базарова // Философия образования. — 2010. — Выпуск 1/30. — С. 240–245.

10. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : [пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева] / Д. Белл. — М. : Academia, 1999. — 786 с.

11. Богиня Д. П. Основы економіки праці : [навч. посіб.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К. : Знання-Прес, 2002. 3-є видання. — 387 с.

12. Британська Н. Н. Нерівномірність фінансового розвитку регіонів та шляхи подолання дисбалансів [Електронний ресурс] / Н. Н. Британська, Т. Ю. Мазуренко. — Режим доступу : http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Economics/63310.doc.htm.

13. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал : [пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик] / Э. Брукинг. — СПб : Питер, 2001. — 288 с.

14. Булыга Р. П. Использование концепции интеллектуального капитала в методологии оценки бизнеса [Электронный ресурс] / Р. П. Булыга // Аудит и финансовый анализ. — 2003. — №3. — Режим доступа : http://auditfin.com/fin/2003/3/fin_2003_03_rus_04_02_Bulyga/fin_2003_03_rus_04_02_Bulyga.asp.

15. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал : теоретичний аспект / О. Б. Бутнік-Сіверський // Науково-практичний журнал “Інтелектуальний капітал”. — 2002. — №1. — С. 16–27.

16. Бутнік-Сіверський О. Б. Трансформація інтелектуальної власності в інноваційний продукт [Електронний ресурс] / О. Б. Бутнік-Сіверський. — Режим доступу : <http://www.ndiiv.org.ua/ua/library/view-transformatsija-intelektualnojivlasnosti-vinnovatsiynyy-produkt.html>.

17. Валовий регіональний продукт за 2012 рік : [статистичний збірник] / Державна служба статистики України / За редакцією І. М. Нікітіної. — К. — 2014. — 79 с.

18. Валовий регіональний продукт за 2013 рік : [статистичний збірник] / Державна служба статистики України / За редакцією І. М. Нікітіної. — К. — 2015. — 128 с.

19. Василик А. Система чинників формування та розвитку інтелектуального капіталу в Україні / А. Василик // Україна : аспекти праці. — 2006. — № 6. — С. 39–43.
20. Вдовічен А. А. Інноваційна інфраструктура як фактор регіонального розвитку / А. А. Вдовічен, О. В. Соколюк // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. — 2013. — Вип. 1. — С. 130–135.
21. Великий Ю. В. Проблеми інноваційного розвитку економіки України / Ю. В. Великий // Науковий вісник ЧДІЕУ № 2(10), 2011. — С. 104–108.
22. Вігужинська С. Ю. Економіка підприємства : [конспект лекцій] / С. Ю. Вігужинська. — Одеса, 2004. — 335 с.
23. Власова Н. О. Стан та тенденції розвитку економічного потенціалу України в контексті світових інтеграційних процесів / Н. О. Власова, О. А. Круглова, Н. П. Ушакова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. — 2009. — Вип. 1(2). — С. 3–10.
24. Геець В. М. Інноваційні перспективи України : [монографія] / В. М. Геець, В. П. Семиноженко. — Харків : Константа, 2006. — 272 с.
25. Геець В. М. Соціально значущі форми взаємодії населення України та країн ЄС і роль інститутів соціалізації / В. М. Геець // Економіка і прогнозування. — 2012. — № 1. — С. 20–36.
26. Глобальний індекс інновацій 2012. Дослідження INSEAD [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.csr-ukraine.org/interes/dosludjennya_insead_global_undeks.html.
27. Гнибіденко І. Ф. Соціальна справедливість як правова засада зайнятості економічно активного населення України / І. Ф. Гнибіденко, О. В. Нартюк // Ринок праці та зайнятість населення. — 2013. — № 2. — С. 16–20.
28. Гойло В. Новый этап в развитии экономической науки [Электронный ресурс] / В. Гойло. — Режим доступа : http://www.ug.ru/old/ug_pril/ol/99/44/eopinion.htm.

29. Головачук Т. І. Наукові підходи до визначення сутності продуктивності праці / Т. І. Головачук, А. О. Смірнова // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. — 2013. — Вип. 2. — С. 15–19.

30. Головащенко В. Роль и процессы интеллектуализации в формировании спроса на труд [Электронный ресурс] / В. Головащенко. — Режим доступа : <http://8cent-emails.com/rol-processy-intellektualizacii-formirovanii-sprosa-na-trud/>.

31. Голубєва Т. С. Методологічні підходи до оцінки ефективності діяльності підприємства / Т. С. Голубєва, І. В. Колос // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — №5. — С. 66–71.

32. Городецька Л. О. Економіка праці і соціально-трудова відносини : [навч. посібник] / Л. О. Городецька. — К. : Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ-друк”. 2009. — 400 с.

33. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

34. Грабовецький Б. Є. Економічний аналіз : [навч. посібник] / Б. Є. Грабовецький. — К. : Центр учбової літератури, 2009. — 256 с.

35. Грабовський С. Українські витрати на науку – на африканському рівні [Електронний ресурс] / С. Грабовський. — Режим доступу : <http://tyzhden.ua/Politics/73765>.

36. Гребешкова О. М. Капіталізація знань як стратегічного активу підприємства : методологічний аспект [Електронний ресурс] / О. М. Гребешкова, Н. В. Шевчук. — Режим доступу : <http://economica.org.ua/2012/kapitalizaciya-znan-yak-strategichnogo-aktivu-pidpriyemstva-metodologichnij-aspekt/>.

37. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навч. посібник] / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. — К. : Знання, 2010. — 310 с.

38. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч.-метод. посібник] / О. А. Грішнова; [за заг. ред. проф. Качана Є. П.] — Тернопіль : ТДЕУ, 2006. — 373 с.

39. Гэлбрейт Д. Новое индустриальное общество: [пер. с англ.] / Дж. Гэлбрейт. — М. : ООО «Издательство АСТ»: ООО «Транзиткнига»; СПб. : Terra Fantastica, 2004. — 602 с.

40. Девіняк О. Кореляційний та регресійний аналіз [Електронний ресурс] / О. Девіняк. — Режим доступу : <http://pharm.uz.ua/files/correlation.pdf>.

41. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013–2014 роки. Урядовий портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=246247059.

42. Державний класифікатор професій ДК 003 : 2010 [Електронний ресурс] / Державний комітет України з питань технічного регулювання та споживчої політики. — Режим доступу : <http://dovidnyk.in.ua/directories/profesii>.

43. Дзюба В. І. Продуктивність праці: способи оцінки та вимірювання / В. І. Дзюба // Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна. Проблеми економіки транспорту. — 2013. — Вип. 5. — С. 57–61.

44. Долішній М. Національна економіка в умовах глобалізації / М. Долішній, М. Козоріз // Вісник Національної академії наук України. — 2002. — №3. — С. 26–36.

45. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні / О. А. Дороніна // Бізнес Інформ. — 2013. — № 9. — С. 202–207.

46. Дороніна О. А. Управління заробітною платою на підприємстві в контексті реалізації Концепції гідної праці / О. А. Дороніна // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — 2013. — №778. — С. 35–40.

47. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. : [пер. с англ.] / П. Друкер. — М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. — 272 с.
48. Дубовик В. С. Формування інноваційних кластерів як методу активізації інноваційної діяльності в економіці регіону / В. С. Дубовик // Продуктивні сили України. — 2009. — № 1. — С. 153–163.
49. Дуда С. Т. Сучасні підходи до вивчення поняття продуктивності праці / С. Т. Дуда // Збірник науково-технічних праць. Науковий вісник. — 2005. — вип. 15.5. — С. 341.
50. Дульзон А. А. Разработка управленческих решений : [учебник] / А. А. Дульзон. — Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2009. — 295 с.
51. Дядечко Л. Интеллект трудовых ресурсов в системе их формирования та оплаты праці [Електронний ресурс] / Л. Дядечко, А. Сторожук. — Режим доступу : http://www.rusnauka.com/17_APSN_2009/Economics/48186.doc.htm
52. Економіка підприємства : [структурно-логічний навч. посібник] / С. Ф. Покропивний, М. Г. Грещак, В. М. Колот та ін. ; [під ред. С. Ф. Покропивного]. — К. : КНЕУ, 2001. — 457 с.
53. Економіка праці і соціально трудові відносини : [навч. посібник] / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. — К. : Центр учбової літератури, 2012. — 328 с.
54. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навч. посібник] / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота]. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
55. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навч.-методичн. посібник] / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний та ін. ; [за заг. ред. проф. Є. П. Качана]. — Тернопіль : ТДЕУ, 2006. — 373 с.
56. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота]. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.

57. Економічна активність населення України у 2013 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. — К., 2014. — 197 с.

58. Ефремов В. С. Бизнес-системы постиндустриального общества / В. С. Ефремов // Менеджмент в России и за рубежом. — 1999. — № 5. — С. 3–24.

59. Єримчук І. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Єримчук // Ефективність бізнесу в умовах трансформації економіки : Матер. Всеукр. студентської інтернет-конф. від 18 листопада 2011 р.— Режим доступу : <http://conf-cv.at.ua/forum/66-664-1>.

60. Жариков В. Д. Экономика предприятия : [метод. указ.] / В. Д. Жариков, В. М. Безуглая. — Тамбов: ТГТУ, 2005. — 24 с.

61. Жарінова А. Г. Теоретико-економічні підходи до визначення феномену інтелектуального капіталу / А. Г. Жарінова // Актуальні проблеми економіки. — 2011. — №1. — С. 5–15.

62. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посібник] / Г. Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 300 с.

63. Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу» від 10.02.1995 р. №51/95-ВР, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/51/95-%D0%B2%D1%80>.

64. Закон України «Про спеціальний режим інвестиційної та інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 р. №991-XIV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/991-14>.

65. Закон України «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» від 14.09.2006 року №143-V, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/143-16/page>.

66. Закон України «Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій» від 09.04.2004 року № 1676-IV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/anot/1676-15>.

67. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

68. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1991 р. №1560-XII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.

69. Закон України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. №40-IV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/main/40-15>.

70. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

71. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 р. №1977-XII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1977-12>.

72. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

73. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.

74. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 08.09.2011 р. N 3715-VI, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3715-17>.

75. Закон України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11.07.2001 р. № 2623-III, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2623-14>.

76. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. №2862-VI [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

77. Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» від 16.07.1999 р. №991-XIV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/991-14>.

78. Зарецкий А. Социальные технологи и повышение производительности труда [Электронный ресурс] / А. Зарецкий. — Режим доступа : <http://chelt.ru/2005/8-05/zarecki-805.html>.

79. Заюков І. В. Аналіз неформальної зайнятості молоді в Україні / І. В. Заюков // Часопис економічних реформ. — 2014. — № 4. — С. 86–92.

80. Заюков І. В. Проблеми та перспективи зайнятості молоді України / І. В. Заюков // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — 2014. — № 4. — С. 107–112.

81. Заяць Т. А. Модернізація соціально-трудових відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. — 2013. — № 2. — С. 179–192.

82. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України у 2011 р. Назустріч економічному зростанню та процвітанню. Фонд «Ефективне управління». — 2011. — 198 с.

83. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України у 2012 р. Назустріч економічному зростанню та процвітання. Фонд «Ефективне управління». — 2012. — 208 с.

84. Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации / В. Л. Иноземцев. — М. : Academia, 1995. — 340 с.

85. Иноземцев В. Л. Теория постиндустриального общества как методологическая парадигма российского обществоведения / В. Л. Иноземцев // Вопросы философии. — 1997. — № 10. — С. 29–44.

86. Іванілов О. С. Економіка підприємства : [підручник] / О. С. Іванілов. — К. : Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.

87. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посібник] / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. — К., 2010. — 476 с.

88. Ільченко Б. В. Напрямки реформування соціального діалогу в Україні / Б. В. Ільченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Ін-т соціально-трудових відносин; [голов. редкол. А. М. Колот]. — К. : КНЕУ, 2014. — № 1(7). — С. 397–401.

89. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена Наказом Державного комітету статистики України №5 від 13.01.2004 р. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

90. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І. С. Каленюк // Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління. — 2012. — № 1 (3). — С. 168–172.

91. Калина А. В. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / А. В. Калина. — К. : МАУП, 2004. — 272 с.

92. Каплан Р. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в реальные результаты / Р. Каплан, Д. Нортон. — Олимп-Бизнес, Москва, 2005. — 512 с.

93. Кендюхов О. В. Капіталізація знань як економічна основа формування інтелектуального капіталу / О. В. Кендюхов // Вісник ДонНТУ. — 2002. — №2. — С. 150.

94. Клочан В. Продуктивність праці та її оплата / В. Клочан, Н. Костаневич // Економіст. — 2012. — № 2. — С. 54–55.

95. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

96. Козырев А. Н. Экономика интеллектуального капитала : [научный доклад] / А. Н. Козырев. — СПб. : НИИ менеджмента СПбГУ, 2006. — № 7. — 30 с.

97. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Економічна теорія. — 2007. №2. — С. 3–13.

98. Комаров И. Интеллектуальный капитал / И. Комаров // Персонал. — 2000. — № 5. — С. 54–62.

99. Комарова О. А. Актуальні проблеми використання освітнього потенціалу населення / О. А. Комарова // Економічний часопис-XXI. — 2014. — № 1-2(2). — С. 56–59.

100. Кривоконь О. Г. Аналіз галузі легкового автомобілебудування України / О. Г. Кривоконь, А. І. Бондаренко // Восточно-Европейский журнал передовых технологий. — 2012. — №2/7 — С. 182–184.

101. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна : аспекти праці. — 2007. — №6. — С. 9–16.

102. Крюкова О. Ю. Механізми підвищення продуктивності праці в контексті подолання регіональних диспропорцій в Україні / О. Ю. Крюкова, О. В. Ткачук // Матер. III Міжнар. інтернет-конф. «Актуальні проблеми теорії

та практики менеджменту» (Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, 22-23 травня 2014 р.). — Одеса, ОНПУ, 2014. — С. 103–105.

103. Крюкова О. Ю. Регіональні аспекти підвищення продуктивності праці в Україні / О. Ю. Крюкова, О. В. Ткачук // Вісник Одеського національного університету. Серія економіка. — ОНУ ім. І. І. Мечникова. — 2014. — Том 19. Випуск 2/5. — С. 59–62.

104. Крюкова О. Ю. Шляхи підвищення продуктивності інтелектуальної праці на макрорівні / О. Ю. Крюкова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки», Херсон. — 2014. — Випуск 6. — С. 132–137.

105. Куценко В. І. Соціалізація економіки — шлях до сталого розвитку та високої якості життя / В. І. Куценко, О. В. Гаращук // Економіка і управління. — 2011. — № 2. — С. 25–33.

106. Лапко О. Інноваційна діяльність в системі державного регулювання / О. Лапко. — К. : ІЕП НАН України, 1999. — 254 с.

107. Левченко О. М. Економічна категорія «професіональний потенціал»: актуальність впровадження у контексті формування інноваційної моделі національної економіки / О. М. Левченко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. — 2011. — вип. 19. — С. 16–23.

108. Левченко О. М. Модель інноваційного розвитку професійного потенціалу: актуальність і напрямки формування / О. М. Левченко, В. О. Ковальов // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. — 2011. — вип. 20. — ч. 1. — С. 170–178.

109. Левченко О. М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку : [монографія] / О. М. Левченко. — Кіровоград : КОД, 2009. — 375 с.

110. Ленин В. И. Великий почин : [сочинения] / В. И. Ленин // Изд. 4. — т. 29. — 400 с.

111. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. — М. : Акционер, 2002. — 200 с.
112. Лібанова Е. М. Модернізація українського суспільства: чинники, передумови, перспективи // Демографія та соціальна економіка. — 2012. — №1. — С. 15.
113. Лісогор Л. С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні : проблеми та перспективи / Л. С. Лісогор // Ринок праці та зайнятість населення. — 2012. — № 1. — С. 54–56.
114. Лісогор Л. С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л. С. Лісогор // Проблеми ринку праці. — 2010. — С. 131–318.
115. Літнарів Р. М. Побудова і дослідження математичної моделі за джерелами експериментальних даних методами регресійного аналізу : [навч. посібник] / Р. М. Літнарів. — Рівне : МЕРУ, 2011. — 140 с.
116. Лукьянченко Н. Д. Регулирование рынка труда региона / Н. Д. Лукьянченко, С. П. Калинина, В. М. Моложавый; Донец. гос. ун-т. — Донецк, 1999. — 202 с.
117. Магопець О. А. Особливості підготовки кадрів на підприємствах в умовах формування економіки знань / О. А. Магопець, О. М. Левченко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. — 2012. — вип. 21. — С. 46–51.
118. Мамонтова Н. А. Управління вартістю інтелектуального капіталу: теорія і практика / Н. А. Мамонтова // Актуальні проблеми економіки: наук. економ. журнал. — 2009. — № 12 (102). — С. 13–18.
119. Манів С. З. Організаційні, фінансово-економічні, соціальні проблеми реалізації інтелектуального потенціалу регіону / С. З. Манів // Економіка та держава. — 2008. — № 5. — С. 60–63.
120. Марченко Л. Проблемы определения, использования и оценки интеллектуального капитала предприятиями республики Беларусь /

Л. Марченко, Л. Федосенко // Науковий вісник ЧДІЕУ. — 2009. — №1(2). — С. 103–115.

121. Марчук О. Особливості ринку інтелектуальної праці в Україні [Електронний ресурс] / О. Марчук, Л. Гут. — Режим доступу : <http://intkonf.org/marchuk-o-gut-lv-osoblivosti-rinku-intelektualnoyi-pratsi-v-ukrayini/>.

122. Маршалл А. Принципы политической экономики / А. Маршалл. — М. : Политиздат, 1984. — 507 с.

123. Маслоу А. Мотивация и личность : [Перевод А. М. Татлыбаевой] / А. Маслоу. — СПб. : Евразия, 1999. — 290 с.

124. Махомет Ю. В. Сутнісна характеристика та структура інтелектуального капіталу підприємства / Ю. В. Махомет // Економічний простір. — 2009. — № 25. — С. 35–42.

125. Медведєв В. С. Впровадження систем оплати праці на основі показників продуктивності / В. С. Медведєв // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 3. — С. 241–247.

126. Мескон М. Основы менеджмента : [ученик] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М. : Дело, 1997. — 704 с.

127. Милль Дж. С. Основы политической экономики / Дж. С. Милль. — М. : Политиздат, 1989. — Т.1. — 786 с.

128. Михайловська О. В. Операційний менеджмент : [навчальний посібник] / О. В. Михайловська. — К. : Кондор, 2008. — 550 с.

129. Нанівська Є. В. Інтелектуальний капітал підприємств : сутність і значення у сучасних умовах / Є. В. Нанівська // Науковий вісник НЛТУ України. — 2011. — Вип. 21.15. — С. 256–262.

130. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2014 році : [статистичний збірник] / Державна служба статистики України / Відп. за випуск О. О. Кармазіна. — К. — 2015. — 255 с.

131. Невдаха О. Ю. Автомобільний ринок в Україні: новітні тенденції, кадрові проблеми, перспективи розвитку / О. Ю. Невдаха // Тези доп. І Всеукраїнської студ. наук. - теорет. конф., 12 берез. 2010 р. — Хмельницький : ХКТЕІ, 2010. — С. 45–47.

132. Невдаха О. Ю. Аналіз продуктивності праці методами когнітивного моделювання / О. Ю. Невдаха, В. В. Стародубцев // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. — 2012. — вип. 22, ч.1. — С. 145–150.

133. Невдаха О. Ю. Методи вимірювання продуктивності інтелектуальної праці в умовах формування інноваційної моделі економіки / О. Ю. Невдаха // Облік і контроль в управлінні підприємницькою діяльністю: Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (26-27 вересня 2013 р.). — Кіровоград: КНТУ, 2013. — С. 178–181.

134. Невдаха О. Ю. Проблеми конкурентоспроможності продукції автомобільної промисловості / О. Ю. Невдаха // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів 25-26 листопада 2009 р. КНТУ. — Кіровоград : ПРВЦ "КОД", 2009. — С. 218–221.

135. Невдаха О. Ю. Продуктивність інтелектуальної праці та фактори, що на неї впливають / О. Ю. Невдаха // Актуальні питання розвитку економіки в умовах сучасної нестабільності : Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (22-23 лютого 2013 р.). — К., 2013. — Ч.2. — С. 39–42

136. Невдаха О. Ю. Соціально-економічні аспекти підвищення ефективності продуктивності праці / О. Ю. Невдаха // Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств регіону : Матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (19. 04. 2012 р.). Кіровоград : КНТУ. — 2012. — С. 250–253.

137. Невдаха О. Ю. Трансформація змісту праці та її продуктивність в умовах формування інноваційної моделі економіки / О. Ю. Невдаха // Науковий журнал «БІЗНЕС ІНФОРМ». — 2013. — №4 — С. 311–316.

138. Невдаха О. Ю. Конкурентоспроможність дилерських мереж як умова розвитку автомобільного ринку України / О. Ю. Невдаха, І. В. Журило // Матеріали X-ої Міжнародної науково-практичної конференції студентів і молодих вчених "Економіка і маркетинг в умовах Всесвітньої інтеграції: проблеми, досвід, передова думка" (25-26 березня). Донецьк : ДРУК-ІНФО, 2010. — С. 282–285.

139. Невдаха О. Ю. Аналіз факторів зростання продуктивності праці методами когнітивного моделювання / О. Ю. Невдаха, В. В. Стародубцев // Сучасні соціально-економічні проблеми розвитку інформаційного суспільства студентів : Матер. III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. викладачів, аспірантів та студентів (23 грудня 2011 року). — Донецьк, 2011. — С. 36–40.

140. Онікієнко В. В. Промисловий комплекс у системі макроекономічних процесів та трансформації ринку праці України / В. В. Онікієнко // Український соціум. — 2012. — № 4. — С. 101–122.

141. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко. — К. : Вид-во "Принт Експрес", 1999. — 52 с.

142. Організація інтелектуальних обчислень : [курс лекцій] / [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.victoria.lviv.ua/html/oio/html/theme11.htm>.

143. Орлов І. В. Оцінка продуктивності праці: обліковий підхід / І. В. Орлов // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. — Міжнародний збірник наукових праць. — 2006. — Випуск 1(13). — С. 105–109.

144. Орлова О. М. Комплексне оцінювання наявності та ефективності використання інвестиційних ресурсів регіону / О. М. Орлова // Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка. — 2013. — Вип. 5. — С. 13–20.

145. Пальчевич Г. Т. Стратегічне управління інноваційним розвитком економіки / Г. Т. Пальчевич // Формування ринкових відносин в Україні. — 2012. — № 7. — С. 64–69.

146. Пасека С. Р. Управління продуктивністю праці в контексті соціально-економічного розвитку суспільства / С. Р. Пасека, А. С. Пасека // Вісник Приазовського державного технологічного університету. — Маріуполь. — 2008. — С. 53.

147. Петращак О. О. Анкетування працівників як шлях виявлення факторів росту продуктивності праці / О. О. Петращак // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1 : Економіка. — 2012. — Вип. 1. — С. 157–163.

148. Петюх В. М. Мотиваційні фактори спонукання випускників ВНЗ до професійної діяльності / В. М. Петюх, О. С. Царенко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . — 2013. — № 1. — С. 53–57.

149. Погрібний О. О. Аграрне право : [підручник] / О. О. Погрібний. — К. : Істина, 2007. — 448 с.

150. Подолькин В. И. Основы экономики организации: стоимость и структура капитала : [учеб. пособие] / В. И. Подолькин. — Иваново. : ИГТА. — 2005. — 112 с.

151. Пожуєв В. І. Інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації / В. І. Пожуєв // Гуманітарний вісник ЗДІА. — 2009. — №37. — С. 4–15.

152. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №8 «Нематеріальні активи», затверджено Наказом Міністерства фінансів України №242 від 18.10.1999 р., зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1018-10>.

153. Постанова Верховної Ради України «Про Концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України» від 13.07.1999 р. № 916-

XIV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/916-14>.

154. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми розвитку внутрішнього виробництва» від 12 вересня 2011 р. № 1130 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1130-2011-п/page>.

155. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» від 15 жовтня 2012 р. № 1008 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>.

156. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2015 рік та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2016 і 2017 роки та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 27 серпня 2014 р. № 404 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/404-2014-п>.

157. Праця України у 2013 році / Статистичний збірник. — К. : ТОВ Видавництво «Консультант», 2014. — 336 с.

158. Пронина И. Интеллектуальный капитал : сущность, структура, функции [Электронный ресурс] / И. Пронина // Электронное научное издание Аналитика культурологи. — 2008. — Вып. 2 (11). — Режим доступа : http://www.analiculturolog.ru/component/k2/item/487-article_20.html.

159. Регіони України за 2013 р. Стат. збірник / Державна служба статистики України. — К., 2014. — 486 с.

160. Рикардо Д. Сочинения / Д. Рикардо. — М. : Политиздат, 1941. — Т. 1. — 350 с.

161. Ринок праці України у 2013 році. Аналітично-статистичний збірник / Державний центр зайнятості Міністерства соціальної політики України. — К., 2014. — 242 с.

162. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2020 року» від 17 липня 2013 р. № 603-р [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/603-2013-p>.

163. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції реформування державної політики в інноваційній сфері» від 10 вересня 2012 р. № 691-р. [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/691-2012-p>.

164. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги і співробітництва з міжнародними фінансовими організаціями на 2013-2016 роки» від 11 вересня 2013 р. № 697-р [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/697-2013-p>.

165. Роль сферы услуг в интеллектуализации рабочей силы и национальной экономики [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://seminarprof.ru/rol-sfyeri-uslug-v-intyellyektualizacii-rabochyey-sili-i-nacionalnoy-ekonomiki/>.

166. Ромусік Я. В. Продуктивність праці як елемент світогосподарської диспропорційності / Я. В. Ромусік // Економіка промисловості. — 2010. — № 3. — С. 175–180.

167. Руус Й. Интеллектуальный капитал: практика управления / Й. Руус, С. Пайк, Л. Фернстем. — СПб. : Высшая школа менеджмента, СПбГУ, 2007. — 114 с.
168. Саблук П. Т. Економічні центри розвитку сільських територій в управлінні аграрною економікою / П. Т. Саблук, Л. І. Курило // Вісник економічної науки України. — 2014. — № 1. — С. 107–109.
169. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : [навч. посібник] / Г. В. Савицька. — К. : Знання, 2005. — 2-ге видання. — 662 с.
170. Садова У. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз : [підручник] / Садова У., Семів Л. ; під. ред. М. І. Долішнього. — Львів : Друк, 2000. — 264 с.
171. Самуэльсон П. А. Экономика : [учебник] / П. А. Самуэльсон. — М. : МГП «Алгон» ВНИИСП, 1993. — 740 с.
172. Сем'янчук П. Інтелектуалізація праці у стратегії зростаючої економії від масштабу виробництва / П. Сем'янчук // Світ фінансів. — 2008. — №3. — С.37–45
173. Сем'янчук П. М. Інтелектуалізація праці у стратегії інноваційного розвитку економіки України : автореферат дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / П. М. Сем'янчук ; Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. — К., 2010. — 20 с.
174. Семенов А. Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці / А. Г. Семенов, Л. А. Юсипчук // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. — 2013. — № 2. — С. 182–185.
175. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці / М. В. Семикіна, В. І. Гунько // Экономика и управление. — 2011. — №1. — С. 50–56.
176. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. — 2010. — вип. 17. — С. 457–454.

177. Семів Л. К. Необхідність управління продуктивністю праці у галузях економіки України / Л. К. Семів // Наука й економіка. — 2013. — Вип. 3. — С. 215–220.

178. Семів Л. К. Теоретичні та прикладні аспекти впливу знань та інновацій на продуктивність праці [Електронний ресурс] / Л. К. Семів // Ефективна економіка. — 2013. — № 9. — Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_9_25.

179. Сенюра А. Ю. Формалізація сутності та структури інтелектуального капіталу персоналу [Електронний ресурс] / А. Ю. Сенюра. — Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=1080>.

180. Ситник В. В. Участь держави у конкурентних правовідносинах / В. В. Ситник // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія». Сер. : Державне управління. — 2011. — Т. 165, Вип. 153. — С. 102–105.

181. Сімків Л. Є. Основні заходи подолання диспропорцій соціально-економічного розвитку регіонів України [Електронний ресурс] / Л. Є. Сімків. — Режим доступу : <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/31405/1/semkiv.pdf>.

182. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М. : Эксмо, 2007. — 960 с.

183. Соколик М. П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз / М. П. Соколик // Економіка і прогнозування. — 2011. — № 1. — С. 85–103.

184. Ставицький А. В. Регіональна продуктивність праці як складова економічної безпеки / А. В. Ставицький // Теоретичні та прикладні питання економіки. — 2010. — Вип. 25. — С. 41–46.

185. Статистичний щорічник України за 2011 рік / Державна служба статистики України / За редакцією О. Г. Осауленка. — К. : ТОВ «Август Трейд». — 2012. — 559 с.

186. Статистичний щорічник України за 2012 рік / Державна служба статистики України / За редакцією О. Г. Осауленка. — К.: ТОВ «Август Трейд». — 2013. — 558 с.

187. Статистичний щорічник України за 2013 рік / Державна служба статистики України / За редакцією О. Г. Осауленка. — К.: ТОВ «Август Трейд». — 2014. — 534 с.

188. Статистичний щорічник України за 2014 рік / Державна служба статистики України / За редакцією І. М. Жук. — К., 2015. — 585 с.

189. Стецько М. Капіталізація знань в управлінні інтелектуальним капіталом підприємства / М. Стецько, Ю. Вовк // Економічний аналіз. — 2007. — Вип. 1. — С. 293–298.

190. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів : [матеріали Парламентських слухань у Верховній Раді України 17 червня 2009 року] / Г. О. Андрощук, І. Б. Жиляєв, Б. Г. Чижевський, та ін.; [за заг. ред. В. І. Полохала]. — К.: Парламентське вид-во, 2009. — 632 с.

191. Стрижак О. О. Формування інтелектуального капіталу підприємства : автореф. дис. канд. екон. наук .: 08.00.07 / О. О. Стрижак ; Львівський університет бізнесу та права. — Х., 2004.— 20 с.

192. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. — М., 1982. — 472 с.

193. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций : [пер. с англ.] / Т. А. Стюарт. — М.: Поколение, 2007. — С.12.

194. Сучасний тлумачний словник української мови: 50 тисяч слів; [за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського]. — Х.: ВД «ШКОЛА», 2006. — 832 с.

195. Тис Дж. Получение экономической выгоды от знаний как активы: «новая экономика», рынки ноу-хау и нематериальные активы / Дж. Тис // Российский журнал менеджмента. — 2004.— Т. 2. — № 1. — С.95–120.

196. Топ-10 найінноваційніших країн світу 2010 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.innovations.com.ua/uk/articles/4/22/1973>.

197. Топільницька Я. О. Суть та значення інтелектуального капіталу / Я. О. Топільницька // Науковий вісник НЛТУ України. — 2012. — Вип. 22.10. — С. 278–286.

198. Удовиченко О. М. Понятие, классификация, измерение и оценка нематериальных активов (объектов) компании: подходы к проблеме : [научный доклад] / О. М. Удовиченко. — СПб. : НИИ менеджмента СПбГУ, 2007. — №13. — 33 с.

199. Узунов В. В. Інноваційний потенціал як визначальна умова формування механізмів державного управління регіональним розвитком / В. В. Узунов // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. — 2013. — Вип. 4. — С. 164–173.

200. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

201. Указ Президента України «Про Стратегію економічного та соціального розвитку України «Шляхом європейської інтеграції» на 2004-2015 роки» від 28.04.2004 р. № 493/2004 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/493/2004>.

202. Управление знаниями в условиях новой экономики. итоговый доклад группы [Электронный ресурс] / И. Кравец, М. Семенова, И. Дугина и др.; [под общ. ред. М. Шиверских]. — Режим доступа : http://www.buk.irk.ru/exp_seminar/4/doc1.pdf.

203. Уткина В. В. Интеллектуальный капитал, как объект «управления знаниями» [Электронный ресурс] / В. В. Уткина // Государственное управление. Электронный вестник. — 2010. — №23. — Режим доступа : http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/23_2010utkina.htm.

204. Ушенко Н. В. Сутність та тенденції зростання продуктивності праці в сучасних умовах розвитку економіки України / Н. В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2012. — №12. — С. 175–178.

205. Ушенко Н. В. Методичні засади прогнозування потреби у фахівцях із вищою освітою в Україні / Н. В. Ушенко, О. М. Левченко, О. В. Ткачук // Управління соціально-економічними системами : [монографія]; за ред. Антошкіної Л. І., Ушенко Н. В. — Донецьк: «Юго-Восток, Лтд», 2013. — С. 36–43.

206. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці. Економіка праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ekotrud.com/on-lajnbbloteka/1-ekonomka-pracz-j-soczalno-trudov-vdnosini/22-faktori-rezervi-pdvishheniya-produktivnost-pracz.html>.

207. Федулова Л. І. Організація взаємодії учасників процесу управління інноваційним розвитком економіки / Л. І. Федулова, І. Г. Яненко // Бізнес Інформ. — 2012. — № 10. — С. 12–16.

208. Федулова Л. Концептуальні модель інноваційної стратегії України / Л. Федулова // Економіка і прогнозування. — 2012. — № 1. — С. 87–100.

209. Фільштейн Л. М. Грошовий обіг та кредит: [навчальний посібник] / Л. М. Фільштейн. — К-д. : Державне Центрально-Українське видавництво, 1995. — 64 с.

210. Фільштейн Л. М. Економіка праці в машинобудівному комплексі : [навчальний посібник] / Л. М. Фільштейн, Ю. В. Малаховський. — К-д. : ПП «Інвест-груп». — 2004. — 284 с.

211. Хміль Ф. І. Становлення сучасного менеджменту в Україні (проблеми теорії та практики) : [монографія] / Ф. І. Хміль. — К : ІЗМН; Львів : ЛКА, 1996. — 206 с.

212. Хомич С. В. Проблема виміру та обліку інтелектуального капіталу [Електронний ресурс] / С. В. Хомич. — Режим доступу : http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_praktichna_internet_konferencija/5_mekhaniz

m_efektivnogo_upravlinnja_personalom_pidpriemstv_za_umov_suchasnogo_rozvitku_rinku_praci/6-1-0-34.

213. Хомюк О. І. 55 нових професій на ринку праці [Електронний ресурс] / О. І. Хомюк // Інтернет-порадник «Твоя робота». Режим доступу : <http://www.your-job.org/index.php?id=128&L=0>.

214. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 №435-IV, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/main/435-15>.

215. Человеческий фактор отстает от оснащения [Электронный ресурс]. — Режим доступу : <http://com.sibpress.ru/11.05.2007/macroeconomics/85146/>.

216. Червінська Л. П. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу / Л. П. Червінська // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. — 2011. — Вип. 7(1). — С. 287–293.

217. Червінська Л. П. Використання людського капіталу в контексті розвитку інновацій. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу / Л. П. Червінська // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. — 2012. — Вип. 8 (1). — С. 163–168.

218. Чернушкіна О. О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання / О. О. Чернушкіна // Економічний форум. — 2013. — № 4. — С. 147–151.

219. Чичкало-Кондрацька І. Б. Удосконалення механізму забезпечення інноваційного розвитку науково-виробничих систем регіонів [Електронний ресурс] / І. Б. Чичкало-Кондрацька. — Режим доступу : <http://www.sciary.com/journal-spanish-scientific-virittaja-article-130152>.

220. Чобіток В. І. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві / В. І. Чобіток, Є. О. Боровок // Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2013. — Вип. 42. — С. 342–346.

221. Чухно А. А. Сучасні економічні теорії : [підручник] / А. А. Чухно, П. І. Юхименко, П. М. Леоненко; [за ред. А. А. Чухна]. — Київ : Знання, 2007. — 514 с.

222. Шахно А. Ю. Зростання продуктивності праці як індикатор розвитку людського капіталу / А. Ю. Шахно // Вісник Криворізького економічного інституту КНУ. — 2013. — № 1. — С. 14-20.

223. Шовпалюк В. С. Інноваційний розвиток України: особливості 2012 року [Електронний ресурс] / В. С. Шовпалюк. — Режим доступу : http://www1.nas.gov.ua/publications/books/serii/academy/1102010/Documents/2013_7/Nauka_Ukr_V7_4.pdf.

224. Эдвинссон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун// Новая индустриальная волна на Западе / Под ред. В.Л. Иноземцева. — М. : Академия, 1999 — 738 с.

225. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях / Л. Эдвинссон. — М. : ИНФРА-М, 2005.— 248 с.

226. Экономическое развитие регионов: проблемы управления предприятиями и отраслями : [монография] / Под ред. Султанова Г. С. — Москва : Издательство Перо, 2013. — 214 с.

227. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности [Электронный ресурс] / Г. Эмерсон. — Режим доступа : <http://log-in.ru/books/12-principov-proizvoditelnosti-emerson-garrington-biznes-knigi/>.

228. 2012 World Development Indicators. Washington, D. C. : World Bank, 2012. — 463 p.

229. Abeysekera I. Intellectual capital practices of firms and the commodification of labour / I. Abeysekera // Accounting, Auditing and Accountability Journal. — 2008. — 21(1). — P. 36-48.

230. Albert S. The Impact of Intellectual Capital / S. Albert, K. Bradley // Open University Business School Working Paper. — 1996. — № 15. — P.17–31.

231. Becker G. S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education : [book] / G. S. Becker. — N.Y., 1964. — 264 c.

232. Brooking A. The components of intellectual capital / A. Brooking // International Thomson Business Press. — 1997.

233. Cherniss C. Staff burnout: job stress in human services / C. Cherniss. — Beverly Hills, Calif., 1980. — 197 p.

234. Cornell University, INSEAD, and WIPO (2013): The Global Innovation Index 2013: The Local Dynamics of Innovation, Geneva, Ithaca, and Fontainebleau, 2013. — 417 p.

235. Cronbach L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests / L. J Cronbach // Psychometrika. — 1951. — Vol.16, No.3 (Sept.). — P. 297–334.

236. Cronbach L. J. Test “Reliability”: its meaning and determination / L. J. Cronbach // Psychometrika. — 1947. — Vol. 12, No.1 (March). — P. 1–16.

237. Daum J. H. Intangible Assets / J. H. Daum // Bonn : Galileo Press. — 2002. — P. 152–154.

238. Freeman R. Labour productivity indicators. Comparison of two OECD databases productivity differentials & the balassa-samuelson effect : OECD Statistics Directorate Division of Structural Economic Statistics, 2008. — 76 c.

239. Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. — Communications Development Incorporated : Washington DC, 2013. — 216 c.

240. Jona-Lasinio C. Intangible Capital And Productivity Growth In European Countries / C. Jona-Lasinio, M. Iommi, S. Manzocchi. — Rome. : Luiss Lab of European Economics. Department of Economics and Business, 2011. — No.90. — 27 p.

241. Jones E. C. A Methodology for Measuring Engineering Knowledge Worker Productivity / E. C. Jones, C. A. Chung // IEEE Engineering Management Review. — 2006. — Vol. 34, N 3 (Third Quarter). — P. 71 – 80.

242. Lofquist L. H. Adjustment to work : a psychological view of man's problem in a work-oriented society / L. H. Lofquist, R. W. Dawis. — New York, 1969. — 189 p.

243. Maslach C. The measurement of experienced burnout / C. Maslach // Journal of Occupational Behaviour. — 1981. — Vol. 2. — P. 99–113.

244. Nevdakha O. Preconditions Of Forming An Innovative Economy Model In Ukraine In The Context Of International Comparisons / O. Nevdakha // Theoretical and practical issues of ensuring the economic interests of the modern innovative society. Research articles: B&M Publishing San Francisco, California, USA. — 2013. — P. 212–222.

245. Nevdakha O. Changing Trends In The Labor Market And The Economy In General, As A Result Of Intellectualization / O. Nevdakha // Міжнародна науково-практична конференція "Управління якістю в освіті та промисловості: досвід, проблеми та перспективи", 22-24 травня 2013 року. Львів. — 2013. — С. 172–174.

246. Nevdakha O. Innovative Reserves To Rising Of Intellectual Labor Productivity In Ukraine / O. Nevdakha // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - Кіровоград: КНТУ. — 2013. — вип. 24. — С. 117–121.

247. Stam C. Sustainable Program on Intellectual Capital Education / C. Stam. — Centre for Research in Intellectual Capital INHOLLAND University of Professional Education, 2006. — 38 p.

248. Sveiby K. E. The Invisible Balance Sheet. Key indicators for accounting, control and valuation of know-how companies. / K. E. Sveiby. — Stockholm : The Konrad Group, 1986. — 139 p.

249. Sveiby K. E. Methods for Measuring Intangible Assets [Electronic resource] / K. E. Sveiby — Access mode : <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm> .

250. The experience of work: a compendium and review of 249 measures and their use / J. D. Cook, S. J. Hepworth, T. D. Wall, P. B Warr. — London, New York, 1989. — 335 p.

251. The Global Competitiveness Report 2008-2009 : World Economic Forum, 2008. — 500 p.

252. The Global Competitiveness Report 2009-2010 : World Economic Forum, 2009. — 479 p.

253. The Global Competitiveness Report 2010-2011 : World Economic Forum, 2010. — 501 p.

254. The Global Competitiveness Report 2011-2012 : World Economic Forum, 2011. — 544 p.

255. The Global Competitiveness Report 2012-2013 : World Economic Forum, 2012. — 545 p.

256. The Global Competitiveness Report 2013-2014 : World Economic Forum, 2013. — 569 p.

257. The World Development Report 2012 : Gender Equality and Development / Washington, D.C. : World Bank, 2012. — 458 p.

258. Torrance E. Guiding creative talent — Englewood Cliffs / E. Torrance. — NY. Prentice-Hall, 1964. — 128 c.

259. World Development Report 2013 : Jobs. Washington, DC : World Bank, 2012. — 422 p.

260. World Intellectual Property Indicators 2010. — Switzerland : WIPO Publication No. 941E, 2010. — 148 p.

261. World Intellectual Property Indicators 2011. — Switzerland : WIPO Publication No. 941E, 2011. — 214 p.

262. World Intellectual Property Indicators 2012. — Switzerland : WIPO Publication No. 941E, 2012. — 198 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Принципи продуктивності та ефективності управління

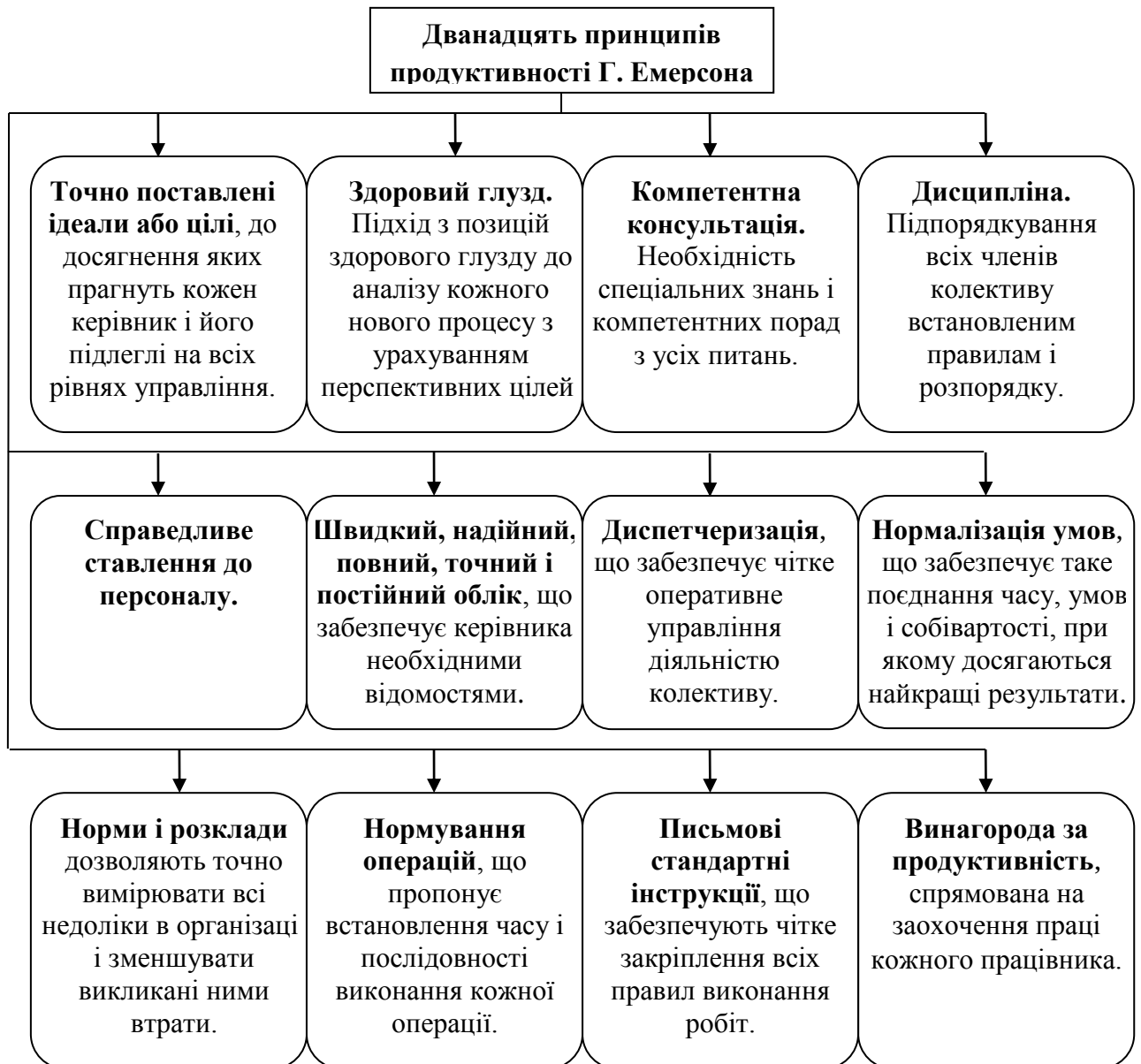


Рис. А.1. Дванадцять принципів продуктивності за Г. Емерсоном

Джерело: складено автором на основі [227].

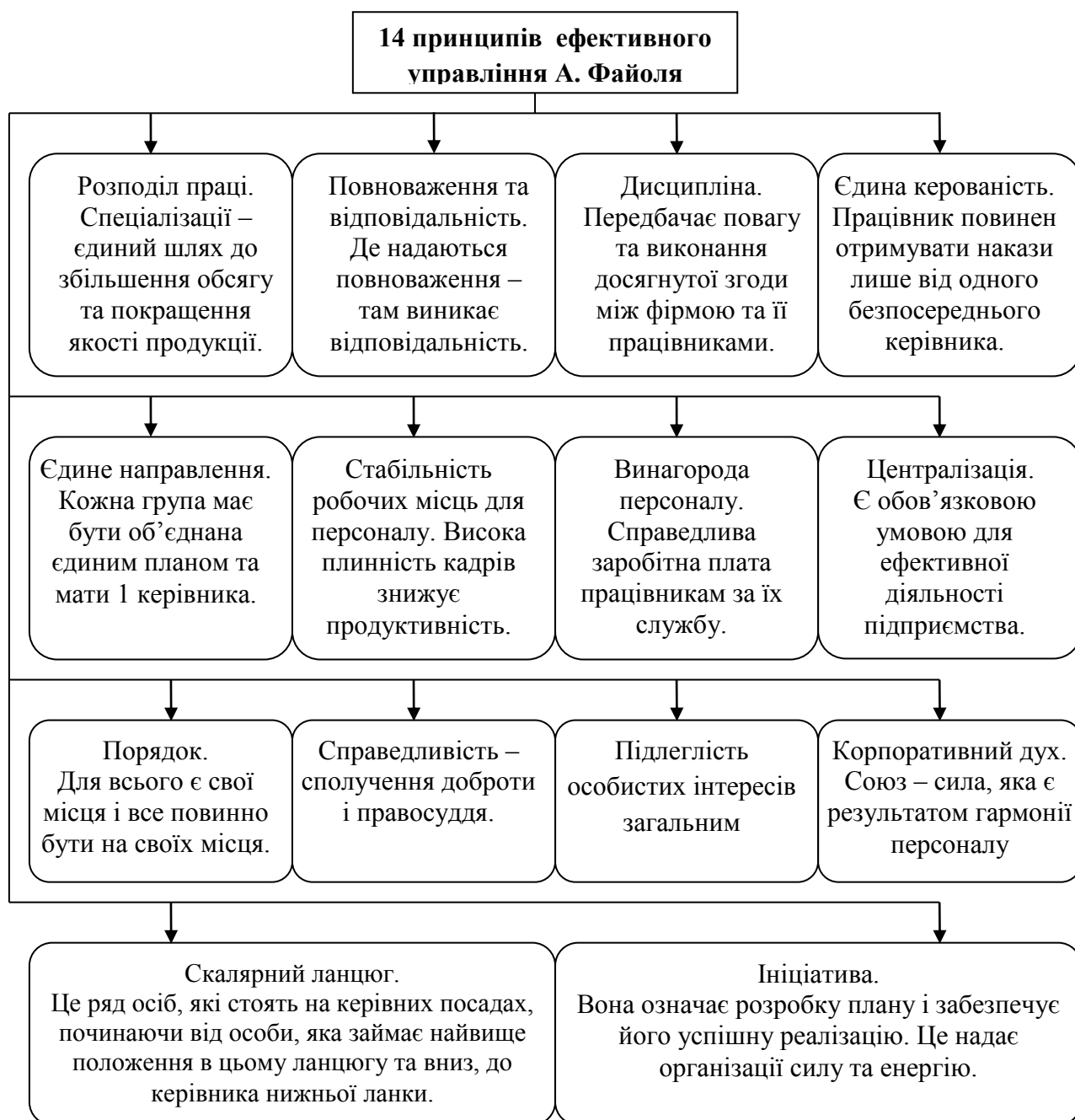


Рис. А.2. Принципи управління та підвищення продуктивності роботи організації, згідно з А. Файолем

Джерело: складено автором на основі [126, с. 75].

Додаток Б

Сучасні підходи до розуміння поняття «продуктивність праці»

Автор	Визначення
Д. Богиня, С. Вігужинська, Л. Лісогор	Продуктивність праці є узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили та як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку – результатів праці та її витрат.
Блауг Марк, В. Брич, О. Дяків, С. Надвиничний, М. Акулов, О. Михайловська, Б. Грабовецький	Продуктивність праці – це показник результативності доцільної діяльності працівників, яка вимірюється кількістю роботи (продукції, послуг), виробленої за одиницю часу. Продуктивність праці характеризує здатність працівників створювати своєю працею товари й послуги за одиницю часу. Обсяг робіт, виконаних одним працівником, є виробітком. Показником виробітку можна виміряти будь-яку роботу: виробництво продукції, продаж товарів або надання послуг. Витрати є робочого часу на виробництво одиниці споживчої вартості є трудомісткість.
Г. Завіновська	Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця. З'ясовуючи економічний зміст продуктивності праці, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на виробництво тієї чи іншої продукції, складається з живої праці, яка витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції та минулої праці, уречевленої у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції.
А. Калина	Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі: - стратегічну – підвищення життєвого рівня населення. За рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося підвищення життєвого рівня населення від 40 до 90 %; - найближчу – підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників.
Д. Семенда, О. Здоровцов, П. Котик	Продуктивність праці - це здатність конкретних робітників виробляти певну кількість продукції або виконувати якийсь обсяг робіт за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, декаду, місяць, квартал, півріччя, рік). Цей показник характеризує досягнутий рівень прогресу в кожному конкретному підприємстві або трудовому колективі, районі, області.
Г. Савицька	Продуктивність праці – показник, що використовують для оцінювання рівня інтенсивності використання персоналу.
О. Грішнова, А. Колот	Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку — результатів праці та її витрат. На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

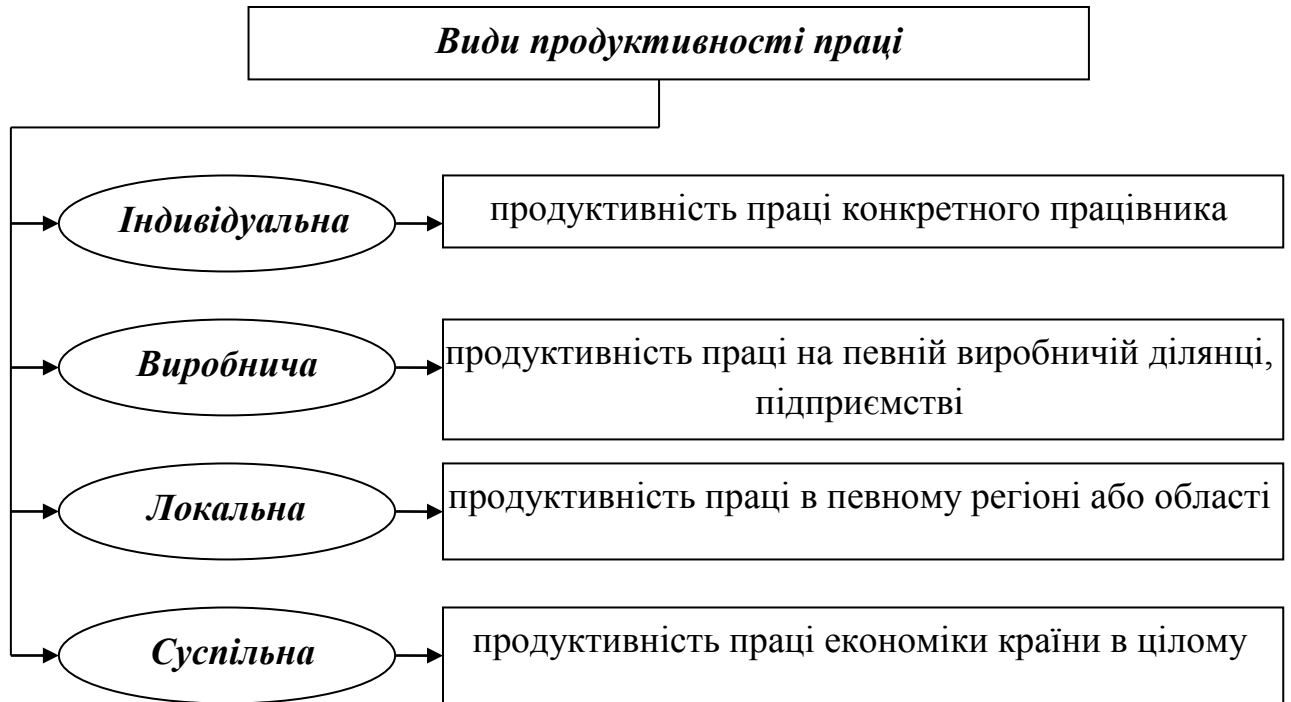
Продовження дод. Б

1	2
М. Семикіна	Продуктивність праці варто трактувати в вузькому і широкому сенсі: продуктивність праці у вузькому сенсі – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватись за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу); продуктивність праці у широкому сенсі – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні і уявляє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.
В. Гриньова, О. Іляш, С. Гринкевич	Продуктивність праці відображає ступінь ефективності процесу праці. Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Таким чином, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії.

Джерело: складено автором на основі [146, с. 53; 11, с. 128; 22, с. 205; 55, с. 297; 4, с. 98; 34, с. 89; 87, с. 243; 91, с. 170; 169, с. 312; 176, с. 460; 38, с. 139; 54, с. 175; 62, с. 97-98; 55, с. 403-405; 38, с. 230; 114, с. 132].

Додаток В

Види продуктивності праці, залежно від економічного рівня



Джерело: складено автором на основі [52, с. 345].

Додаток Д

Показники економічного виміру продуктивності праці



Джерело: складено автором на основі [52, с. 283].

Додаток Е

Трактування поняття «інтелектуальний капітал» вітчизняними та зарубіжними вченими

Автор (рік)	Визначення поняття «інтелектуальний капітал»
1	2
К. Прахалад (1992 р.) К. Свейбі (1998 р.) П. Санчез (2000 р.) Н. Кільчевська, М. Павлов (2003р.) С. Щульга (2006р.)	Поняття «інтелектуальний капітал та «активи, які не можна відчутти», повністю збігаються, але перше використовується менеджерами, а друге – бухгалтерами.
В. Іноземцев (1995 р.)	«Колективний мозок», що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування та інформаційну структуру, інформаційні межі й імідж фірми.
С. Алберт і К. Бредлі, (1996 р.)	Процес перетворення знань і невловимих активів у корисні ресурси, які дають конкурентні переваги індивідуумам, фірмам і націям.
Т.Стюарт, Р. Петті, Д. Гутрі (1997)	Інтелектуальні активи, які виникли як результат знань і компетенції персоналу. Розглядається як частина більш широкого поняття – активи, які не можна відчутти.
П. Страссман (1998 р.)	Визначається як різниця між ринковою та балансовою вартістю.
В. Єфремов(1999 р.)	Знання, якими володіє організація, виражені в ясній, недвозначній і легко передаючій формі.
Б. Лев (1999 р.)	Є близьким за суттю до невідчутних активів і може бути визначений, але його не можна обчислити з достатнім ступенем точності.
А. Уайтмен (1999 р.) І. Кедді (2000 р.)	Об'єднує ту частину невідчутного, яка принципово не може мати прямої грошової оцінки й невіддільна від організації, що її створила, на відміну від активів, які не можна відчутти, але можуть бути напряму оцінені в грошових одиницях та існувати за межами організації. Інтелектуальний капітал відноситься до «м'яких» активів, активи, які не можна відчутти – до «жорстких».
Л. Джойя (2000 р.)	Це той гудвіл, але досліджується менеджерами, а не бухгалтерами. Маючи внутрішню структуру, він конкретизує поняття гудвілу та пояснює причини його виникнення.
Л. Прусак	Інтелектуальний матеріал, який зафіксований, формалізований і використовується для більш вагомого активу.
Л. Мельник	Об'єднує в собі розумові здібності людей, а також матеріальні та нематеріальні активи, які вони використовують в процесі своєї інтелектуальної праці
І. Комаров (2000 р.)	Це знання, якими володіє організація, і які можуть використовуватись для одержання різного роду переваг перед конкурентами. Інтелектуальний капітал – це інтелектуальний матеріал, що формалізований, зафіксований і використовується для виробництва більш цінного майна.

Продовження дод. Е

1	2
Е. Бруккінг (2001 р.)	Сукупність нематеріальних активів, які можуть бути використані для створення вартості, і без яких компанія не може існувати і розвивати конкурентні переваги.
П. Саліван (2001 р.)	Є знанням, яке може бути перетворене на прибуток.
Р. Рослендер, Р. Фінчем (2001 р.)	Це новий актив, якого раніше не було, тому не збігається ні з активами, які не можна відчуті, ні з гудвілом.
Дж. Даум (2002 р.)	Засноване на зв'язках структуроване знання і здібності, володіють потенціалом розвитку і створення вартості.
І. Родов. Ф. Лельєрт (2002 р.)	Не збігається з гудвілом. Оскільки на розрахунок гудвілу впливає балансова оцінка матеріальних активів.
Б. Леонтьєв (2002 р.)	Вартість сукупності наявних у підприємства інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні та набуті інтелектуальні здібності та навички персоналу, а також накопичені бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами.
О. Бутнік-Сіверський (2002 р.)	Один із різновидів капіталу, який має відповідні ознаки капіталу і відтворює одночасно властиву лише йому (інтелектуальному капіталу) специфіку і особливості. Як економічна категорія інтелектуальний капітал розглядається з позиції авансової інтелектуальної власності, що під час свого руху приносить більшу вартість за рахунок додаткової власності.
А. Козирєв, В. Макаров (2003 р.)	Ширше, ніж поняття «нематеріальні активи» та «інтелектуальна власність» і не регламентується нормативними актами.
О. Стрижак (2004 р.)	Сукупність здібностей і знань, які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, орієнтованій на задоволення потреб суспільства, з метою створення інноваційного потенціалу та одержання доходу.
С. Легенчук (2006 р.)	Є частиною невідчутних активів і пов'язаний з нематеріальними активами в частині об'єктів прав інтелектуальної власності.
А. Василик (2006 р.)	Авансована інтелектуальна вартість, що в процесі свого обігу та кругообігу приносить додаткову вартість.
Й. Роос, С. Пайк, Л. Фернстем, (2007 р.)	Усі не грошові та нематеріальні ресурси, які беруть участь у створенні цінності організації і нею ж повністю або частково контролюються.
С. Вовканич, Л. Семів (2008)	Інтелектуальний капітал нації – це не просто сума його складників, а багатовекторний феномен різних якісних рис, талантів і потенціалів насамперед людини щодо креативного й ефективного використання наявних ресурсів та їхньої трансформації в процесі діяльності у відповідний потенціал, де продуктивність реальної праці детермінована кількістю і якістю створеного інтелектуального продукту за одиницю робочого часу.
Н. Мамонтова (2009 р.)	Один із різновидів капіталу, що має відповідні ознаки і відтворює характерні лише йому специфіку та особливості.
В. Пожуєв (2009 р.)	Засноване на зв'язках структуроване знання і здібності, які володіють потенціалом розвитку і створення вартості.

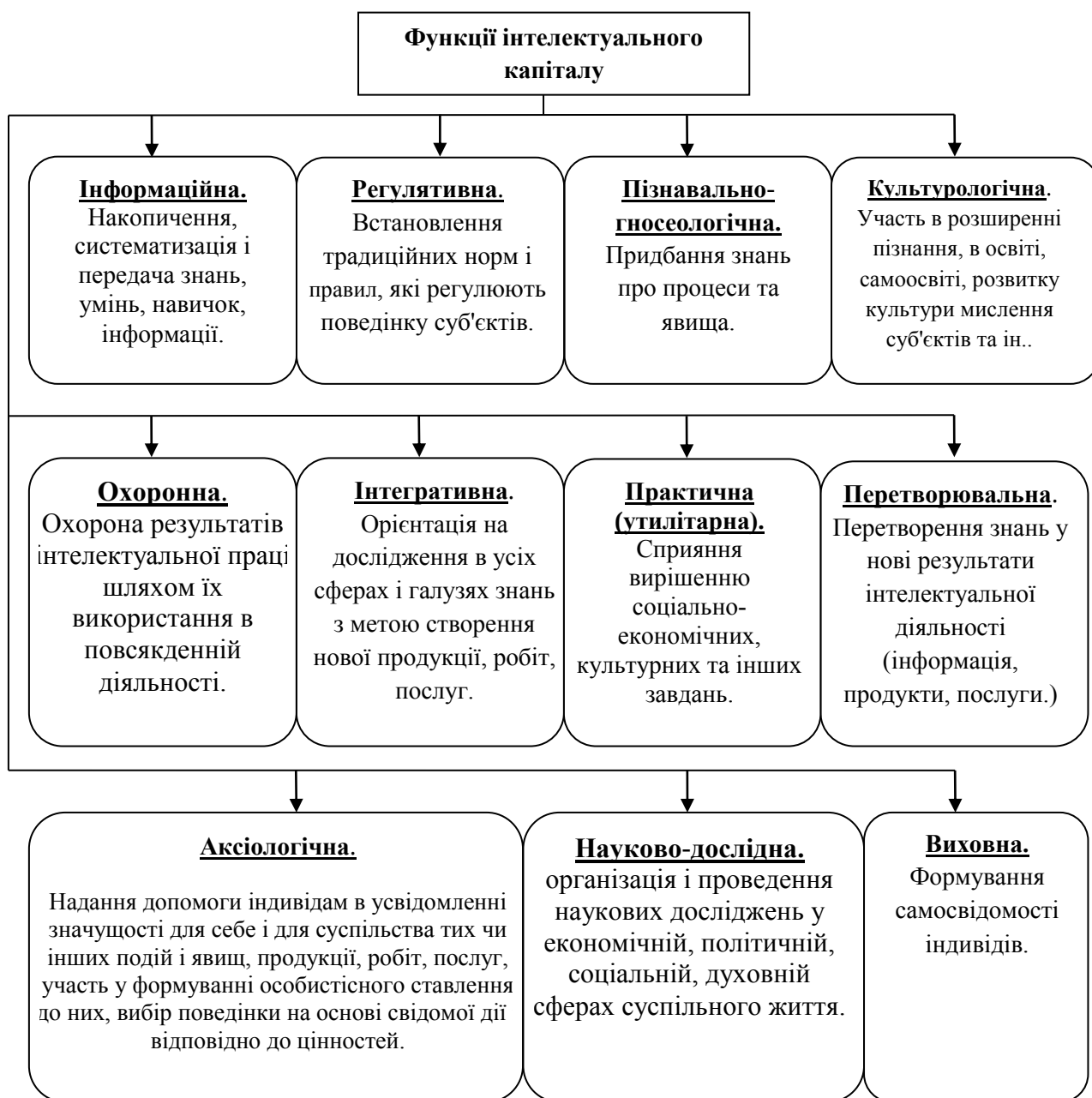
Продовження дод. Е

1	2
О. Левченко (2009 р.)	Містить такі складові, як людський, організаційний та клієнтський капітал. При цьому під організаційним капіталом розуміють права організації на патенти, товарні знаки, ноу-хау, а також потенційні можливості фірми щодо використання своїх ресурсів і технологій. Клієнтський капітал включає технології щодо залучення та утримання клієнтів, базу даних клієнтів, права споживачів та гарантії виробника і продавця
М. Семикіна, В. Гунько (2011)	Інтелектуальний капітал країни – це реалізований інтелектуальний потенціал; це сукупність інтелектуальних ресурсів (людський інтелектуальний капітал, структурний капітал, клієнтський капітал), які держава має в наявності та використовує в процесі функціонування економіки, отримуючи сукупний продукт інтелектуальної праці, що забезпечує зрушення в економічному та інноваційному розвитку, збільшення національного доходу, піднесення конкурентоспроможності країни та якості життя населення.
А. Сенюра (2012 р.)	Є синтезом нематеріальних основ людського капіталу та продукції інтелектуальної праці (технології, інформаційне забезпечення, інноваційне управління) одним з проявів якого є ефект синергії, що поєднує в собі вдалі управлінські рішення та результат розумової діяльності.
Я. Топільницька (2012 р.)	Сукупність різного роду інтелектуальних цінностей, що в процесі свого обігу та кругообігу приносять додаткову вартість та забезпечують конкурентні переваги особі, підприємству чи державі

Джерело: розроблено автором на основі [129, с. 257; 111, с. 30; 109, с. 15; 98, с. 55; 167, с. 85; 151, с. 7; 175, с. 53; 179; 191, с. 5; 197, с. 280; 230, с. 20; 237, с. 152; 248; 13, с. 170; 15, с. 17; 21, с. 40; 23, с. 18].

Додаток Ж

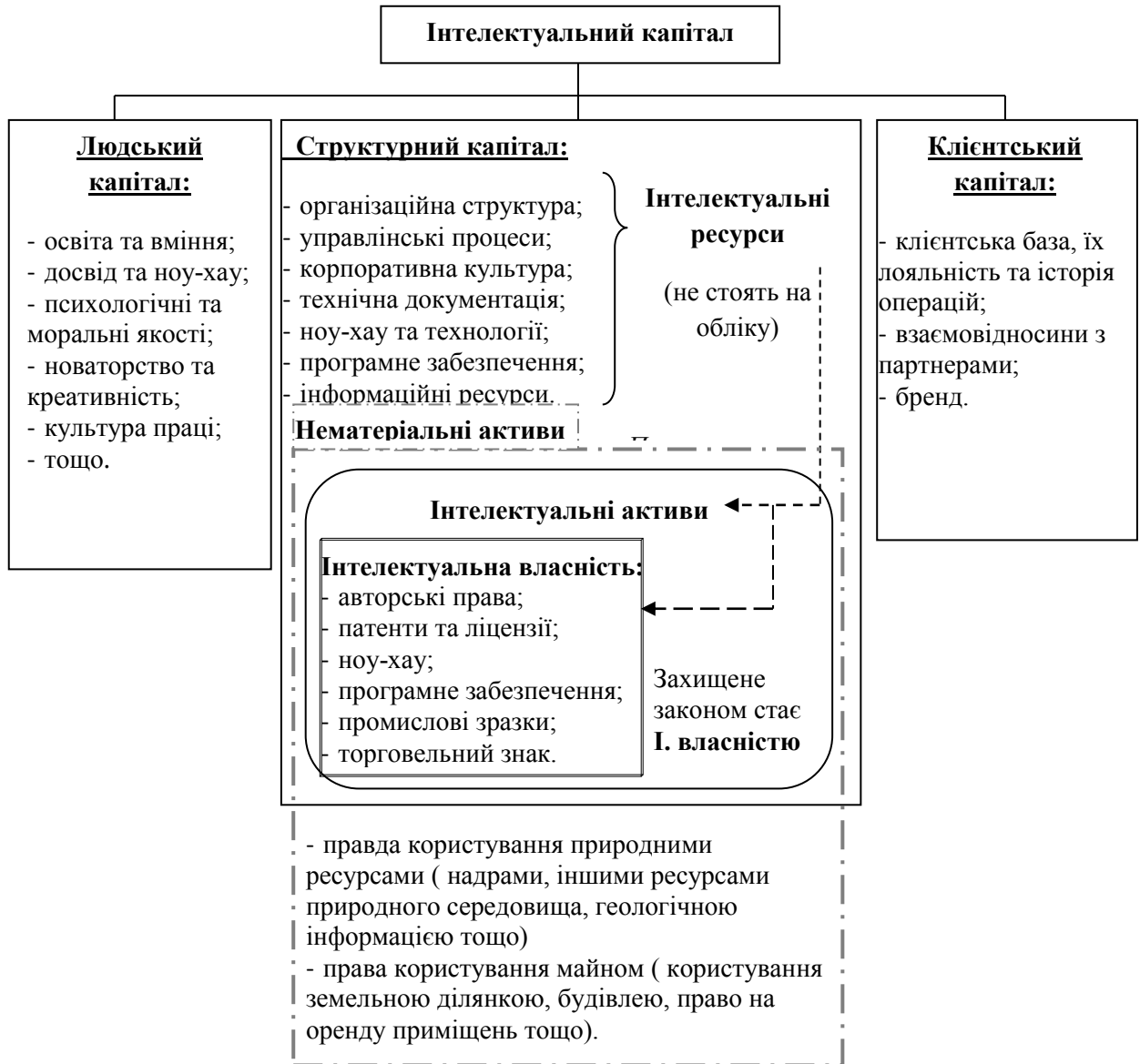
Функції інтелектуального капіталу, згідно з І. Проніною



Джерело: складено автором на основі [158].

Додаток 3

Концептуальна схема відмінностей між поняттями ІК, НМА та ІВ, за С. Хомичем



Джерело: [212].

Додаток К

Параметри та показники праці як соціально-економічної категорії

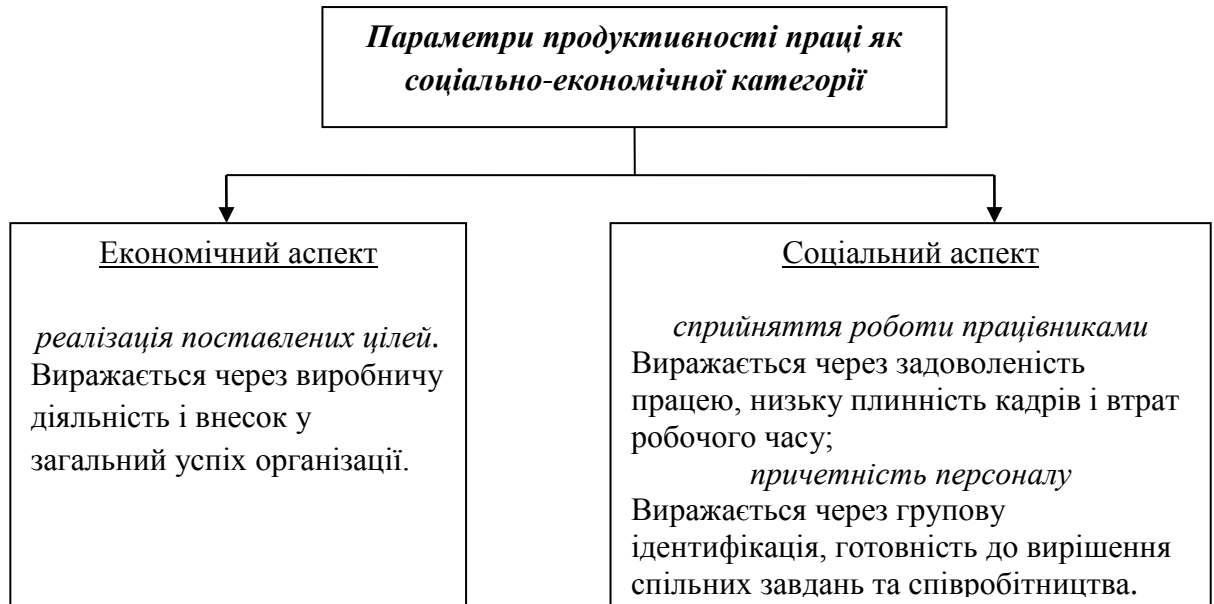


Рис. Параметри продуктивності праці як соціально-економічної категорії, за А. Каммелом та К. Ліндертом

Джерело: розроблено автором за [146, с. 213].

Додаток Л

Показники продуктивності інтелектуальної праці, що мають кількісне вираження

№	Показник	Методика виміру	Пояснення
1	2	3	4
Економічні показники			
1.	Прибутковість інтелектуальних працівників. Демонструє величину прибутку на 1 працівника інтелектуальної праці. Показник має місце в порівнянні по рокам та показує зміну прибутку від зміни чисельності працівників інтелектуальної праці.	$Pni = \frac{\Pi}{\text{Ч}_n(i)}$	Π – прибуток, одержаний за певний період; $\text{Ч}_n(i)$ – чисельність працівників інтелектуальної праці за той же період
2.	Рентабельність інтелектуальної праці. Показує на скільки ефективними є витрати підприємства на інтелектуальних працівників	$Pni = \frac{\Pi}{\text{В}_{in}} \times 100$	Π – прибуток, одержаний за певний період; В_{in} – витрати на інтелектуальних працівників
3.	Ефективність діяльності інтелектуальних працівників. Показує на скільки змінилася продуктивність за рахунок зміни витрат на інтелектуальних працівників.	$E\partial = \frac{\Delta \Pi \Pi \text{заг}, \%}{\Delta \text{В}_n(i), \%} \times 100$	$\Delta \Pi \Pi \text{заг}, \%$ - зміна загальної продуктивності праці на підприємстві (окремій дільниці), за певний проміжок часу; $\Delta \text{В}_n(i), \%$ - зміна витрат на працівників інтелектуальної праці на підприємстві окремої дільниці), за певний проміжок часу.
4.	Рівень інтелектуалізації праці. Показує частку інтелектуальних працівників в загальній чисельності персоналу підприємства.	$\text{In} = \frac{\text{Ч}_{n\text{заг}}}{\text{Ч}_n(i)} \times 100$	$\text{Ч}_{n\text{заг}}$ – загальна чисельність працівників, у певному періоді; $\text{Ч}_n(i)$ – чисельність інтелектуальних працівників, у тому ж періоді.
5.	Коефіцієнт ефективності витрат на навчання та розвиток персоналу	$E_p = \frac{\Pi_p}{B}$	Π_p – щорічний приріст прибутку від здійснення витрат; B – сума витрат.

Продовження дод. Л

Соціальні показники			
1	2	3	4
6.	Коефіцієнт задоволеності «інтелектуальних» працівників підприємством. Розраховується виходячи з кількості звільнених за власним бажанням.	$Kз = 1 - \frac{Квб}{Чсер}$	Квб- кількість осіб, що звільнилися за власним бажанням; Чсер – середньооблікова чисельність працівників.
7.	Коефіцієнт рівномірного завантаження інтелектуальних працівників. Характеризує співвідношення втрат робочого часу та перевантаження працівників в загальній трудомісткості. Рекомендоване значення 0,8-0,9	$Kз = 1 - \frac{T^{ерт} + T^{пер}}{T^{заг}}$	$T^{ерт}$ - втрати робочого часу персоналу, люд.-год; $T^{пер}$ - перенавантаження працівників за рамками 8-годинного робочого дня, люд.-год.; $T^{заг}$ - загальна трудомісткість персоналу, люд.-год. (2080 год.- заг. фонд робочого часу).
8.	Ефект впливу програми розвитку працівників на підвищення продуктивності праці і поліпшення якості товарів, відповідно до методики американської компанії «Хоніуел».	$E = P \times N \times V \times K - N \times Z$	Р – тривалість впливу програми на продуктивність праці і інші чинники результативності; N – кількість працівників, які пройшли навчання; V – вартісна оцінка розходження у результативності праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу; K – коефіцієнт, що характеризує ефект навчання працівників (зростання результативності, виражене у частках); Z – витрати на навчання одного працівника.

Джерело: розроблено автором на основі [169, с. 315; 212; 86, с. 256; 62, с. 170; 61, с. 15; 53, с. 230; 23, с. 117].

Додаток М

Показники передумов підвищення продуктивності праці фахівців за регіонами у 2014 році

Таблиця М.1

Показники інноваційно-технологічної складової

Регіони	Частка промислових підприємств, які займалися інноваційною діяльністю, у % до загальної кількості промислових підприємств	Частка реалізованої інноваційної продукції, % до загального обсягу реалізованої промислової продукції	Частка реалізованої інноваційної продукції за межі України, % до загального обсягу реалізованої інноваційної продукції	Обсяг фінансування інноваційної діяльності з розрахунку на одне інноваційно активне підприємство, тис. грн.	Фінансування витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт з розрахунку на одного виконавця, тис. грн.	Обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт з розрахунку на одного виконавця, тис. грн.	Співвідношення обсягів виконаних наукових та НТР та витрат на їх виконання, разів	Капітальні інвестиції на одного зайнятого, тис. грн.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Україна	16,1	2,5	29,2	4783	115,3	122,3	1,06	12,1
Вінницька	14,2	2,3	1,3	17315,1	74,5	79	1,06	8,6
Волинська	10,8	2,5	28,4	6416,9	79,7	77,5	0,97	8,3
Дніпропетровська	13,4	0,7	55	7571	135,8	152,9	1,13	13,8
Донецька	14,6	1,7	67,9	11468,3	77,9	83,5	1,07	7,5
Житомирська	12,5	1,4	9,5	1262,3	78,3	79,3	1,01	5,6
Закарпатська	6	8,4	28,5	1036	61,3	61,4	1	5,1
Запорізька	22,9	1,7	63,9	3147,6	120,1	127,7	1,06	9,1
Івано-Франківська	22,8	3,8	24	967,5	109,7	110,5	1,01	12,5
Київська	11,6	2,2	13,4	1850,5	102,7	103,9	1,01	27,1
Кіровоградська	17,3	2,9	30,5	1897,4	78,2	78,4	1	8
Луганська	12,2	0,2	0,2	2195,6	199,9	185,9	0,93	6
Львівська	16,4	2,1	12,9	1703,5	75,4	76,4	1,01	9,2

Продовження табл. М.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Миколаївська	19,9	1,5	34,8	9056,6	142,6	197,1	1,38	7,5
Одеська	16,8	2,4	19,4	4834,2	80,3	81,7	1,02	9,3
Полтавська	8	8,9	9,4	10559,4	68,8	67,8	0,99	14,6
Рівненська	14,9	0,8	26,8	253,4	62,5	59,9	0,96	5,9
Сумська	17,6	10,4	37,4	12776,1	82,1	88,7	1,08	5,8
Тернопільська	14,9	1,7	7,9	1594,4	52,9	53,4	1,01	6,2
Харківська	22,4	3,8	53,6	3723,2	130,1	138,8	1,07	6,6
Херсонська	24,2	5,4	31,8	1675,2	67	66,1	0,99	4,9
Хмельницька	11	0,9	30,8	3503,2	103,4	103,7	1	7,8
Черкаська	10,6	1,6	23,7	820,3	75,9	80,6	1,06	6,2
Чернівецька	15,6	2	24,5	2022,9	73,5	86,8	1,18	4,6
Чернігівська	13,1	1	58,4	3324,5	55,3	58,4	1,05	6
м. Київ	21,7	2	12,4	7778,7	120,7	125,2	1,04	49,6
Мінімальне значення	6	0,2	0,2	253,4	52,9	53,4	0,93	4,6
Максимальне значення	24,2	10,4	67,9	17315	199,9	197,1	1,38	49,6

Джерело: складено та розраховано за даними [130, с. 82, 95, 165, 170, 194, 197; 188, с. 176].

Таблиця М.2

Показники соціально-економічної та освітньо-професійної складових

	Середньомісячна заробітна плата, грн.	ВРП на одну особу, грн.	Рівень зайнятості населення за регіонами, % до населення у віці 15-70 років	Доходи населення на одну особу, грн.	Частка працівників, які навчались новим професіям, %	Частка працівників, які підвищували кваліфікацію, %	Частка працівників з ПВО, % (2013)
1	2	3	4	5	6	7	8
Україна	3480	33473	56,6	27700,3	1,8	9,4	35,6
Вінницька	2810	22303	56,3	24271,6	2,1	7,5	32,1
Волинська	2721	19817	54,9	21083,4	1,8	9	34,5
Дніпропетровська	3641	46333	60,2	33352,1	2,6	12,4	32,8
Донецька	3858	37830	54,2	26417,7	3,1	13,2	29,9
Житомирська	2763	20286	56,1	22913	1,7	8	28,6
Закарпатська	2744	17044	56,4	17789,7	2,9	7,9	32,6
Запорізька	3432	30526	58,2	31106,2	2,2	14	33,3
Івано-Франківська	2875	24022	53,9	21103,2	1,1	10,1	39,1
Київська	3489	39988	56,9	29361,5	2,8	6,6	31
Кіровоградська	2789	25533	54,2	22742,6	1,6	9,5	29,1
Луганська	3377	24514	52	19920,6	3,5	9,2	29,3
Львівська	2961	24937	55,3	24239,4	0,8	8	38,1
Миколаївська	3344	27355	57,3	24386,1	1	9,7	34,4
Одеська	3129	29118	56,7	25076,2	1,4	6,9	37,1
Полтавська	3179	39962	55,7	26998,5	2,1	11,5	32

Продовження табл. М.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Рівненська	3033	19003	57,2	22502,6	1,4	10,3	35,5
Сумська	2877	23517	56,6	24700,4	1,7	10,1	33,3
Тернопільська	2527	16819	52,9	19273	1,2	7,9	38
Харківська	3143	31128	59	27516,7	1,5	9,9	40,9
Херсонська	2617	19311	56,4	21610,9	1,2	8,9	32,3
Хмельницька	2878	20165	54,7	23545	1,6	9,3	33,3
Черкаська	2829	26168	56,3	22742,3	1,4	7,2	30,7
Чернівецька	2578	15154	55,5	18984,8	1	8,4	36,7
Чернігівська	2690	22603	56,8	23973,4	1,3	7,3	31,4
м. Київ	5376	109402	62,6	65672,8	1,2	7	49,8
Мінімальне значення	2527	15154	52	17790	0,8	6,6	28,6
Максимальне значення	5376	109402	62,6	65673	3,5	14	49,8

Джерело: складено та розраховано за даними [188, с. 47, 343, 367, 360, 374; 157, с. 57].

Додаток Н

АНКЕТА

Дане соціологічне опитування здійснюється з метою виявлення резервів щодо підвищення продуктивності праці фахівців

1. До якої категорії працівників Ви належите:

- ☐ Керівники вищої ланки управління (директор)
- ☐ Фахівець (бухгалтер, секретар)
- ☐ Керівники нижчого рівня управління (начальник відділу/підрозділу)
- ☐ Менеджер

2. Ваш стаж роботи на даному підприємстві:

- ☐ до 1 року
- ☐ 1-3 років
- ☐ 3-7 років
- ☐ понад 7

3. Ваша стать:

- ☐ чоловіча
- ☐ жіноча

4. Ваш вік:

- ☐ до 25 років
- ☐ 26-35 років
- ☐ 36-45 років
- ☐ 46-55 років
- ☐ понад 56 років

5. Ваш рівень освіти:

- ☐ вища
- ☐ базова вища
- ☐ середня технічна
- ☐ середня

6. Ви працюєте за спеціальністю:

- ☐ так
- ☐ ні

7. Оцініть наведені нижче твердження за шкалою від 1 до 5

(1 – найнижчий бал, 5 – найбільший бал):

Твердження	1	2	3	4	5
Ваш рівень продуктивності праці на підприємстві є					
Ви вважаєте, що продуктивність праці Ваших колег є					
Рівень Ваших наявних професійних знань для виконання обов'язків є (1- недостатній, 5 – більше, ніж достатній)					

8. На Вашу думку, яким мотиваційним заходам щодо підвищення продуктивності праці приділяється на підприємстві найбільше уваги
(1- зовсім не приділяється, 5 – приділяється найбільше):

Заходи за групами факторів	1	2	3	4	5
Техніко-технологічна група факторів					
Рівень технологічної оснащеності робочого місця					
Доступ до необхідної інформації					
Ергономічні умови праці (рівень освітлення, шуму, температури, запахи тощо)					
Режим праці та відпочинку					
Інноваційна політика підприємства					
Фактори професійного розвитку					
Професійні тренінги та семінари					
Створення умов для професійного розвитку (самонавчання, відвідування тренінгів)					
Оцінка та атестація рівня кваліфікації працівників					
Система штрафів та преміювання					
Особистісні фактори					
Соціальна політика підприємства (соціальні пільги, медичне обслуговування)					
Нематеріальне стимулювання (кар'єрне зростання, гнучкий графік роботи, подяка від керівництва, корпоративні заходи)					
Матеріальне заохочення до продуктивної праці					
Стабільність роботи					
Сприятлива психологічна атмосфера на підприємстві					

9. Які з наведених нижче факторів найбільшим чином впливають на продуктивність Вашої праці на підприємстві
(1- зовсім не впливають, 5 – впливають найбільшим чином):

Фактори впливу на продуктивність праці	1	2	3	4	5
Техніко-технологічна група факторів					
Рівень технологічної оснащеності робочого місця					
Доступ до необхідної інформації					
Ергономічні умови праці (рівень освітлення, температури тощо)					
Режим праці та відпочинку					
Інноваційна політика підприємства					
Фактори професійного розвитку					
Професійні тренінги та семінари					
Створення умов для професійного розвитку (самонавчання, відвідування тренінгів)					
Оцінка та атестація рівня кваліфікації працівників					
Система штрафів та преміювання					
Особистісні фактори					
Соціальна політика підприємства (соціальні пільги, медичне обслуговування та ін.)					
Нематеріальне стимулювання (кар'єрне зростання, гнучкий графік роботи, подяка від керівництва, корпоративні заходи)					
Матеріальне заохочення до продуктивної праці					
Стабільність роботи					
Сприятлива психологічна атмосфера на підприємстві					

10. Розподіліть витрати Вашого робочого часу, якщо 100% - це Ваш звичний робочий день:

Розподіл робочого часу	%
Виконання обов'язкових рутинних завдань, які не суттєво впливають на результати роботи	
Виконання прямих обов'язків, що впливають на результати Вашої роботи	
Виконання творчих завдань	
Перерви та відпочинок	
Час для навчання та саморозвитку	
Резерви робочого часу	

11. Звідки Ви черпаете інформацію при виконанні інноваційних (креативних/творчих) завдань:

- ☐ з досвіду роботи конкурентів
☐ з досвіду роботи підприємств інших галузей
☐ з досвіду роботи колег суміжних відділів
☐ з досвіду роботи колег Вашого відділу
☐ інше _____

12. Чи існують на Вашому підприємстві (у відділі, підрозділі) невикористані резерви підвищення продуктивності праці? Якщо так, то вони полягають у:

- ☐ організації праці персоналу
☐ відсутності творчої ініціативи у працівників
☐ недостатньо ефективній системі навчання
☐ стилі і методах управління персоналом
☐ недостатньому використанні ініціативи і творчого потенціалу працівників
☐ таких резервів не існує.

13. Чи виникають у Вас та Ваших колег проблемні питання, прямо чи опосередковано пов'язані зі сферою продуктивності праці, з наступних причин (1 – ніколи, 5 – дуже часто):

Причини низької продуктивності праці	1	2	3	4	5
Неможливість кар'єрного зростання					
Необ'єктивний розподіл заробітної плати, премій					
Часті зміни особового складу, висока плинність кадрів					
Незадовільний клімат в колективі					
Незадовільний розподіл відпусток					
Необґрунтовані зміни функціональних обов'язків працівників, примушування виконувати додаткові роботи					
Переробіток, понадурочні роботи					

Причини низької продуктивності праці	1	2	3	4	5
Некомпетентність керівництва					
Стиль управління, неврахування думки колективу					
Неуважне ставлення до потреб працівників, покращення їх соціально-побутових умов праці і відпочинку					
Незадовільне забезпечення технікою, матеріалами, іншими ресурсами					
Неможливість оновлювати знання відповідно до існуючих потреб					
Неналежне інформаційне забезпечення, запізнення потрібної інформації, її брак					

14. У якій мірі для Вас є характерним наведені нижче припущення

(1 – ніколи, 5 – дуже часто):

Припущення	1	2	3	4	5
Вас дратують вказівки керівництва, оскільки Ви бачите кращий варіант вирішення задачі					
Поставлені Вам завдання є чіткими та зрозумілими					
Ви маєте повну незалежність у прийнятті рішень щодо вирішення завдань					
Ви берете на себе відповідальність за вирішення поставлених задач					
Як часто Ви захоплюєтесь роботою, що навіть не відчуваєте плину часу					
Як часто кінці робочого дня Ви відчуваєте себе спустошеним					
Як часто вранці, коли Ви просипаєтесь, відчуваєте себе втомленим					
Як часто Ви відчуваєте емоційне піднесення/натхнення					
Як часто Вам доводиться змушувати себе працювати					
Як часто у Вас виникає відчуття, що Ви займаєтесь не своєю справою					

Додаток П

Сутність нормативно-правових документів, що створюють умови для розвитку України за інноваційною моделлю

№	Назва	Основний зміст
1	2	3
1.	Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність», 1991 р.	Цей Закон визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку науково-технічної сфери, створює умови для наукової і науково-технічної діяльності, забезпечення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку.
2.	Закон України «Про наукову і науково-технічну експертизу», 1995 р.	Цей Закон визначає правові, організаційні і фінансові основи експертної діяльності в науково-технічній сфері, а також загальні основи і принципи регулювання суспільних відносин у галузі організації та проведення наукової та науково-технічної експертизи з метою забезпечення наукового обґрунтування структури і змісту пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки, наукових, науково-технічних, соціально-економічних, екологічних програм і проектів, визначення напрямів науково-технічної діяльності, аналізу та оцінки ефективності використання науково-технічного потенціалу, результатів досліджень.
3.	Постанова Верховної Ради України «Про Концепцію науково – технологічного та інноваційного розвитку України», 1999 р.	Враховуючи економічні, соціальні, екологічні, оборонні та інші національні інтереси, слід за короткий строк здійснити комплекс заходів, які б сприяли підвищенню якісних характеристик вітчизняного науково-технологічного потенціалу до рівня стандартів розвинених країн, інтенсифікації процесу опанування науковими знаннями, новими технологіями та їх практичному використанню.
4.	Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків», 1999 р.	Закон визначає правові та економічні засади запровадження та функціонування спеціального режиму інноваційної діяльності технологічних парків "Напівпровідникові технології і матеріали, оптоелектроніка та сенсорна техніка" (м. Київ), "Інститут електрозварювання імені Є. О. Патона", "Інститут монокристалів" (м. Харків), "Вуглемаш" (м. Донецьк), "Інститут технічної теплофізики" (м. Київ), "Київська політехніка", "Інтелектуальні інформаційні технології" (м. Київ), "Укрінфотех", "Агротехнопарк" (м. Київ), "Еко-Україна" (м. Донецьк), "Наукові і навчальні прилади" (м. Суми), "Текстиль" (м. Херсон), "Ресурси Донбасу" (м. Донецьк), "Український мікробіологічний центр синтезу та новітніх технологій" (м. Одеса), "Яворів" (Львівська обл.), "Машинобудівні технології" (м. Дніпропетровськ).

Продовження дод. II

1	2	3
5.	Закон України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки», 2001 р.	Цей Закон визначає правові та організаційні засади цілісної системи формування та реалізації пріоритетних напрямів розвитку науки і техніки в Україні.
6.	Закон України «Про інноваційну діяльність», 2002 р.	Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, встановлює форми стимулювання державою інноваційних процесів і спрямований на підтримку розвитку економіки України інноваційним шляхом.
7.	Указ Президента України «Про Стратегію економічного та соціального розвитку України "Шляхом європейської інтеграції" на 2004-2015 роки»	З метою реалізації стратегічних пріоритетів економічного та соціального розвитку України щодо забезпечення сталого економічного зростання, утвердження інноваційної моделі розвитку, соціальної переорієнтації економічної політики, створення передумов для набуття Україною членства в ЄС.
8.	Закон України «Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій», 2004 р.	Програма спрямована на запровадження моделі сталого економічного зростання вітчизняних підприємств шляхом удосконалення структури їх основного капіталу та інтенсивного інвестування високотехнологічного виробництва. Метою Програми є забезпечення сприятливих умов для створення і розвитку наукоємних технологій і на цій основі широкомасштабна модернізація національної економіки.
9.	Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій, 2006 р.	Закон визначає правові, економічні, організаційні та фінансові засади державного регулювання діяльності у сфері трансферу технологій і спрямований на забезпечення ефективного використання науково-технічного та інтелектуального потенціалу України, технологічності виробництва продукції, охорони майнових прав на вітчизняні технології та/або їх складові на території держав, де планується або здійснюється їх використання, розширення міжнародного науково-технічного співробітництва у цій сфері.
10	Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», 2011 р.	Закон визначає правові, економічні та організаційні засади формування цілісної системи пріоритетних напрямів інноваційної діяльності та їх реалізації в Україні. Метою закону є забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки шляхом концентрації ресурсів держави на пріоритетних напрямках науково-технічного оновлення виробництва, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Джерело: [63; 64; 65; 66; 69; 71; 74; 75].

Додаток Р

Види та сутність стимулювання інноваційного розвитку України, відповідно до нормативно-правової бази

№	Вид стимулювання	Сутність	Нормативно-правовий документ
1.	Податкові пільги	Надається диференційований розмір податкових пільг залежно від активності в інноваційному процесі конкретних підприємств, організацій і окремих осіб за умов щорічного збільшення ними витрат на НДДКР не менш як на 25 %. Звільнення від оподаткування тієї частини прибутку, що спрямовується до Державного інноваційного фонду України, Державного фонду фундаментальних досліджень, галузевих інноваційних фондів, галузевих фондів технологічного розвитку та реконструкції виробництва тощо або місцевих фондів розвитку науки і технологій, а також на виконання науково-дослідних, дослідно-конструкторських робіт за міжнародними, загальнодержавними програмами та проектами. Звільнення від податків, включаючи валютні кошти, наукових установ, діяльність яких здійснюється за рахунок державного бюджету. Введення податкових пільг на прибуток і додану вартість для наукових організацій, які входять до національної системи науково-технічної інформації. Звільнення від оподаткування коштів, спрямованих на підвищення кваліфікації і перепідготовку наукових кадрів.	Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку
2.	Субсидії	За рахунок коштів Державного інноваційного фонду України запровадження безповоротних субсидій у розмірі до 25 % загальної суми витрат на створення і впровадження нововведень, для малих і середніх науково-виробничих організацій, штат яких не перевищує 500 працівників. Для реалізації проектів технологічних парків – технологічним паркам, їх учасникам та спільним підприємствам, що виконують проекти технологічних парків, державою надаються цільові субсидії у вигляді сум ввізного мита, що нараховуються згідно з митним законодавством, при ввезенні в Україну для реалізації проектів технологічних парків нового устаткування, обладнання, комплектуючих та матеріалів, що не виробляються в Україні.	Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку Закон України «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків»
3.	Фінансування	За рахунок державних коштів фінансуються переважно фундаментальні та довгострокові прикладні дослідження, що мають загальнонаціональне значення, міждержавні, загальнодержавні науково-технічні програми і проекти. Держава забезпечує бюджетне фінансування наукової та науково-технічної діяльності у розмірі не менше 1,7 % від ВВП. Державний інноваційний фонд здійснює на конкурсних засадах фінансову та матеріально-технічну підтримку заходів, спрямованих на впровадження пріоритетних науково-технічних розробок та новітніх технологій у виробництво, технічне його переоснащення, освоєння випуску нових видів конкурентоспроможної продукції.	Концепція науково-технологічного та інноваційного розвитку Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»
4.	Кредитування	Повне безвідсоткове кредитування (на умовах інфляційної індексації) пріоритетних інноваційних проектів за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів бюджету АРК та коштів місцевих бюджетів. Часткове (до 50 %) безвідсоткове кредитування (на умовах інфляційної індексації) інноваційних проектів за рахунок коштів Державного бюджету України, коштів бюджету АРК та коштів місцевих бюджетів за умови залучення до фінансування проекту решти необхідних коштів виконавця проекту і(або) інших суб'єктів інноваційної діяльності. Повна чи часткова компенсація відсотків, сплачуваних суб'єктами інноваційної діяльності комерційним банкам та іншим фінансово-кредитним установам за кредитування інноваційних проектів. Надання державних гарантій комерційним банкам, що здійснюють кредитування пріоритетних інноваційних проектів.	Закон України «Про інноваційну діяльність»

Джерело: розроблено автором на основі [63; 64; 65; 66; 69; 71; 74; 75].

Додаток С

Сутність нормативно-правових документів з регулювання трудових відносин на підприємстві

№	Назва нормативно-правового документу	Сутність документу
1	2	3
1.	Кодекс законів про працю	Визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.
2.	Закон України «Про зайнятість населення»	Визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.
3.	Закон України «Про колективні договори і угоди»	Визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.
4.	Закон України «Про оплату праці»	Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.
5.	Закон України «Про охорону праці»	Визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.
6.	Інструкція зі статистики заробітної плати	Містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників.

Продовження дод. С

1	2	3
7.	Колективний договір	Встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат; встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.
8.	Посадова інструкція	Регламентує виробничий процес кожного працівника. Включає короткий виклад основних обов'язків, повноважень та необхідних навиків, що відносяться до конкретної посади в організації.
9.	Положення про структурні підрозділи	Встановлює порядок створення підрозділу, його завдання, функції, права та обов'язки, організацію роботи, відносини з іншими підрозділами закладу.

Джерело: складено на основі [67; 70; 72; 73; 89].



**Кіровоградський обласний центр зайнятості
КІРОВОГРАДСЬКИЙ МІСЬКРАЙОННИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ**

вул.Маланюка, 15, м.Кіровоград, 25015, тел./факс: 0(522)32-20-48
E-mail: 1106@rcz.kcz.gov.ua Код ЄДРПОУ 22218952

№ 182/2015-01 від 25.03.2015р

Довідка

про використання результатів і пропозицій Крюкової Ольги Юріївни,
поданих в дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних
наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика за темою: «Продуктивність праці фахівців в умовах
формування інноваційної моделі економіки»

Розроблені у дисертаційній роботі пропозиції щодо підвищення продуктивності праці фахівців мають практичну цінність та виявилися доцільними до впровадження в діяльність Кіровоградського міськрайонного центру зайнятості. Серед розробок дисертанта в роботі Центру зайнятості були використані такі, що стосувалися:

1. Активізації співпраці Центру зайнятості, органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних навчальних закладів та інших зацікавлених сторін з питань спільного проведення ними заходів, спрямованих на навчання фахівців найбільш ефективним методам і прийомам організації праці та управлінської діяльності в умовах формування інноваційної моделі економіки.

2. Формування методичних засад щодо визначення поточних і перспективних кадрових потреб у фахівцях залежно від досягнутого і планового рівня продуктивності праці.

Пропозиції дисертанта також знайшли застосування у рамках засідань обласного координаційного комітету сприяння зайнятості населення, робота якого спрямована на визначення шляхів збільшення рівня продуктивної зайнятості населення, реалізації гендерної політики, забезпечення професійного навчання та співпраці з роботодавцями з питань підвищення продуктивності праці фахівців.

Застосування зазначених рекомендацій у діяльності Центру зайнятості дозволить підвищити продуктивність праці фахівців в умовах формування інноваційних засад соціально-економічного розвитку регіону.



Т.В. Білоусова

С вниманием к Вам,
с любовью к автомобилям



новые автомобили: продажа, сервис, запасные части

№ 163 в.з. 22.04.2015 року

ДОВІДКА

про використання результатів і пропозицій Крюкової Ольги Юріївни, поданих в дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика за темою: «Продуктивність праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки»

Результати і пропозиції дисертаційного дослідження Крюкової Ольги Юріївни щодо механізмів підвищення продуктивності праці фахівців були розглянуті та знайшли своє відображення у практичній діяльності ПІІ «АТ Автоінвестстрой-Кіровоград». Практичне застосування у роботі підприємства отримали результати побудованої когнітивної карти, що відображає взаємозалежність та ієрархію впливу факторів на рівень продуктивності праці фахівців, що надало можливість більш глибоко зрозуміти пріоритетність тих чи інших факторів, здатність їх впливу на рівень продуктивності праці та запровадити на цій основі відповідні заходи щодо підвищення продуктивності праці персоналу у рамках удосконалення кадрової політики підприємства. Зокрема, були використані пропозиції автора щодо використання важелів підвищення продуктивності праці фахівців в залежності від стажу роботи на підприємстві. Важливого практичного значення набули рекомендації щодо матеріальної мотивації праці, покращення психологічної атмосфери, нематеріальної мотивації та забезпечення відчуття стабільності на робочому місці.

Реалізація вищевказаних пропозицій дозволить підвищити продуктивність праці фахівців та, відповідно, збільшити прибутковість діяльності ПІІ «АТ Автоінвестстрой-Кіровоград». Впровадження пропозицій дисертанта дозволить покращити процес взаємодії між адміністративним персоналом та іншими фахівцями на всіх етапах взаємовідносин: від добору фахівців на посаду до досягнення найвищої кар'єрної сходинки.



Директор
ПІІ «АТ Автоінвестстрой-Кіровоград»

В.І. Ждан



Товариство з обмеженою
відповідальністю
«Протеїн-Продакшн»
вул. Ливарна, 10,
м. Кіровоград, смт. Нове,
Україна,
25491
тел. (0522)35 71 51
факс: (0522)30 26 26
email:info@pp.kr.ua

Общество с ограниченной
ответственностью
«Протеин-Продакшн»
ул. Литейная, 10,
г. Кіровоград, пгт. Новый,
Украина,
25491
тел. (0522)35 71 51
факс: (0522)30 26 26
email:info@pp.kr.ua

Limited Liability Company
"Protein-Production"
Lyvarna Str., 10,
Kirovograd, urban settlement Nove
Ukraine,
25491
phone:(0522)35 71 51
fax: (0522)30 26 26
email:info@pp.kr.ua

№ 258-15
в.д 30.04.2015 р.

м. Кіровоград

Довідка

про використання результатів і пропозицій Крюкової Ольги Юріївни, поданих в дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика за темою: «Продуктивність праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки»

При визначенні комплексу заходів щодо розробки кадрової політики підприємства на підприємстві ТОВ «Протеїн-Продакшн» були використані результати дисертаційного дослідження Крюкової О. Ю., аспіранта кафедри економіки праці та менеджменту Кіровоградського національного технічного університету.

Дисертантом були обґрунтовані фактори впливу на підвищення продуктивності праці фахівців та, в залежності від якісних характеристик трудового потенціалу фахівців на підприємстві, визначені важелі, що мають вагомий вплив на продуктивність праці, що надало можливість запропонувати конкретні диференційовані заходи щодо підвищення продуктивності праці фахівців ТОВ «Протеїн-Продакшн».

Результати дисертаційного дослідження були використані у рамках поліпшення кадрової політики підприємства задля вдосконалення системи підвищення продуктивності праці персоналу на усіх етапах планування трудової кар'єри фахівців.

Генеральний директор



С.А. Дріжчаний



ДЕРЖАВНЕ АГЕНТСТВО АВТОМОБІЛЬНИХ ДОРІГ УКРАЇНИ

Відкрите акціонерне товариство «Державна акціонерна компанія
«Автомобільні дороги України»

ДОЧІРНЄ ПІДПРИЄМСТВО «КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОБЛАВТОДОР»

25015 м. Кіровоград, вул. Полтавська, 38
м. Кіровоград

Факс: 24-36-74
Тел: 24-34-69

N 71/К Вд 12.03.2015р.

ДОВІДКА

про використання результатів і пропозицій Крюкової Ольги Юріївни, поданих в дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика за темою: «Продуктивність праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки»

Розроблені в дисертаційній роботі Крюкової Ольги Юріївни пропозиції стосовно підвищення продуктивності праці фахівців використані при підготовці та обґрунтуванні плану економічного розвитку ДП «Кіровоградський облавтодор» ВАТ «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» на 2015-2016 роки.

Зокрема, практичну цінність мають рекомендації щодо вдосконалення механізму впровадження у практичну діяльність організаційних, економічних, соціально-психологічних методів управління персоналом, використання виявлених резервів підвищення продуктивності праці фахівців, підвищення їх творчого потенціалу, запровадження матеріальних і нематеріальних стимулів до ефективної праці, навчання фахівців інноваційним прийомам і методам виконання професійних завдань.

Запровадження вищевказаних пропозицій в діяльності ДП «Кіровоградський облавтодор» дозволить зменшити рівень плинності кваліфікованих кадрів, стимулюватиме їх зацікавленість у професійному розвитку та зростанні продуктивності праці, що є запорукою підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства в цілому та його подальшого розвитку на інноваційних засадах.

Директор
ДП «Кіровоградський облавтодор»



Руднік А.Я.



УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

25030, проспект Університетський, 8, Кіровоград, тел.: 55-92-34,
факс 55-92-53, E-mail: rektor@kntu.kr.ua

24.02.2015р. № 08-13/134

На № _____

ДОВІДКА

дана здобувачу наукового ступеню кандидата економічних наук зі
спеціальності 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика», аспіранту Кіровоградського національного технічного
університету Крюковій Ользі Юріївні

в тім, що розроблені нею науково-методичні рекомендації щодо
вдосконалення механізму підвищення продуктивності праці фахівців в
умовах формування інноваційної моделі економіки використовуються у
навчальному процесі Кіровоградського національного технічного
університету при викладанні навчальних дисциплін «Організація праці
управління» та «Мотивація персоналу».

Перший проректор



В. М. Крорівний