

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КІРОВОГРАДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**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 і політика

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Кіровоград – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Кіровоградському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник** – кандидат економічних наук, доцент  
**Ткачук Ольга Володимирівна,**  
Кіровоградський національний технічний  
університет, доцент кафедри економіки праці  
та менеджменту.

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, доцент  
**Дороніна Ольга Анатоліївна,**  
Донецький національний університет (м. Вінниця),  
професор кафедри управління персоналом  
і економіки праці;

кандидат економічних наук, доцент  
**Заюков Іван Вікторович,**  
Вінницький національний технічний  
університет, доцент кафедри  
безпеки життєдіяльності.

Захист відбудеться «31» березня 2016 р. о 10-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 23.073.03 Кіровоградського національного технічного університету за адресою: 25030, м. Кіровоград, проспект Університетський, 8, зал засідань вченої ради.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Кіровоградського національного технічного університету за адресою: 25030, м. Кіровоград, проспект Університетський, 8.

Автореферат розіслано «29» лютого 2016 р.

В.о. ученого секретаря  
спеціалізованої вченої ради



Н.С. Шалімова

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**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 з 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, зокрема, оцінки та регулювання продуктивності праці фахівців. Для України це не питання сьогодення, оскільки на фоні занепаду розвитку промисловості таке завдання нівелюється, проте 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, І. Заюков, 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, законодавчі та нормативні акти України, результати соціологічних досліджень.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у поглибленні теоретичних та методичних положень і розробці науково-практичних рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці фахівців на макро-, мезо- і мікрорівнях 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 періодах;

- 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 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, 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 прийомом 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 на макро-, мезо- і мікрорівнях 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 опубліковано у 13 наукових працях загальним обсягом 6,1 др. арк. (особисто автору належить 5,7 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.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 260 сторінок (обсяг основного змісту роботи – 189 сторінок друкованого тексту), включає 28 таблиць, 60 рисунків, 14 додатків. Список використаних джерел налічує 262 найменування.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

*У першому розділі «Теоретичні засади підвищення продуктивності праці фахівців за умов формування інноваційної моделі економіки»* систематизовано наукові підходи до визначення продуктивності праці як соціально-економічної категорії, уточнено її зміст з урахуванням інноваційних змін в економіці та процесу інтелектуалізації праці, поглиблено теоретичні положення щодо визначення категорії «продуктивність праці фахівців», сформовано класифікацію факторів, показників та методів підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки.

Визначено, що 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.

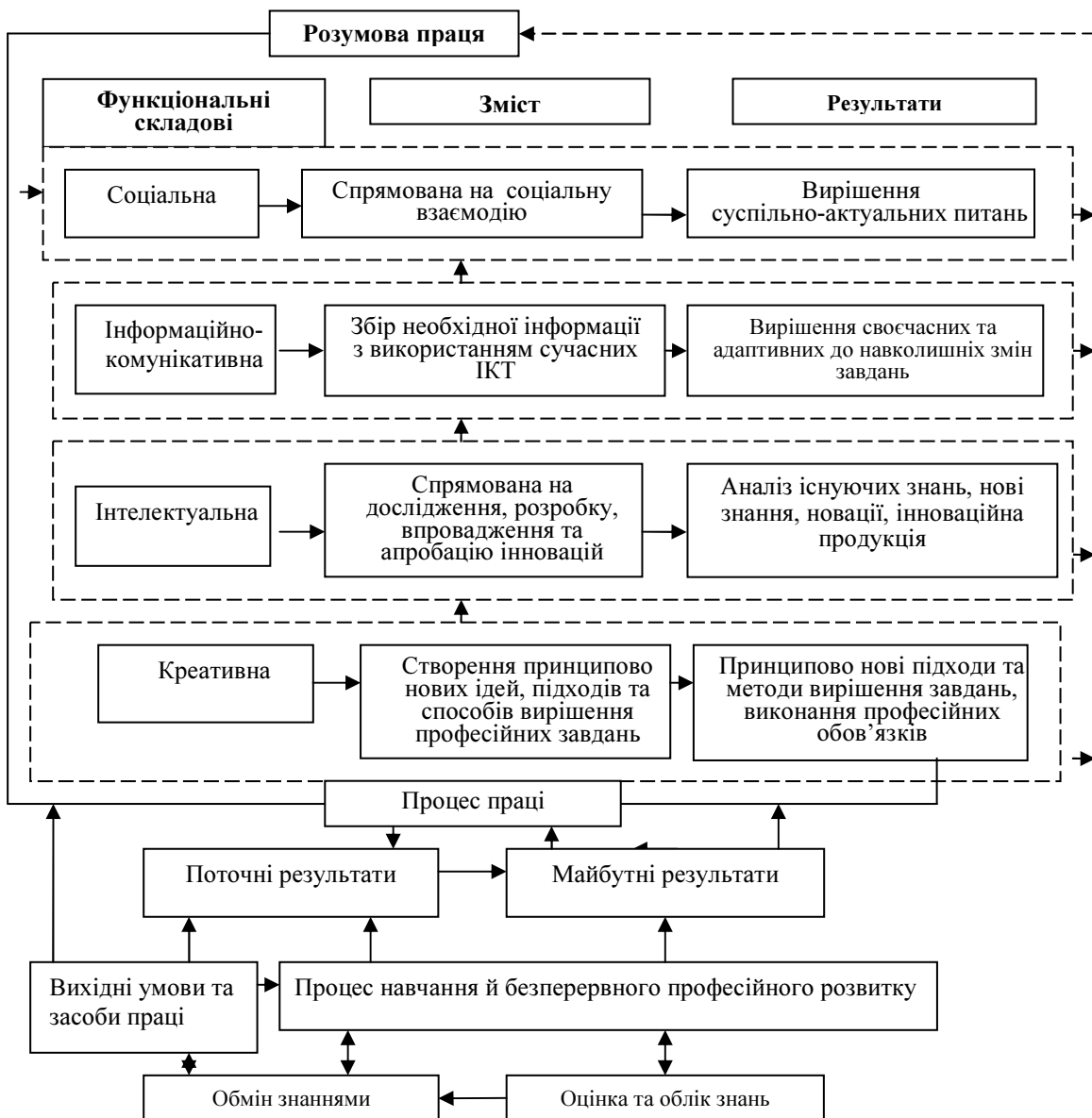
Запропоновано трактування категорії «фахівець» у широкому значенні як особи, що володіє фаховими знаннями у певній виробничій чи невиробничій сфері та одержала відповідну освітньо-професійну підготовку (спеціальність).

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.

У результаті теоретичного аналізу обґрунтовано доцільність дуального підходу до забезпечення підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки (рис. 1).



**Рис. 1. Схема дуального підходу до підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки**

Джерело: складено автором.

З'ясовано, що реалії сьогодення ставлять нові вимоги до вивчення категорії продуктивності праці. Нині головним ресурсом є інформація, а основним активом підприємства – інтелектуальний капітал, увага зміщується із засобів виробництва до інформаційних технологій. Якщо в умовах індустріальної моделі економіки ключовим питанням було підвищення продуктивності фізичної праці робітника, то в сучасних умовах завдання менеджменту концентруються більшою мірою на питаннях підвищення продуктивності праці фахівців, враховуючи як поточні, так і майбутні її результати.

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.

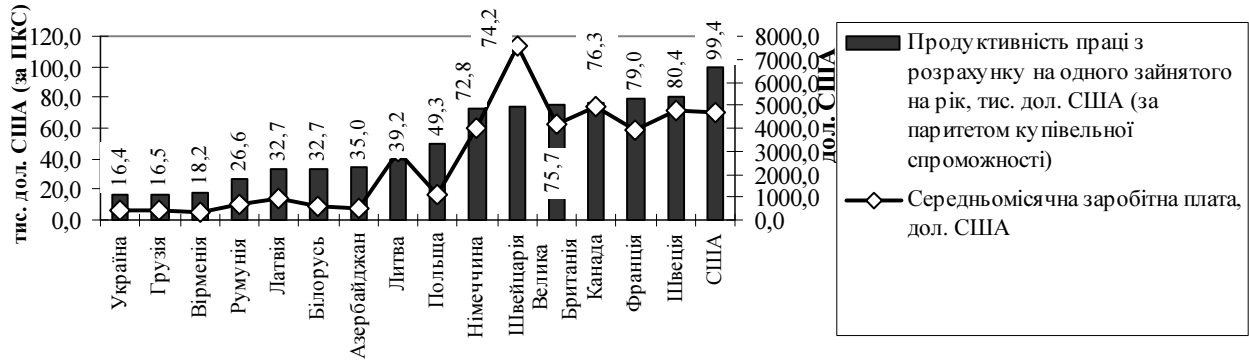
Обґрунтовано сучасні особливості трансформації змісту праці в умовах інноваційних змін, які зумовлюють зростання частки інтелектуальної праці, акцентують увагу на підвищенні ефективності праці вчених, винахідників, раціоналізаторів, результати діяльності яких пов'язані з розвитком інноваційних структур, створенням інноваційного продукту, трансфером інновацій. Визначено, що основними методами виміру продуктивності праці фахівців, залежно від галузевої специфіки їх трудової діяльності, є вартісний, натуральний і трудовий методи. 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.).

Констатовано, що без створення належних передумов підвищення продуктивності інтелектуальної праці інноваційний розвиток економіки України неможливий.

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 з вищою освітою тощо).

У *другому розділі* «Оцінювання соціально-економічних передумов підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки України» визначено соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці в Україні в контексті міжнародних порівнянь на макрорівні, сучасні проблеми оцінювання продуктивності праці фахівців в Україні на мезорівні, основні фактори, що впливають на її підвищення на мікрорівні.

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).



**Рис. 2. Порівняльна характеристика країн світу за рівнем продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати**

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України та МОП.

Отже, ступінь готовності вітчизняної економіки до розвитку на інноваційних засадах є вкрай низьким, що підтверджують дані інноваційної активності підприємств промисловості, яка у 2014 р. склала 16,1%, 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. склали 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%.

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.

Аналіз соціально-економічних передумов забезпечення продуктивності праці фахівців дозволив констатувати, що нині 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 – від 5376 грн. у м. Києві до 2527 грн. у Тернопільській області (2,1 раза).

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. Разом з тим 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.

Порівняно вищий рівень оплати праці за окремими видами економічної діяльності суттєво збільшує зацікавленість фахівців з вищою освітою (особливо молоді) у працевлаштуванні. Зокрема, у фінансовій та страховій діяльності станом на кінець 2013 р. частка фахівців з вищою освітою становила 87,8 % від загальної чисельності штатних працівників, тоді як у багатьох інших сферах зазначений показник був суттєво нижчим. Разом з тим у фінансовій та страховій діяльності питома вага молоді віком 15-35 років у 2014 р. склала 57,6 % у структурі штатних працівників, у той же час в освіті – 23,9%, діяльності у сфері наукових досліджень і розробок – 24,2% тощо. Аналогічні тенденції спостерігаються й на регіональному рівні – частка фахівців з вищою освітою на кінець 2013 р. у м. Києві становила 69,3% (в середньому по Україні – 59,2%), у тому числі з повною вищою освітою – 49,8%. Частка зайнятої молоді у м. Києві склала 39,8%, тоді як у решті регіонів коливалася від 27,0% у Черкаській обл. до 34,1% у Волинській обл.

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.

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 з вищою освітою у більшості країн світу в 1,2-2,5 рази перевищує заробітки працюючих із загальною середньою освітою. В Україні, за результатами вибіркового обстеження заробітної плати у 2012 р., її рівень для працівників з повною вищою освітою був на 34,3% вищим за середню з розрахунку на одну оплачену годину.

Аналіз регіональних відмінностей за рівнем продуктивності праці (розрахованого як відношення валового регіонального продукту (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. (різниця складає 6,3 рази). У розрізі регіонів розраховані коефіцієнти залежності між рівнем продуктивності праці та іншими показниками набувають таких значень (табл. 1).

Таблиця 1

**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: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

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

Проведено інтегральну оцінку передумов забезпечення продуктивності праці фахівців на мезорівні за формулою (1):

$$I_{\text{ППФ}} = I_{\text{IT}} \cdot \omega_{\text{IT}} + I_{\text{СЕ}} \cdot \omega_{\text{СЕ}} + I_{\text{ОП}} \cdot \omega_{\text{ОП}}, \quad (1)$$

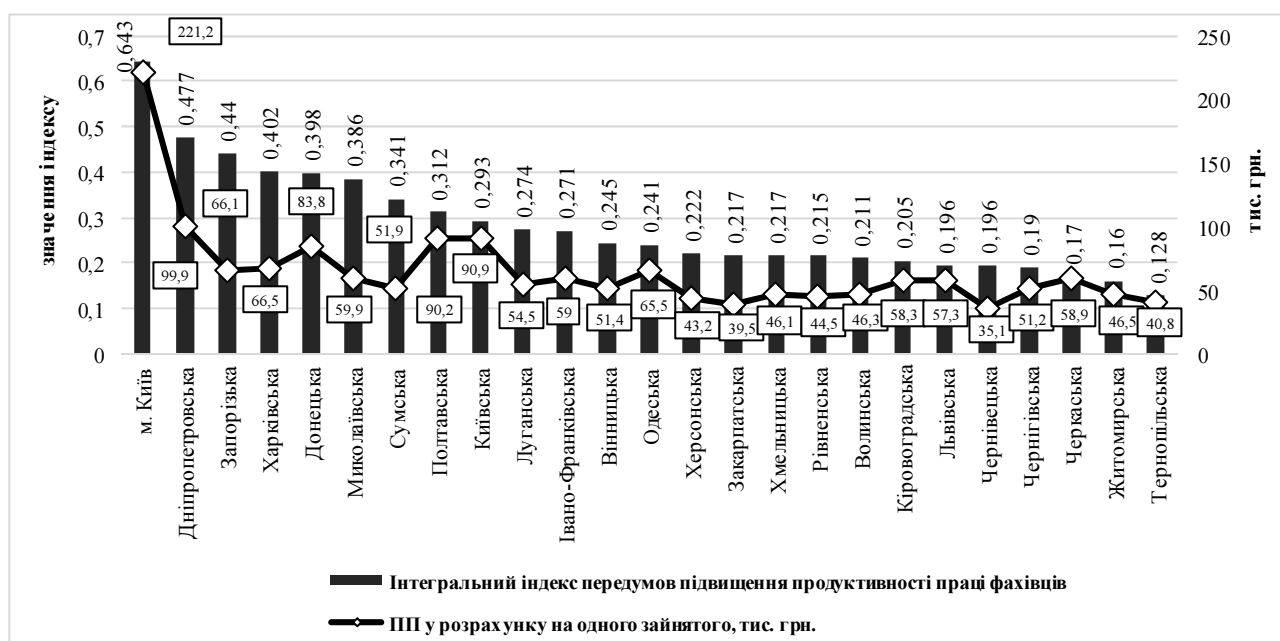
де:  $I_{\text{IT}}$  – інноваційно-технологічна складова;

$I_{\text{СЕ}}$  – соціально-економічна складова;

$I_{\text{ОП}}$  – освітньо-професійна складова;

$\omega_{\text{IT}}, \omega_{\text{СЕ}}, \omega_{\text{ОП}}$  – вагові коефіцієнти кожної зі складових (за результатами експертної оцінки їх вага складала 0,40; 0,35 та 0,25, відповідно).

Рейтинг регіонів України за інтегральним індексом передумов підвищення продуктивності праці фахівців та рівень продуктивності праці (ВРП у розрахунку на одного зайнятого) відображено на рис. 3.



**Рис. 3. Рейтинг регіонів України за інтегральним індексом передумов підвищення продуктивності праці фахівців та рівень продуктивності праці (ВРП у розрахунку на одного зайнятого)**

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України.

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.

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.

Продуктивність праці у розрахунку на одного фахівця на мікрорівні запропоновано визначати за формулою (2):

$$ППФ = (ОРП \cdot k_{\phi}) / \Phi, \quad (2)$$

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

$k_{\phi}$  – питома вага продуктивності праці фахівців у загальному ОРП (за результатами експертної оцінки складає 0,35);

$\Phi$  – 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).

Таблиця 2

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

Показники	Підприємства за розміром			Разом
	великі (27)	середні (30)	мали (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 ( $\Phi$ ), осіб	5857	1732	368	7957
Продуктивність праці у розрахунку на одного фахівця, тис. грн. (ОРП*0,35)/ $\Phi$	71,8	60,9	46,0	68,2

Джерело: розраховано автором на основі даних статистичної звітності підприємств.

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.

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.

*У третьому розділі «Напрями підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки»* визначено напрями, резерви та механізм підвищення продуктивності праці фахівців на різних рівнях економічної системи в умовах інноваційних змін в економіці.

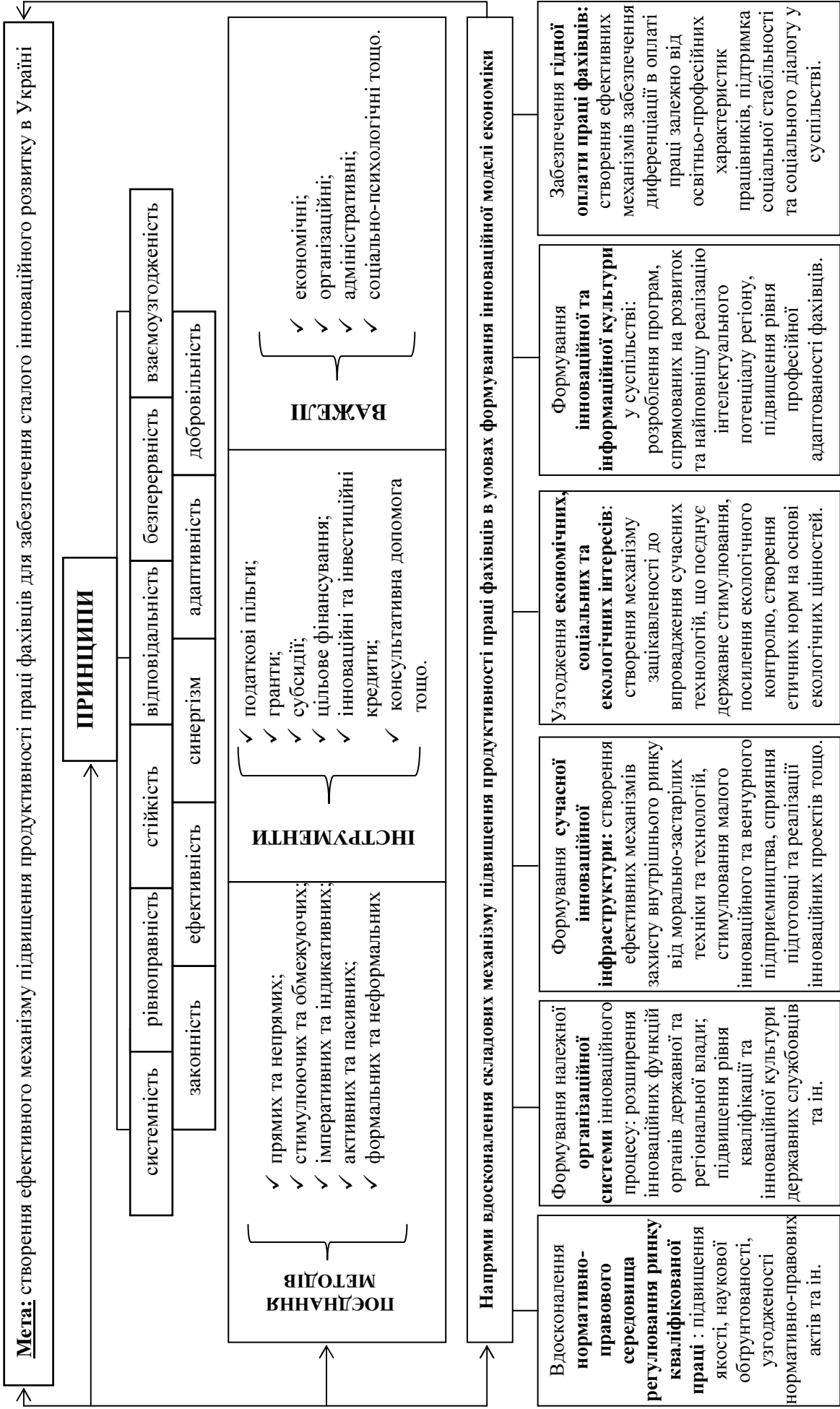
Визначено заходи, спрямовані на створення сприятливих умов для інноваційного розвитку України, та запропоновано концепцію формування відповідного механізму підвищення продуктивності праці фахівців (рис. 4).

Концепція має реалізовуватися за такими напрямками: формування належного нормативно-правового середовища регулювання ринку кваліфікованої праці; підвищення ефективності політики інноваційного розвитку та розвиток сучасної інноваційної інфраструктури; узгодження економічних, соціальних та екологічних інтересів суспільства; формування інноваційної та інформаційної культури у суспільстві; забезпечення гідної оплати праці фахівців тощо.

Обґрунтовано напрями подолання диспропорцій у рівнях продуктивності праці та її оплати у розрізі регіонів, які передбачають:

- забезпечення ефективного використання регіонального кадрового потенціалу на основі його оцінки, визначення сильних і слабких сторін;
- посилення обґрунтованої диференціації у рівнях оплати високо- та низькокваліфікованої праці;
- розроблення та прийняття нормативних документів, які б забезпечили децентралізацію регіональної політики зайнятості;
- проведення структурної економічної перебудови регіонів та створення умов для розміщення високотехнологічного виробництва, що забезпечить сталий розвиток, збільшить кількість робочих місць, призведе до скорочення міграції населення та матиме позитивний вплив як на регіональний рівень продуктивності праці загалом, так і на фахівців зокрема;
- розроблення системи стимулів для більш повного використання ресурсів регіонів з метою підвищення продуктивності праці фахівців;
- 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.;
- розвиток інноваційної інфраструктури регіонів;
- підвищення інвестиційної привабливості регіонів, що сприятиме впровадженню інноваційних технологій, продукції та методів управління;
- забезпечення соціальної консолідації та соціального діалогу з метою мінімізації соціальних наслідків реструктуризації економіки регіону.

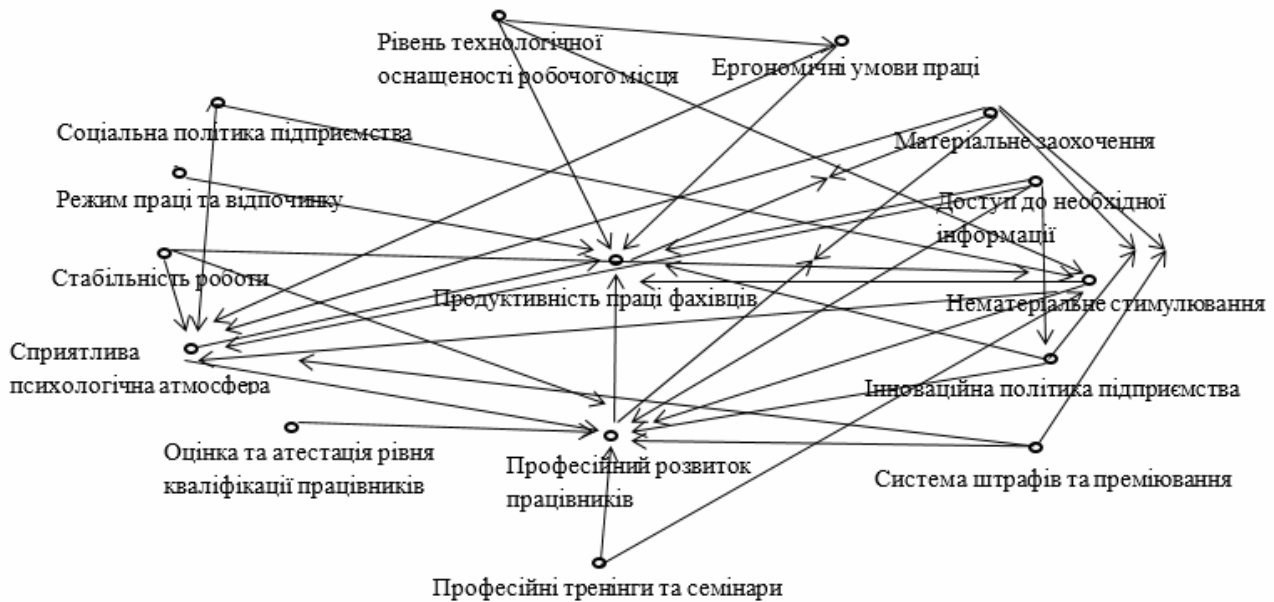
Визначено принципи, на яких повинна базуватися політика зменшення регіональних диспропорцій та підвищення продуктивності праці фахівців інтенсивним шляхом, такі як об'єктивність, безперервність, відповідальність, довгостроковість, концентрація, співробітництво, гнучкість, інтегрованість, системність, принципи зворотного зв'язку та ефекту синергії.



**Рис. 4. Концептуальні засади функціонування механізму підвищення продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки**

Джерело: розроблено автором.

На мікрорівні задля визначення впливу факторів на рівень продуктивності праці фахівців на підприємствах Кіровоградської області побудовано когнітивну карту. Відповідно до даних когнітивної карти (рис. 5) 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. 5. Когнітивна карта факторів підвищення продуктивності праці фахівців на підприємствах**

Джерело: побудовано автором на основі результатів соціологічного опитування.

Визначено, що під час розробки заходів щодо підвищення продуктивності праці фахівців на мікрорівні важливу роль відіграють вік та стаж роботи (етап життєвого циклу) на підприємстві. Тобто, залежно від того, наскільки довго фахівець працює на підприємстві, на його продуктивність впливають різні групи факторів, тому різними будуть і важелі підвищення продуктивності праці фахівців.

Так, 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.

Доведено 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

У дисертаційній роботі запропоновано вирішення актуального наукового завдання щодо підвищення продуктивності праці фахівців на макро-, мезо- і мікрорівнях в умовах формування інноваційної моделі економіки. На основі проведеного дослідження, 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 в 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 паритетом купівельної спроможності) 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 ряд важливих принципів (системності, ефективності, синергізму, адаптивності, безперервності 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 з відповідними напрямками та очікуваними наслідками такої політики та базуючись на результатах систематичного моніторингу рівнів продуктивності праці у регіонах, що передбачає впровадження регуляторних заходів під час виявлення 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 ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Наукові праці, які відображають основні результати дисертації:*

*Статті в наукових фахових виданнях України:*

1. Невдаха О. Ю. Аналіз продуктивності праці методами когнітивного моделювання / О. Ю. Невдаха, В. В. Стародубцев // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки. – Кіровоград: КНТУ, 2012. – Вип. 22, Ч.1. – С. 145–150 (0,7 др. арк.). *Особистий внесок здобувача: визначено та обґрунтовано фактори, що впливають на продуктивність праці як соціально-економічну категорію (0,4 др. арк.).*

2. 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 (0,75 др. арк.).

3. 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 (0,63 др. арк.).

4. Крюкова О. Ю. Шляхи підвищення продуктивності інтелектуальної праці на макрорівні / О. Ю. Крюкова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки», Херсон. – 2014. – Вип. 6. – С. 132–137 (0,7 др. арк.).

5. 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 (0,7 др. арк.). *Особистий внесок здобувача: визначено рівень продуктивності праці регіонів України та досліджено залежність між рівнем продуктивності праці та факторами впливу (0,3 др. арк.).*

*Публікації у зарубіжних наукових виданнях:*

6. 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 SanFrancisco, California, USA. – 2013. – С. 212–222 (0,65 др. арк.).

7. Невдаха О. Ю. Социально-экономические предпосылки интеллектуализации труда в Украине, в контексте международных сравнений / О. Ю. Невдаха // Экономическое развитие регионов: проблемы управления предприятиями и отраслями : [коллективная монография] / под. редакцией Султанова Г. С. – Москва : Издательство Перо, 2013. – С. 183 – 193. (0,69 др. арк.).

*Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:*

8. 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. *Особистий внесок здобувача: згруповано та обґрунтовано впливові фактори на рівень продуктивності праці на мікроекономічному рівні (0,16 др. арк.).*

9. 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 квітня 2012 р.). Кіровоград : КНТУ. – 2012. – С. 250–253 (0,23 др. арк.).

10. Nevdakha O. Changing Trends In The Labor Market And The Economy In General, As A Result Of Intellectualization / O. Nevdakha // Управління якістю в освіті та промисловості: досвід, проблеми та перспективи : Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (22-24 травня 2013 р.). – Львів. – 2013. – С. 172-174 (0,23 др. арк.).

11. 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(0,24 др. арк.).

12. 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(0,29 др. арк.).

13. Крюкова О. Ю. Механізми підвищення продуктивності праці в контексті подолання регіональних диспропорцій в Україні / О. Ю. Крюкова, О. В. Ткачук // Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту : Матер. III Міжнар. інтернет-конф. (м. Одеса, 22—23 травня 2014). – Одеса : ОНПУ, 2014. — С. 103—105 (0,15 др. арк.). *Особистий внесок здобувача: запропоновано заходи вдосконалення державної політики у сфері регіонального розвитку (0,15 др. арк.).*

## АНОТАЦІЯ

**Крюкова О. Ю. Продуктивність праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Кіровоградський національний технічний університет МОН України, Кіровоград, 2016.

Дисертацію присвячено науково-теоретичному обґрунтуванню методичних основ і практичних рекомендацій щодо продуктивності праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки. У роботі систематизовано наукові підходи до визначення понять «продуктивність праці фахівців» та інших взаємопов'язаних соціально-економічних категорій, уточнено їх зміст в умовах інноваційного розвитку економіки. Визначено та узагальнено чинники розвитку системи продуктивності праці фахівців, методичні підходи та показники для комплексної оцінки передумов її підвищення під час становлення інноваційної моделі економіки. Проведено оцінку стану та передумов підвищення продуктивності праці та особливостей розвитку економіки за інноваційною моделлю на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях. Запропоновано концептуальну схему підвищення продуктивності праці фахівців в умовах інноваційного розвитку на макроекономічному рівні, заходи щодо подолання регіональних диспропорцій та підвищення на цій основі продуктивності праці фахівців у територіальному вимірі, підходи до забезпечення стабільного зростання рівня продуктивності праці фахівців на мікроекономічному рівні.

*Ключові слова:* продуктивність праці фахівців, інтелектуальна праця, інтелектуальний капітал, інноваційний розвиток, продуктивність інтелектуальної праці.

## АННОТАЦІЯ

**Крюкова О. Ю. Производительность труда специалистов в условиях формирования инновационной модели экономики. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Кировоградский национальный технический университет МОН Украины, Кировоград, 2016.

Диссертация посвящена научно-теоретическому обоснованию методических основ и практических рекомендаций по производительности труда специалистов в условиях формирования инновационной модели экономики. В работе систематизированы научные подходы к определению понятий «производительность труда специалистов» и других взаимосвязанных социально-экономических категорий, уточнено их содержание в условиях инновационного развития экономики. Определены и обобщены факторы развития системы производительности труда специалистов, методические подходы и показатели для комплексной оценки условий ее повышения в период становления инновационной модели экономики.

Проведена оценка состояния и условий повышения производительности труда специалистов, особенностей развития экономики по инновационной модели на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях. Выявлено, что уровень производительности труда в Украине существенно ниже по сравнению не только с развитыми странами мира, но и большинством стран постсоветского пространства.

В диссертации предложена концептуальная схема механизма повышения производительности труда специалистов в условиях инновационного развития на макроекономическом уровне, который направлен на создание соответствующей нормативно-правовой среды регулирования рынка квалифицированного труда и современной инновационной инфраструктуры, стимулирование инновационной

и информационной культуры в обществе, обеспечение достойной оплаты труда специалистов, интеграцию экономических, социальных и экологических интересов как предприятий, учреждений, организаций, так и специалистов, в процессе использования их труда.

Обоснованы меры по преодолению региональных диспропорций и повышению на этой основе производительности труда специалистов в территориальном измерении, среди которых внедрение регулирующих и стимулирующих мероприятий органами государственной власти и местного самоуправления, а также действий предприятий на принципах социального партнерства: проведение структурной перестройки; внедрение системы стимулирования инновационной активности; повышение инвестиционной привлекательности; обеспечение социальной консолидации населения региона.

Определены факторы, которые влияют на уровень производительности труда специалистов, такие как материальное и нематериальное стимулирование, инновационная политика предприятия, уровень технологической оснащенности рабочих мест, доступность информации, система обучения и профессионального развития, стабильность работы, режим труда и отдыха и др. Предложены подходы к обеспечению стабильного повышения производительности труда специалистов на микроэкономическом уровне в зависимости от этапа их «жизненного цикла» на предприятии.

*Ключевые слова:* производительность труда специалистов, интеллектуальный труд, интеллектуальный капитал, инновационное развитие, производительность интеллектуального труда.

#### ANNOTATION

**Kriukova O. I. Labour Productivity of Specialists in the Conditions of Forming Innovation Economy Model. – Manuscript.**

Thesis for obtaining of Candidate of Economic Sciences Degree on specialty 08.00.07 – Demography, labour economy, social economy and policy. – Kirovohrad National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine, Kirovohrad, 2016.

The thesis is devoted to deepening the scientific and theoretical substantiation of methodical bases and practical recommendations on labour productivity of specialists in the conditions of forming innovation economy model. The scientific approaches to the definition of «labour productivity of specialists» and other interrelated socio-economic categories have been systemized, their meaning in terms of innovative economic development have been clarified. The factors of specialist's labour productivity, methodological approaches and indicators for their comprehensive assessment in the establishment of an innovative economic model have been determined. An assessment of productivity and economic development features the innovative model at the macro-, meso- and micro-levels has been conducted. The conceptual scheme of increasing of labour productivity of specialists in conditions of innovative development at the macroeconomic level, the measures to overcome regional disparities and improving on this basis labour productivity for specialists in the regions, the approaches to sustainable level of productivity specialists at the microeconomic level have been proposed.

**Key words:** labour productivity of specialists, intellectual labour, intellectual capital, innovation development, intellectual labour productivity.

Підписано до друку 05.02.2016. Формат 60x84 1/16. Папір офсетний.  
Надруковано на різнографі. Умов. друк. арк. 0,9.  
Зам. № 38/2016. Тираж 100 прим.

© РВЛ КНТУ, м. Кіровоград, пр. Університетський, 8.  
Тел. (0522) 390-541, 559-245, 390-551.