

Шандова Н.В.доктор економічних наук,
професор кафедри економіки,
підприємництва та економічної безпеки
Херсонського національного технічного університету**Shandova Natalia**

Kherson National Technical University

ДЖЕРЕЛА ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

SOURCES OF INCREASE IN LABOR PRODUCTIVITY

У статті розглянуто джерела підвищення продуктивності праці з урахуванням ознак сучасної трудової діяльності. Виходячи з поставленої мети, ми дослідили поняття «продуктивність праці», яке змінюється разом зі змінами уявлень про природу та зміст праці, а у сучасних умовах, ґрунтуючись на показниках ефективності господарської діяльності, акцентує увагу на конкурентоспроможності та якості продукту й націлює на пошук резервів його підвищення. Визначено, що знання, інформація, інновації, екологічне сприйняття виробництва набувають пріоритетного значення в переліку резервів підвищення продуктивності праці. Для вітчизняних підприємств джерелами підвищення продуктивності праці стають організаційно-економічні фактори, які впливають саме на ефективність «живої» праці, доповнюють матеріально-технічні фактори та створюють передумови реалізації особистісного потенціалу працівника. Обґрунтовано ознаки сучасної трудової діяльності, які забезпечують можливості використання досягнень науково-технічного прогресу для підвищення продуктивності праці. Визначено додаткові фактори, що впливають на продуктивність праці.

Ключові слова: продуктивність праці, підприємство, резерви, інновації, конкурентоспроможність.

В статье рассмотрены источники повышения производительности труда с учетом признаков современной трудовой деятельности. Исходя из поставленной цели, мы исследовали понятие «производительность труда», которое изменяется вместе с изменениями представлений о природе и содержании труда, а в современных условиях, основываясь на показателях эффективности хозяйственной деятельности, акцентирует внимание на конкурентоспособности и качестве продукта и нацеливает на поиск резервов его повышения. Определено, что знание, информация, инновации, экологическое восприятие производства приобретают приоритетное значение в перечне резервов повышения производительности труда. Для отечественных предприятий источниками повышения производительности труда становятся организационно-экономические факторы, которые влияют именно на эффективность «живого» труда, дополняют материально-технические факторы и создают предпосылки реализации личностного потенциала работника. Обоснованы признаки современной трудовой деятельности, которые обеспечивают возможности использования достижений научно-технического прогресса для повышения производительности труда. Определены дополнительные факторы, которые влияют на производительность работы.

Ключевые слова: производительность труда, предприятие, резервы, инновации, конкурентоспособность.

The article considers the sources of increase in labor productivity taking into account the characteristics of modern labor activity. The study of labor productivity indicators of domestic industrial enterprises shows a multiple gap with the level of Western European countries. The reasons for the lag lies in the inefficient organization of labor, lack of conditions for the development of social and labor relations between the subjects of the enterprise. In the article the concept of "labor productivity" is investigated, which changes along with changes in the ideas about the nature and content of labor. In modern conditions, the concept of "labor productivity", based on indicators of efficiency of economic activity, focuses on the competitiveness and quality of the product, and aims to find the reserves of its increase. It is defined that knowledge, information, innovations, ecological perception of manufacture acquires priority value in the list of reserves of increase of labor productivity. For domestic enterprises, the sources of labor productivity increase are the factors that influence the efficiency of "live" labor, complement material and technical factors and create prerequisites for the realization of personal potential of the employee. The article substantiates the signs of modern labor activity. Signs of modern labor activity

are: the ability to continuously improve supported by innovations and new technologies; environmental friendliness and economy; introduction of information technologies; development of creative potential of employees; improvement of production culture; humanization and labor safety. These attributes provide opportunities to harness scientific and technological progress to increase productivity. Additional factors that influence labor productivity include: quality of labor process management, increase of power utilization factor and capital intensity, business environment in which enterprises operate.

Key words: labor productivity, enterprise, reserves, innovation, competitiveness.

Постановка проблеми. Для вітчизняних промислових підприємств зростання продуктивності праці є пріоритетним завданням, вирішення якого забезпечує підвищення їх конкурентних позицій.

Порівняння показників діяльності вітчизняних та закордонних промислових підприємств показує, що український робітник одержує заробітну плату в 4–5 разів нижче, ніж в економічно розвинених країнах. Наприклад, одна година роботи металурга в Україні оцінюється в \$2,5, у США – \$43, в європейських країнах – \$41, в Японії – \$40. Експерти вважають, що річ в тім, що частка заробітної плати в собівартості української продукції становить у середньому 8–11%, а європейської – 40–50%. При цьому з кінця 1980-х років продуктивність праці в розвинених країнах зростає швидше, ніж її оплата.

Зростання продуктивності праці стає єдиним способом одночасного підвищення конкурентоспроможності підприємства й рівня життя робітників. Для порівняння продуктивності праці в різних країнах деякі дослідники пропонують брати до уваги ВВП з розрахунком на годину відпрацьованого часу, оскільки середня кількість робочих годин у рік та рівень зайнятості в різних країнах різняться. За такого підходу показники України досить низькі, адже Україна виробляє приблизно 5 доларів вартості на годину. 5 доларів за годину роботи – це приблизно стільки ж, скільки в Китаї, але в три рази менше, ніж вартість, вироблена за годину в Польщі або Росії, та близько 5% від вартості, виробленої за годину роботи у Швейцарії [11].

Водночас застосовувані методи не дають змогу значно підвищити продуктивність праці, оскільки спрямовані переважно на матеріально-технічні фактори (придбання й модернізацію високопродуктивного встаткування, засобів автоматизації та механізації трудового процесу), не забезпечують умови розвитку соціально-трудова відносин суб'єктів підприємства, що приводить до закономірного опору працівників заходам щодо підвищення продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню сутності продуктивності праці, резервам її підвищення присвячені праці вітчизняних та закордонних науковців, зокрема М. Блауга [1], Д. Богині [2], О. Грішної [3],

М. Портера [7], Д. Сінка [10], Ж. Тоценка [12]. Однак зміни просторово-тимчасових макро- й мікроекономічних умов викликають трансформацію засобів та умов праці, що відображається на розумінні продуктивності праці, а також ускладнює виявлення джерел її підвищення.

Метою статті є оцінювання впливу ознак сучасної трудової діяльності на формування джерел підвищення продуктивності праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Незважаючи на те, що питанням підвищення продуктивності праці останнім часом приділено значну увагу вітчизняними та закордонними науковцями, дослідження економічної літератури виявило відсутність єдиного підходу до розуміння сутності продуктивності праці. Аналіз поняття економічної категорії «продуктивність» [1; 2; 3; 5; 6; 9; 10; 13; 19] дав змогу встановити, що трактування змісту цього поняття залежить від особливостей різних економічних шкіл, використовуваних наукових підходів до визначення продуктивності, контексту конкретних економічних досліджень. Необхідно також зауважити, що разом зі змінами уявлень про природу й зміст праці змінюється також розуміння продуктивності праці в сучасних умовах. У класичних формулюваннях визначення продуктивності праці основний акцент робиться на збільшенні продукту в одиницю часу на одного працюючого. Сучасні визначення продуктивності праці, відштовхуючись від узагальнюючого показника ефективності господарської діяльності, зосереджують увагу на конкурентоспроможності та якості продукту й націлюють на пошук резервів його підвищення.

М. Портер [7] бачив можливості підвищення продуктивності праці в побудові ланцюжків створення вартості, які включають безліч видів діяльності підприємства та є основою аналізу витрат, а також стверджував, що «удосконалювання в продуктивності – процес нескінченний, тому основним завданням, що стоїть перед підприємством у досягненні конкурентоспроможності, є зростання продуктивності». В подальших працях М. Портер [8] вивів категорію продуктивності на загальний рівень продуктивності країни та відзначив важливість підвищення продуктивності в усіх основних секторах економіки, а не тільки обробних. Він вважав, що чим вагомніше позиції країни в

широкому спектрі галузей на світовому ринку, тим швидше зростає продуктивність.

Як відзначалося вище, більшість українських підприємств катастрофічно відстає за показником продуктивності праці від американських, японських та європейських компаній. Продуктивність праці в динаміці на галузевому рівні в розрахунку на одного зайнятого у 2012–2017 роках наведена на рис. 1.

Рівень продуктивності праці оцінювався як відношення обсягу ВВП до чисельності працівників, зайнятих у його створенні, зокрема в переробній промисловості. Протягом 2012–2017 років рівень продуктивності праці в Україні, що розраховувався в гривнях (рис. 1, а), мав стійку тенденцію до збільшення за одночасного зниження чисельності працюючих. Кількість працюючих в переробній промисловості протягом досліджуваного періоду зменшилася з 2,32 млн. осіб у 2012 році до 1,77 млн. осіб у 2017 році. Співвідношення кількості зайнятих у переробній промисловості та загальної чисельності зайнятих складала 11,4% у 2012 році, 11% у 2017 році, що свідчить про певні зміни в структурі економіки, адже відбувається перетікання кадрів з виробничої сфери в невиробничі сегменти (оптова й роздрібна торгівля, фінансова діяльність).

Інша картина рівня продуктивності праці в Україні складається під час використання статистичних даних, що базуються на оцінках ВВП у доларовому еквіваленті (рис. 1, б). Урахування ВВП у доларовому еквіваленті забезпечує більш високу порівнянність показника ВВП, відповідно, більшу точність порівнянь рівнів про-

дуктивності праці. У 2012–2015 роки показник продуктивності праці мав низхідну траєкторію, а з 2015 року – поступове повільне зростання.

Невеликі значення показників продуктивності праці разом з низькими частками інноваційних секторів економіки, високотехнологічних підприємств з великою доданою вартістю мають негативні наслідки для перспектив економічного зростання в країні. Найбільш очевидним негативним наслідком стає більш низький попит на експортну продукцію, тому моделі розвитку, засновані на зростанні за рахунок збільшення експорту, можливо, потрібно буде переглянути. Уповільнення також може позначитись на переорієнтації напрямку потоків капіталу, а це означає продовження скорочення відставання в рівні економічного розвитку.

Можливості підвищення продуктивності праці необхідно розглядати з урахуванням аналізу загальносвітових тенденцій.

Сучасному етапу розвитку світової економіки відповідає інтелектуалізація праці, переважне значення знання, інновацій, інформації, увага до екологічного розвитку виробництва й суспільства. Для цього етапу характерний швидкий науково-технічний прогрес, коли рушійною силою економіки стають наукові розробки, на систематичній основі підготовляються та використовуються все більш ускладнені нововведення. Для суспільства стають цінними ощадливість та екологічне самообмеження. Підприємствам уже недостатньо тільки забезпечувати високий економічний результат

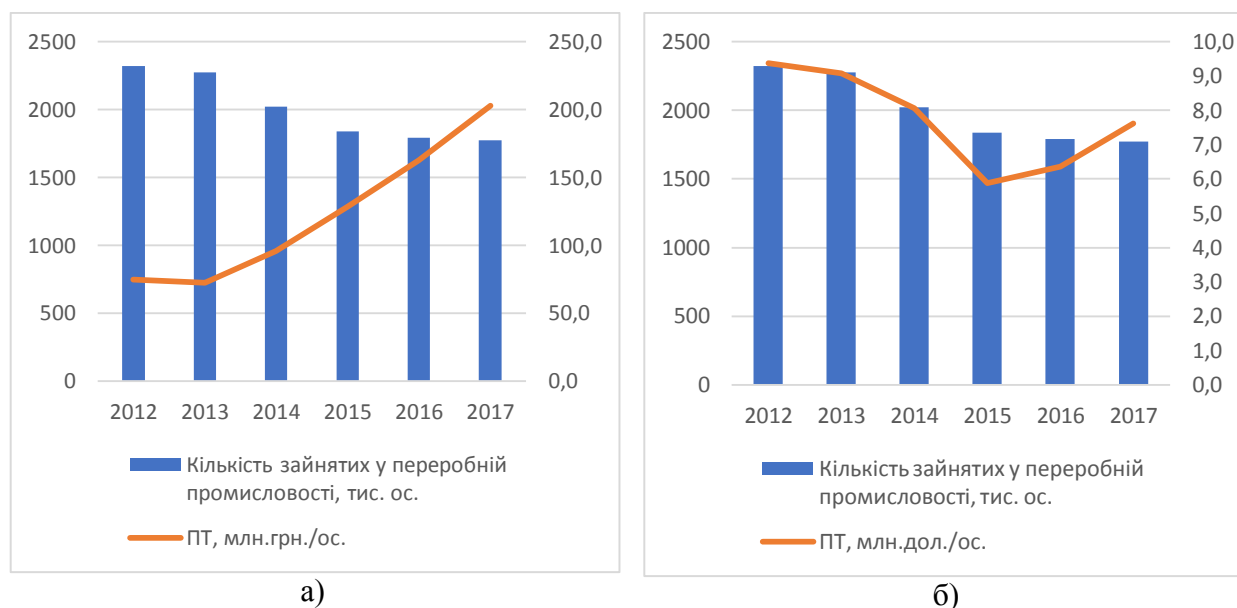


Рис. 1. Рівень продуктивності праці та його динаміка (у переробній промисловості на одного працівника)

Джерело: побудовано за даними джерел [20; 21]

щодо витрачених ресурсів та провадити максимальну кількість продукції в одиницю часу.

Відповідно до нового мислення ознаками праці стають здатність до безперервних поліпшень, підтримувана інноваціями й новими технологіями, екологічність та ощадливість. Крім цього, продуктивність праці забезпечується умовами праці, що сприяють розвитку творчого потенціалу працівників, підвищенню культури виробництва, безпеки праці. Дослідники звертають увагу на впровадження інформаційних технологій в організації, що в комбінації з висококваліфікованою робочою силою підвищує продуктивність праці приблизно вдвічі [15]. Недооцінка значимості перерахованих ознак веде до падіння продуктивності праці в довгостроковій перспективі як на рівні окремих підприємств, так і на рівні національної економіки. Розглянемо їх більш докладно.

Наука й теоретичне знання, що обумовлюють розвиток високотехнологічних галузей, швидкий науково-технічний прогрес, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій та інноваційний розвиток є двигунами економічного зростання в сучасній економіці. Директивні органи й дослідники здебільшого визнають, що інновації є неодмінною умовою підвищення продуктивності [14]. Комплексний аналіз взаємозв'язку інновацій та продуктивністю фірм (модель Крепона, Дюге й Мересса, що погоджує науково-дослідні дослідницько-конструкторські розробки, інновації та продуктивність праці) показав, що врахування таких факторів, як розмір та вік підприємства, кваліфікація працівників, ступінь конкуренції та тип галузі, позначається на науково-дослідних дослідницько-конструкторських розробках, інноваціях та продуктивності праці [4].

Інновація продуктів виражається в підвищенні продуктивності праці на 43%, і цей ефект має високий ступінь статистичної значимості. На продуктивність праці позитивно впливає також впровадження інноваційних процесів. Хоча цей ефект менше (впровадження нових процесів виражається в підвищенні продуктивності праці на 20%), у статистичному відношенні він теж значимий. Підвищення продуктивності завдяки організаційним і/або маркетинговим інноваціям, про які повідомляли самі фірми, оцінюється в 67%, що пояснюється тим, що інновації в організаційній сфері або галузі маркетингу, ймовірно, сполучені з меншими ризиками та видатками для фірм, ніж технологічні інновації [14].

Крім інновацій, на підвищення продуктивності праці на підприємствах впливають такі фактори.

1) Підвищення якості керування. Результати виробничого експерименту щодо керування

на великих індійських текстильних підприємствах показали, що завдяки вдосконалюванню методів керування продуктивність на першому році виросла на 17%, що виразилося в підвищенні якості продукції та ефективності, а також скороченні товарно-матеріальних запасів [17]. Це вказує на те, що для відчутного підвищення продуктивності в результаті впровадження нових процесів необхідно насамперед полішити методи керування.

2) Підвищення коефіцієнта використання потужності та збільшення капіталомісткості. Фірми, що розташовані у столицях або основних центрах господарської діяльності країн, як правило, показують більш високі результати щодо продуктивності, оскільки мають доступ до більш розвинутої допоміжної інфраструктури та більшого резерву кваліфікованих кадрів. Кваліфіковані кадри самі по собі є важливим чинником, тому що у фірмах, де працює більше співробітників з вищою освітою, показники продуктивності, як правило, вище [18].

3) Ділове середовище, у якому працюють підприємства (наприклад, макроекономічні умови або політична стабільність). Так, наприклад, галузі, що обслуговують споживчий попит на ринках, що формуються, можуть демонструвати вищі темпи зростання. Слабкість економічних інститутів, що характеризується їх сильною корумпованістю, недостатнім дотриманням принципу верховенства закону, обтяжливими бюрократичними проблемами тощо, може сприяти істотному збільшенню вартості впровадження нових продуктів та збільшенню невизначеності щодо віддачі від інвестицій у нові продукти й технології. В результаті цього віддача від інновацій з поправкою на ризик в умовах слабких економічних інститутів може виглядати менш привабливо [16].

Таким чином, у боротьбі за підвищення продуктивності праці успішні підприємства прагнуть до безперервних поліпшень щодо науково-дослідних дослідницько-конструкторських розробок, виробничої діяльності, підвищення якості керування. При цьому здатність до безперервних поліпшень (включаючи інноваційність та технологічність) є важливою ознакою праці й умовою зростання продуктивності, тому що саме вона є джерелом прогресу на мікро- та макроекономічному рівнях.

Сучасному етапу також характерний підвищений інтерес до екологічних проблем, пов'язаних з підвищенням екологічних вимог до продуктів та технологій їх виробництва. Розроблення нових засобів екологічної безпеки обумовлює зростаюча кількість підприємств, що покладають на себе зобов'язання щодо виробництва товарів, яке відповідає еко-

логічним потребам. У сучасного суспільства з'являється нова екологічна етика, а ощадливість та дбайливе ставлення до довкілля стають його характерними рисами.

Підприємства й компанії, організуючи свою діяльність, шукають раціональні способи взаємодії із зовнішнім оточенням, прагнуть до безперервного вдосконалювання діяльності та гармонізації умов існування. Продуктивність праці визначається тут ступенем експлуатації своєї екологічної ніші, а праця стає ощадливою, такою, що забезпечує виживання в цій екологічній ніші. Скорочення споживаних ресурсів та прискорення технологічного прогресу можуть бути досягнуті послідовною діяльністю підприємств у вигляді реалізації програм щодо охорони довкілля, впровадження систем екологічного менеджменту, що сприяє науково-технічному прогресу, забезпечує структурні перетворення, створення нових робочих місць, як наслідок, сприяє істотному позитивному впливу на підвищення продуктивності праці й розвиток економіки.

Разом з установленими ознаками (інновації, здатність до безперервних поліпшень, екологічність та ощадливість) продуктивність праці ґрунтується на особистісному потенціалі працівника, пов'язаному із задоволеністю працівником якістю праці та якістю життя, безпекою праці, що може бути визначене як гуманізація праці. Концепція гуманізації праці є соціальним орієнтиром для керування трудовою діяльністю, яка припускає більш повне використання продуктивних резервів персоналу організації. Гуманізація праці забезпечується за рахунок створення безпечних та комфортних умов праці, адекватної та справедливої трудової винагороди, можливості кар'єрного та професійного росту працівників, а також участі працівників у керуванні організацією.

Дослідження впливу соціальних умов організацій на економічну ефективність [12] виявили, що під час оцінювання впливу різних факторів на збільшення продуктивності праці на першому місці опинилися соціальні та психологічні фактори, на другому – техніко-технологічні, а на третьому – організаційні. При цьому комплексне використання факторів за пріоритету соціальних забезпечує зростання продуктивності праці щонайменше на 20%. Задоволеність персоналу соціальними умовами впливає на те, що працівники починають ототожнювати себе з підприємством, стають його патріотами, розглядають організацію як об'єкт, який може

задовольнити їхні основні потреби, стимулювання яких є основою продуктивності.

Висновки з проведеного дослідження. Досвід країн з розвинутою економікою підтверджує, що тільки підвищення продуктивності праці дає можливість зберегти конкурентоспроможність на ринку. Кошти, які витрачаються компаніями на пошук та реалізацію резервів збільшення продуктивності праці, окупаються за рахунок зниження вартості одиниці продукту й збільшення вартості всієї продукції. У довгостроковій перспективі продуктивність праці визначає також перспективи економічного зростання, тому що зростання заробітної плати збільшує купівельну спроможність працівників; відносне зниження цін для споживачів також сприяє підвищенню купівельної спроможності; більший прибуток для компаній є внутрішнім джерелом збільшення інвестицій; зростання бюджетних доходів сприяє залученню зовнішніх інвестицій.

Поняття «продуктивність праці» змінюється разом зі змінами уявлень про природу та зміст праці, а у сучасних умовах, ґрунтуючись на показниках ефективності господарської діяльності, акцентує увагу на конкурентоспроможності та якості продукту й націлює на пошук резервів його підвищення. В переліку резервів підвищення продуктивності праці знання, інформація, інновації, екологічне сприйняття виробництва набувають пріоритетного значення. Для вітчизняних підприємств джерелами підвищення продуктивності праці стають фактори, які впливають саме на ефективність «живої» праці, доповнюють матеріально-технічні фактори та створюють передумови реалізації особистісного потенціалу працівника.

Ознаками сучасної праці є здатність до безперервних поліпшень, підтримувана інноваціями та новими технологіями, екологічність та ощадливість, впровадження інформаційних технологій, розвиток творчого потенціалу працівників, підвищення культури виробництва, безпека та гуманізація праці, які забезпечують можливості використання досягнень науково-технічного прогресу для підвищення продуктивності праці. До додаткових факторів, що впливають на продуктивність праці, віднесені якість керування процесами праці, підвищення коефіцієнта використання потужності та збільшення капіталомісткості, ділове середовище, у якому працюють підприємства.

Цей підхід відповідає реаліям сучасних трудових процесів підприємств.

Список використаних джерел:

1. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі. Київ : Основи, 2001. 670 с.
2. Богиня Д. Основи економіки праці. Київ : Знання-Прес, 2000. 313 с.
3. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : Знання, 2004. 535 с.
4. Инновации и производительность. ЕБРР. Доклад о переходном процессе за 2014 год. URL: <https://www.ebrd.com/downloads/research/transition/tr14br.pdf> (дата звернення: 02.02.2019)
5. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. Москва : Республика, 1992. Т. 2. 400 с.
6. Мочерний С. Економічна енциклопедія. Т. 3. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. 951 с.
7. Портер М. Конкуренция. Москва : издательский дом «Вильямс», 2005. 608 с.
8. Портер М. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран. Москва : Международные отношения, 1993. 896 с.
9. Рекомендация № 195 Международной организации труда «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение». Женева (17 июня 2004 года). 92 сессия Генеральной конференции МОТ. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=40864> (дата звернення: 02.02.2019).
10. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение, оценка и контроль. Москва : Прогресс, 1989. 532 с.
11. Купе Т. Рабочая сила в Украине: отличное образование, но малая производительность. URL: <https://voxukraine.org/ru/ukraines-labor-force-producing-little-with-lots-of-education-or-why-comprehensive-reforms-are-needed-ru> (дата звернення: 02.03.2019).
12. Тощенко Ж. Социальные резервы труда. Актуальные вопросы социологии труда. Москва, 1989. 287 с.
13. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия : в 4 т. / ред. А. Румянцев. Москва : Советская энциклопедия, 1979. Т. 1. 560 с.
14. European Commission (2014). Industrial Innovation Policy. URL: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/policy/index_en.htm.
15. Jacobsen J., Skaksen J. R., Sørensen A. Digitization, Skilled Labor and the Productivity of Firms. Copenhagen Business School, manuscript, 2012.
16. Kaufmann D., Kraay A., Mastruzzi M. Governance matters VIII: Governance indicators for 1996–2008. *World Bank Policy Research Working*. 2009. № 4978.
17. McKenzie D., Roberts J. Does management matter? Evidence from India. *Quarterly Journal of Economics*. 2013. Vol. 128. № 1. P. 1–51.
18. Olley G.S., Pakes A. The dynamics of productivity in the telecommunications equipment industry. *Econometrica*. 1996. Vol. 64. № 6. P. 1263–1297.
19. Riggs J.L., Felix G. Productivity by Objectives. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1983.
20. Валовий внутрішній продукт // Офіційний сайт інформаційної компанії «Мінфін». URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/2017>.
21. Статистична інформація / Державна служба статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>.