

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ

УДК 331.101.6

DOI: 10.26565/2311-2379-2020-98-01

І.І. Пасінович

кандидат економічних наук, доцент

Львівський національний університет імені Івана Франка

вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000, Україна

E-mail: i.pasinovych@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4899-7498>**І.Є. Старко**

кандидат економічних наук, доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури

просп. Повітрофлотський, 31, м. Київ, 03037, Україна

E-mail: irastarko@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9394-1808>**ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ В СВІТЛІ СУЧАСНИХ
ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ**

Досліджено методичні підходи до визначення продуктивності праці. Проаналізовано у взаємозв'язку показники динаміки продуктивності праці, чисельності працюючих і середньої заробітної плати. Виявлено суттєве перевищення темпів зростання заробітної плати над темпами збільшення продуктивності праці, що свідчить про відсутність кореляції між оплатою праці та її продуктивністю. Зроблено порівняльний аналіз динаміки продуктивності праці країн з різним рівнем ВВП на душу населення. Наведено частинні показники, на підставі яких визначається індекс інклюзивності розвитку (IDI), серед яких є показник продуктивності праці. Відображено низький рівень продуктивності праці в Україні серед країн світу, доведено, що таке значення продуктивності праці впродовж багатьох років стримує економічне зростання й загострює ряд соціальних проблем, серед яких криза пенсійної системи. Визначено, що збереження низьких темпів зростання продуктивності праці в майбутньому збільшуватиме розрив між Україною і іншими постсоціалістичними країнами, які зберігають високі темпи зростання продуктивності. Обґрунтовано зменшення значення чинника тривалості робочого часу для забезпечення високої продуктивності праці. Систематизовано фактори, які визначають рівень і динаміку продуктивності праці на мікро- і макроекономічному рівнях. Зосереджено увагу на галузевій структурі зайнятості, яка в Україні є нерациональною, і не сприяє нарощування продуктивності праці. До новітніх глобальних факторів віднесено масову автоматизацію виробництва, роботизацію, широке використання штучного інтелекту, поступовий перехід до капіталізму стейкхолдерів. Акцентовано на історично-ментальних факторах, які впливають на продуктивність праці через формування відношення до праці. Зазначено, що вони формуються поколіннями і є інертними щодо змін. Рекомендовано на рівні підприємств використовувати менеджмент продуктивності як напрям людиноорієнтованого управління.

Ключові слова: продуктивність праці, фактори зростання продуктивності праці, індекс інклюзивного розвитку, менеджмент продуктивності.

JEL Classification: J23, J24, J30.

Постановка проблеми. В умовах постіндустріального суспільства інтенсивний шлях розвитку країн є безальтернативним, що передбачає якнайповніше використання всіх видів ресурсів, як матеріальних, так і трудових, причому на тлі зростання ролі інформації та інформаційних технологій. Сьогодні інтенсивний розвиток набирає ознак інклюзивного економічного розвитку, згідно якого результати економічного зростання мають відчувати на собі більшість членів суспільства. Серед чинників нового типу зростання економіки особливе місце належить підвищенню продуктивності праці (ПП).

Глобальні виклики, серед яких четверта промислова революція, впровадження штучного інтелекту, зміна форм зайнятості, а також світова економічна криза, з якою зіштовхнуться країни, актуалізують пошук і використання чинників зростання продуктивності праці, як суспільної, так й індивідуальної. Отже, новий контекст суспільного розвитку вимагає уточнення методичних підходів щодо оцінювання продуктивності праці, яка за своїм змістом і характером

є інтелектуальною та інноваційною та впливає на всі сфери й рівні людського розвитку. Відтак дослідження продуктивності праці як системного поняття, чинників, які її визначають є актуальною.

Аналіз останніх досліджень. Проблематику вимірювання й підвищення продуктивності праці у тому чи іншому контексті відображено в документах Міжнародної організації праці, ООН, Світового банку, МВФ, Всесвітнього економічного форуму. Серед українських вчених, які досліджували проблеми продуктивності праці, виокремимо О. Грішнову (Грішнова, 2004), Л. Семів (Семів, 2013), М. Семикіну (Семикіна, 2010), О. Тертичного (Тертичний & Макарова, 2015), І. Манцурова (Манцуров, 2018).

Хоча показник продуктивності праці розраховують міжнародні і національні організації, наукові установи та агентства для аналізу результативності використання праці, рівня і якості життя населення країни, цей показник останніми роками не належав до широко використовуваних, особливо на мікроекономічному рівні. Дослідження продуктивності не мали системного характеру.

Мета статті: на підставі узагальнення підходів до визначення продуктивності праці на макроекономічному рівні визначити тенденції динаміки продуктивності праці та окреслити домінуючі чинники, які забезпечують зростання продуктивності праці в Україні у світлі сучасних глобальних трендів.

Основні результати досліджень. Продуктивність праці є важливим показником, який характеризує здатність економічної системи функціонувати з належною ефективністю (Семів, 2013). Досі навколо трактування економічної категорії продуктивності праці (ПП) тривають дискусії. О.А. Грішнова визначає продуктивність праці як узагальнюючий показник використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат (Грішнова, 2004).

Продуктивність праці й вартість праці на одиницю продукції внесено Міжнародною організацією праці (МОП) до переліку ключових індикаторів ринку праці країни. МОП у своїх рекомендаціях пропонує розрізняти поняття «продуктивність» і «продуктивність праці». Такі ж терміни мають місце і в зарубіжній літературі – продуктивність (productivity) та продуктивність праці (labor productivity).

Продуктивність вважається загальним показником, який, по-перше, показує ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації тощо) під час виробництва різних товарів і послуг, по-друге, відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво, по-третє, дозволяє співставляти результати виробництва на різних економічних рівнях.

Щодо продуктивності праці, то за рекомендаціями МОП, це є показник, який відображає ступінь ефективності використання одного конкретного фактору виробництва (або ресурсу) – праці (Семикіна, 2010). МОП розраховує ПП як ВВП у постійних цінах у розрахунку на одного зайнятого працівника.

За методологією Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), продуктивність праці розраховується як валовий внутрішній продукт (ВВП) у розрахунку на годину відпрацьованого часу. Для порівняння рівнів ПП між країнами, ВВП у національній валюті перераховується на долари США за паритетом купівельної спроможності (ПКС) (KILM, 2002).

Таким чином, на рівні національних економік ПП можна обчислювати на основі співставлення ВВП або з кількістю зайнятих, або з кількістю годин відпрацьованого часу. Для цілей макроекономічного порівняння може використовуватись також показник ВВП, який виробляється одним зайнятим працівником за годину праці.

2019 року в Україні оновили нормативне забезпечення розрахунку ПП на макrorівні. Наказом Мінекономрозвитку від 6 червня 2019 року № 965 затверджено Методичні рекомендації щодо розрахунку ПП на рівні національної економіки, регіональному рівні та за видами економічної діяльності (Методичні рекомендації, 2019).

Розглядаючи продуктивність праці, особливу увагу приділяють її динаміці. В табл. 1 наведено рівень і динаміку показників ринку праці, у тому числі продуктивності праці, в Україні впродовж 2010-2019 рр.

Таблиця 1

Динаміка показників ринку праці в Україні у 2010-2019 рр.*

Рік	Продуктивність праці (одного зайнятого)		Індекс зміни середньооблікової кількості штатного працівника, відсотків до попереднього року**	Індекс зміни середньої номінальної заробітної плати, відсотків до попереднього року
	у фактичних цінах, грн.	Індекс фізичного обсягу, відсотків до попереднього року		
2010	56274		96,3	118,0
2011	67598	120,1	98,3	117,7
2012	72927	107,9	100,4	114,8
2013	75861	104,0	96,0	107,9
2014	87804	115,7	92,2	106,0
2015	120934	137,7	90,0	120,5
2016	146549	121,2	97,6	123,6
2017	186628	127,3	97,6	137,1
2018	217513	116,5	99,8	124,8
2019	239749	110,2	97,2	118,4

Джерело: складено за даними звітності (Міністерство економічного розвитку і торгівлі, 2018; Державна служба статистики, 2019)

* починаючи з 2010 року дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим і м. Севастополя; з 2014 року – також без частини зони проведення АТО.

** враховано дані підприємств з чисельністю 10 працівників і більше.

Як бачимо, темпи росту ПП у фактичних цінах в Україні за розглянутий період є досить високими, однак у перерахунку на постійні ціни 2010 року, ці темпи значно нижчі. Після зменшення ПП в 2013-2014 рр., що пояснюється падінням ВВП насамперед через окупацію частини промислових регіонів, у 2015 році ПП на одного зайнятого значно зросла. До речі, спад ПП мав місце ще до початку російсько-української війни, – у 2013 році ПП у постійних цінах 2010 року зменшилась порівняно з попереднім роком на 0,3% (Продуктивність праці та продуктивність капіталу, 2018).

Найбільшими темпами зростала заробітна плата – у 2017 році номінальна зарплата збільшилась на 37,1%. Зауважимо, що порівняно високі темпи зростання зарплат (а також інфляції) притаманні країнам, що розвиваються, до яких належить Україна. Однак у грошовому вимірі таке зростання складає набагато меншу суму, ніж, наприклад, 0,5-1% приросту зарплат у розвинених країнах.

Кількість штатних працівників мала стабільну тенденцію до зменшення (винятком був лише 2012 рік). Співставляючи темпи зміни продуктивності праці у фактичних цінах з темпами зміни номінальної заробітної плати, бачимо відсутність кореляції між темпами зростання ПП і темпами зростання середньої заробітної плати – в одних роках ПП зростала швидше за зарплату (2011; 2014; 2015), в інших – навпаки (2012; 2013; 2016).

Наведемо динаміку продуктивності праці в деяких країнах (на вибір авторів) одночасно з показником ВВП на душу населення, використовуючи дані МВФ та Світового Банку (табл. 2).

Співставляючи показник ВВП на душу населення і дані Світового Банку щодо динаміки продуктивності праці у розрізі країн, можна зробити ряд узагальнень.

1. Найвищі темпи зростання ПП впродовж останніх років демонструє Китай. Цей фактор, попри порівняно невисокий рівень ПП у країні, є одним з основних, що сприяють посиленню економічної, а відтак і політичної ваги Китаю на світовій арені.

2. Розвинені країни з «великою економікою», високим ВВП на душу населення і високим рівнем ПП (США, Німеччина, Франція, скандинавські країни, Ізраїль, Канада та ін.) мають незначні темпи зростання ПП. Добробут громадян цих країн досяг такого високого рівня, що у більшості з них постало питання зменшення годин робочого тижня. На Всесвітньому економічному форумі (ВЕФ) у Давосі у 2019 році експертами обговорювалась ідея 4-денного робочого тижня. Експерти наводили дані Організації економічного співробітництва і розвитку

(ОЕСР): чим більше часу витрачається на роботу, тим нижчою є продуктивність праці і ВВП за кожну годину роботи.

Таблиця 2

Динаміка продуктивності праці в країнах світу

Країна	ВВП на душу населення, дол., 2018 р.	Продуктивність праці (Labor productivity) – ВВП на 1-ну зайняту особу (GDP per person employed)	
		% зростання 2002 до 2000	% зростання 2018 до 2015
Світ		1,2	2,3
Китай	9 633	8,1	6,5
Індія	2 016	1,8	5,2
США	62 518	1,7	0,9
Канада	46 733	0,7	1,0
Великобританія	42 261	1,8	0,7
Японія	40 106	1,1	0,8
Німеччина	48 670	1,0	1,3
Франція	42 931	0,1	1,0
Фінляндія	50 068	1,0	1,7
Норвегія	82 372	1,4	1,3
Ізраїль	41 180	-0,2	1,6
Туреччина	8 716	0,6	2,1
Італія	34 349	-1,1	0,3
Польща	14 469	3,7	2,4
Російська Федерація	10 950	3,5	1,5
Естонія	22 417	5,9	2,9
Латвія	17 634	5,1	4,0
Грузія	4 506	6,1	5,0
Молдова	3 227	5,7	6,0
Чеська Республіка	23 085	1,4	2,2
Румунія	12 189	11,7	4,7
Білорусь	6 020	3,5	1,7
Нігерія	2 050	1,6	-2,0
Україна	2 964	7,4	3,9

Джерело: складено на основі даних Світового банку (World Bank, 2018)

Під час ВЕФ психолог Уортонської школи бізнесу при Пенсільванському університеті А. Грант заявив, що є хороші експерименти, які демонструють, що при зниженні тривалості робочого часу люди можуть ефективніше зосередити увагу. Їхній виробіток залишається таким же, при цьому якість і креативність найчастіше зростають. Поділяє цю думку економіст й історик Р. Брегман: «Підприємці-капіталісти ще у 20-30-ті роки виявили позитивний вплив скорочення робочого тижня на продуктивність. Наприклад, Г. Форд виявив, що після переходу від 60-годинного до 40-годинного робочого тижня його робітники стали продуктивнішими, оскільки менше втомлювалися». Таким чином, розвинені країни розглядають зменшення робочого часу як чинник зростання продуктивності праці (4-денний робочий тиждень, 2019).

Країни з т.з. «радянського табору» демонструють швидкі темпи приросту ПП. ВВП на душу населення цих країн не такий високий (Естонія, Латвія і Литва, Польща, Чехія), або низький (Україна, Молдова, Грузія, Білорусь). Однак стабільний приріст ПП забезпечує цим країнам швидке економічне зростання та в майбутньому визначатиме їхнє місце на економічній карті світу.

Всіх бідних країн, як Африки, так і інших регіонів, характеризують вкрай низькі темпи зростання продуктивності праці. Наростити ПП там вкрай складно, зокрема через особливі географічні, природні, історичні фактори.

Незаперечним є факт впливу підвищення продуктивності праці на розвиток та економічне зростання країни. Позитивна динаміка ПП формує підґрунтя для забезпечення розширеного виробництва, вирішення соціальних проблем, покращення якості життя населення. Останнє особливо важливе у світлі необхідності забезпечення інклюзивності економічного зростання. Воно повинно бути не лише стійким, а й інклюзивним, тобто таким, що позитивно позначається на добробуті якомога ширших верств населення і при цьому негативно не впливає на навколишнє середовище (Манцуров, 2018).

Індекс інклюзивного розвитку (IDI) був запропонований на Всесвітньому економічному форумі (ВЕФ) у Давосі у 2018 р. як альтернативний показнику «ВВП на душу населення». Саме цей композитарний, або агрегований, індикатор пропонується використовувати для загальної оцінки стану економічного розвитку країни.

На рис. 1 відображено сукупність частинних показників (Key Performance Indicators – KPI) для визначення індексу інклюзивності розвитку (IDI).



Рис.1. Сукупність частинних показників для визначення індексу інклюзивності розвитку

Джерело: сформовано за даними Звіту ВЕФ (*The Inclusive Development Index, 2018*)

Як бачимо, показник продуктивності праці є одним із частинних показників при обчисленні IDI. Він входить у першу групу, яка характеризує зростання економіки та її продуктивність, поряд з такими показниками, як ВВП на душу населення, рівень зайнятості та очікувана тривалість життя. Отже, показник ПП країни на сьогодні не є повністю автономним, тим більше самоціллю економічної політики, як це було в часи адміністративної економіки, а стимулятором забезпечення економічного зростання, підвищення доходів працюючого населення і сприяння інклюзивному розвитку.

За рівнем інклюзивності економіки Україна у 2018 році посіла 49-те місце і загальне 78-ме із 103-х країн, характеристики розвитку яких досліджувала команда експертів Всесвітнього економічного форуму. Україна єдина із 103-х країн світу, в якій п'ять років поспіль спостерігалось щорічне і досить істотне зниження значення IDI. Серед причин цього Манцуров І.Г. вказує на стабільне зменшення показника продуктивності суспільної праці, «який протягом 2013-2017 рр. стабільно зменшувався із середньорічним темпом у 7,8%». Науковець вводить поняття «токсичність економіки», під яким пропонує розуміти таку «економічну систему, яка не здатна забезпечити ефективне використання та відтворення ресурсів живої та уречевленої праці, що, у свою чергу, призводить до деградації продуктивної сили праці, засобів

виробництва, навколишнього середовища, а також до формування неадекватної моделі спілкування із зовнішнім світом» (Манцуров, 2018).

Оцінюючи рівень і динаміку продуктивності праці в Україні практично за всі роки незалежності, можна стверджувати поступову деградацію цього показника, що консервує бідність переважної більшості населення, збільшує розрив з розвиненими країнами, а сама економіка України набуває ознак «токсичної».

Для підтвердження цього наведемо в табл. 3 абсолютні показники ПП в розрізі окремих країн, що насамперед має відобразити місце України у цьому рейтингу.

Таблиця 3

**Рівень продуктивності праці (ПП) в окремих країнах світу
(2018 рік), дол. США**

Країна	ПП, дол. США	Країна	ПП, дол. США	Країна	ПП, дол. США
Норвегія	126 236	Ізраїль	76 566	Чілі	47 923
Данія	89 101	Іспанія	85 274	Румунія	48 450
Австралія	88 981	Італія	93 232	Болгарія	41 347
Австрія	92 169	Греція	72 584	Казахстан	46 640
Фінляндія	86 923	Сінгапур	141 227	Туреччина	57 438
Німеччина	89 805	Чехія	63 322	РФ	45 832
Бельгія	101 705	Естонія	56 724	Китай	25 369
Канада	83 891	Литва	60 195	Молдова	12 460
Франція	94 178	Азербайджан	33 242	Грузія	17 707
Великобританія	80 371	Латвія	51 112	Бразилія	30 230
США	111 712	Польща	55 716	Україна	15 845
Японія	72 619	Хорватія	54 122	Монголія	27 020

Джерело: сформовано за даними Звіту ВЕФ (The Inclusive Development Index, 2018)

Як бачимо, за міжнародними розрахунками, Україна має вкрай низьку продуктивність праці серед країн світу. За цим показником вона відстає від Росії майже втричі, від Польщі – у 3,5 разів, від Німеччини – майже у 6 разів. Це означає, що працівник в Німеччині за день виробляє стільки ж, скільки працівник в Україні більш, ніж за робочий тиждень. Звичайно, таке співвідношення відбивається і на рівні заробітної плати. Тому будь-які обіцянки уряду щодо підвищення зарплати українцям не матимуть під собою економічного підґрунтя, якщо не буде підвищено рівень продуктивності праці. Саме ріст останньої дає економічний ресурс для додаткових виплат працюючим.

Низький рівень ПП в Україні відзначив нобелівський лауреат Поль Кругман. Зокрема, він акцентував на важливості підвищення продуктивності праці для подолання пенсійної кризи, з якою зіштовхнулася велика кількість держав, у тому числі й Україна. Як зазначив економіст, «ми навряд чи зможемо подолати демографічні тренди, але ми можемо вирішити проблему, підвищивши продуктивність праці, щоб збільшився внесок однієї людини до пенсійної системи» (Кругман, 2017).

За статистикою в Україні кількість відпрацьованих годин при 40-годинному робочому тижні є значною – 1993 годин у 2019 році. Майже 2000 годин праці – це багато порівняно з іншими країнами, причому це без урахування підприємців і зайнятості у тіншовому секторі, який за даними Мінекономрозвитку в 2018 році становив 30% від обсягу офіційного ВВП. Отже, причина низької ПП не в кількості відпрацьованих годин, а у тому, що за ці години виготовляється мала кількість продукту. Останнє, у свою чергу, визначається цілим комплексом чинників, які мають місце як на рівні держави (інвестиційний клімат, затребуваність інновацій, неактуальність компетентностей, які формують заклади освіти, низька якість праці), так і на рівні окремих підприємств (недостатній рівень мотивації персоналу, застарілі технології та немоделізоване обладнання та ін.). Це робить продуктивність праці системним явищем, – щоб її покращити, необхідно комплексно підійти до вирішення цього завдання.

У Звіті Світового банку «Економічне зростання України: вчора, сьогодні, завтра», оприлюдненому на початку 2019 року, порівнюючи продуктивність праці українського і німецького працівника, їх розрив у продуктивності праці експерти пояснюють недостатністю внутрішніх заощаджень, прямих іноземних інвестицій і капіталу у розрахунку на працівника (Самаєва, 2019). Український економіст П. Шеремет зазначає, що «щоб конкурувати в продуктивності праці з Польщею, Словаччиною, Південною Кореєю, Китаєм і В'єтнамом (а останнім часом – і з роботами), потрібні інвестиції в освіту та інфраструктуру... Але також потрібні і економічна свобода, і легкість ведення бізнесу, і монополізація економіки, у чому Україна істотно відстає (Шеремета, 2018).

На рис. 2 нами узагальнено фактори, які здатні позитивно вплинути на продуктивність праці як на макро-, так і на макрорівні. Адже продуктивність праці в національній економіці визначається також і продуктивністю праці на конкретному підприємстві.



Рис.2. Фактори, які визначають рівень і динаміку продуктивності праці

Джерело: авторська розробка

Розглянемо детальніше окремі з наведених факторів. В постіндустріальному суспільстві продуктивність праці нерозривно пов'язана з поняттями людського і трудового капіталу, і безпосередньо залежить від них. За визначенням Програми розвитку ООН людський капітал – це знання, здатності, навички та досвід. Людський капітал визначається освітою, сумлінним ставленням до праці, здоров'ям. Останній теж впливає на продуктивність праці, у зв'язку з чим окремі компанії надають додаткові премії працівникам, які не пропускали роботу через захворювання, що непрямо стимулює працівника дбати про своє здоров'я, уникати шкідливих звичок. Серед чинників, які перешкоджають економічному зростанню в Україні експерти Світового банку називають «брак людського капіталу», розуміючи під цим навички, яких потребують зростаючі сектори економіки (Самаєва, 2019). Вирішення цієї проблеми лежить в площині освіти.

На рівні національної економіки продуктивність праці визначається галузевою структурою зайнятості населення – чим більше працівників задіяно в галузях з високою додатною вартістю, високотехнологічних, експортоорієнтованих, тим вищою буде рівень суспільної продуктивності праці. І навпаки. Професор Б. Данилишин вказує на існування так званого парадоксу зниження продуктивності: «що більша кількість людей зайнята у виробництві сировини та продукції з низькою часткою доданої вартості, то швидше знижується продуктивність у цих сферах. Падіння продуктивності, у свою чергу, веде до погіршення кількісних результатів виробництва та зниження реального рівня зарплат людей, зайнятих у

таких виробництвах. У цьому й полягає парадокс – адже в несировинних секторах економіки додаткове насичення ринку трудовими ресурсами веде до зростання конкуренції, а отже, і до підвищення ефективності виробництва» (Данилишин, 2017).

У 2018 році, за даними офіційної статистики, в Україні 18% зайнятих було в сільському, лісовому і рибному господарстві, 14,8% – у промисловості, 22,3% – в торгівлі. У цей же рік в структурі валової доданої вартості на сільське господарство припадало 10,9%, добувну промисловість – 5,2%, переробну – 25,6%, торгівлю – 11,9%. Навіть такі поверхові дані свідчать про нераціональну структуру зайнятості, оскільки для розвинених країн характерне домінування сфери послуг і високотехнологічних виробництв. Щоб підвищити ПП необхідно змістити акцент із торгівлі на виробництво, причому на високотехнологічне з високою додатною вартістю. Це відповідає існуючому глобальному тренду нової індустріалізації економіки ЄС, а тема реального сектору була однією з пріоритетних на Всесвітньому економічному форумі у 2020 році. Для покращення ситуації з продуктивністю праці необхідні тривалі й результативні реформи, які б ґрунтувалися на впровадженні інновацій, стимулювання наукоємних виробництв, а імпульсом для розвитку сфери послуг має стати формування потужного середнього класу. Як казав Тоні Блер, «Англія отримує більше доходів від рок-н-ролу, ніж від своїх шахт». Цю тезу можна виразити науковою мовою: ще жодна країна не збагатилась за рахунок низькопродуктивних застарілих виробництв.

На продуктивність праці суттєво впливають такі взаємообумовлені чинники, як якість і етика праці, що ілюструють ставлення людини до роботи і виконуваних завдань, здатність її до інтенсивної праці на користь компанії, ініціативність. Ці риси в масштабах суспільства формуються десятиліттями, визначаються історичними обставинами та культурними традиціями. В табл. 4 авторами наведено історично-ментальні фактори, які впливають на якість й етику праці, а відтак – на її продуктивність.

Таблиця 4

Ключові історично-ментальні фактори, які впливають на якість й етику праці

Країна, регіон	Обставини, які спричинили вплив на етику праці
Україна	Радянський досвід (колективізація, одержавлення засобів виробництва, «зрівнялівка» в оплаті праці, суцільна зайнятість й імітація праці, патерналізм, відсутність конкуренції), пострадянські реформи
Японія	Особливе ставлення до роботи, ділова згуртованість, культ служіння та корпоративної лояльності, готовність працювати в режимі самопожертви, соціальна відповідальність керівництва перед працівниками
Західна Німеччина, скандинавські країни	Протестантизм як домінуюча релігія – значну увагу в господарській діяльності відводив етиці праці, професійним чеснотам, раціональності. Діловий успіх розглядався як свідчення богообраності. Не схвалював надмірне споживацтво, що стимулювало вкладення підприємницьких доходів у розширення бізнесу.
США	Змагальний дух підприємництва, конкурентне середовище, високий ступінь економічної свободи й економічної відповідальності.

Джерело: авторська розробка

Таким чином, в Україні, на відміну від багатьох інших економічно успішних країн, історично-ментальні чинники виступали дестимуляторами високопродуктивної праці, відповідно щоб сформувати у суспільства якісно нове відношення до роботи, потрібні час, сприятливе ділове конкурентне середовище, потужні стимули і стратегічно орієнтоване управління на всіх рівнях.

Існує ряд об'єктивних глобальних чинників, вплив яких на економіку, соціальну сферу ще остаточно не визначений, так само важко однозначно спрогнозувати, як він позначиться на продуктивності, зокрема, продуктивності праці. До таких чинників віднесемо автоматизацію виробничих процесів, масову роботизацію, діджиталізацію, широке використання штучного інтелекту. Ці чинники спроможні суттєво вплинути на психоемоційний стан працівника, рівень зайнятості, робочий час, а відтак – на продуктивність.

Щодо показника продуктивності праці, як і продуктивності загалом, на рівні окремих бізнес-структур, то вони за останні роки практично втратили своє значення.

Разом з тим першим із 10-ти найважливіших трендів 2018 року один із відомих фахівців у HR-сфери Дж. Берзін виділив масовий перехід від «автоматизації» до «продуктивності» і підкреслив, що в сучасних гнучких організаційних структурах та командах ставить нові завдання та виклики, пов'язані з підвищенням як індивідуальної продуктивності праці, так і продуктивності праці команд (Баланюк, 2017).

Компанія Deloitte у своєму дев'ятому щорічному звіті Global Human Capital Trends (2019), «Відповідальне підприємництво: в центрі – людина», досліджувала, яким чином організації можуть трансформуватися, зокрема в сферах взаємодії, мотивації та персоналізації досвіду робочої сили, щоб вибудувати свою ідентичність та значення для працівників. Оснований на відповідях близько 10 000 респондентів зі 119 країн, Deloitte Global Human Capital Trends, зокрема, показав наступне:

- увага роботодавців до якісного складу персоналу, його знань, навичок, досвіду була трендом «номер один» у 2019 році;
- за 2015-2019 рр. зросла кількість питань щодо управління персоналом, таких як: продуктивність праці, добробут, понаднормова робота та емоційне вигорання.

Ці та інші приклади доводять, що питання продуктивності праці на рівні компаній актуалізуються і все більше переходять у ранг пріоритетних.

В організаціях, як і на загальнодержавному рівні, виникають нові виклики і тренди. Зокрема, проектний підхід до виконання завдань, командна робота, використання гнучких форм зайнятості. Вони потребують нових управлінських підходів, у тому числі щодо забезпечення й стимулювання високої продуктивності.

Не останню роль у цьому відіграє справедлива винагорода за працю, яка повинна корелюватися з показниками продуктивності. Насамперед необхідно правильно визначитись із формою оплати праці – почасово (насамперед, погодинно) чи від виробітку. Сьогодні часто встановлюється почасова оплата на основі експертної оцінки, або оплата за участь у проектах, де є фіксована ставка та бонусна частина за результатом реалізації проекту.

В економічній теорії аксіомою є те, що крива продуктивності визначається двома факторами – капіталом і працею. В практичній площині в умовах ринкової конкурентної економіки, в якій рушійною силою є інновації, можна додати ще один фактор – підприємництво або менеджмент, адже насамперед підприємницькі чи управлінські інноваційні підходи і технології, нестандартні креативні рішення здатні спричинити підвищення продуктивності праці. Сьогодні під впливом конкуренції, у тому числі й міжнародної, професійні технології менеджменту повинні остаточно витіснити стихійне управління. Доцільно в організаціях проваджувати окремий напрям управління – менеджмент продуктивності, який системно працюватиме над підвищенням продуктивності, у тому числі й продуктивності праці, поставивши при цьому у фокус людину (працівника), яка є основою виробничого процесу.

Таким чином, об'єктом менеджменту продуктивності має бути не виробіток і не робочий час, а людина, працівник, що є суттю «people oriented управління». Це передбачає розробку і реалізацію заходів, направлених на стимулювання й мотивацію високої ефективності від працівника, його KPI. У цьому контексті зростає вага HR-структур, системи навчання й мотивації працюючих, здатності працювати в командах, формування лояльності до компанії.

Висновки. Глобальна конкуренція і формування постіндустріального суспільства ускладнюють методичні підходи до вимірювання продуктивності праці, зокрема, фактор тривалості робочого часу втратив вирішальне значення.

Глобальними викликами, які в майбутньому визначатимуть рівень і динаміку продуктивності праці є автоматизація виробництва і роботизація, широке використання штучного інтелекту, діджиталізація бізнес-процесів, поступовий перехід до капіталізму стейкхолдерів. Їх вплив на ПП ще перебуває на етапі осмислення і не є чітко визначеним.

Україна характеризується вкрай низьким рівнем та спадною динамікою продуктивності праці впродовж багатьох років. Порівняно з іншими країнами за показником продуктивності праці вона у 2018 році посідала одне з останніх місць. Серед іншого, така продуктивність праці зумовлює низький рівень IDI, який набуває поширення як індикатор інклюзивного економічного зростання. Збереження негативної динаміки продуктивності праці в Україні сприятиме подальшому збільшенню розриву у рівнях розвитку не лише із розвиненими країнами, а й з країнами з т.з. «соціалістичного табору», які демонструють дуже високі темпи приросту ПП.

Рівень продуктивності праці в сучасних умовах визначається галузевою структурою зайнятості, якістю людського і трудового капіталу, етикою праці. Етика праці з боку кожного працівника одночасно з належним ступенем мотивації, як матеріальної, так і нематеріальної, – основа високої продуктивності та її позитивної динаміки. Важливе значення для зростання ПП відіграють історично-ментальні чинники, які формують загальне відношення людини до праці і серед інших факторів є найбільш інертними.

Не можливо збільшити рівень суспільної продуктивності праці без суттєвого збільшення індивідуальної ПП. На мікрорівні зростає увага управлінців до проблеми забезпечення високої продуктивності, поступово відбувається переорієнтація на людиноцентричне управління. Менеджери в умовах нових викликів, серед яких проектний підхід до виконання завдань, командної роботи, використання гнучких форм зайнятості, повинен системно працювати над проблемою підвищення продуктивності праці, для чого рекомендовано застосовувати менеджмент продуктивності.

Вирішення проблеми підвищення продуктивності праці можливе лише на основі інтегрованого підходу, який передбачає дії держави щодо стимулювання модернізації техніко-технологічної бази, заохочення інновацій, стимулювання розвитку високотехнологічних виробництв, покращення якості освіти, а також зміну підходів у менеджменті на рівні окремих господарюючих суб'єктів. При цьому лише за умови підвищення якості праці з боку працівника подібні заходи матимуть позитивний результат.

Література

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. К.: Знання, 2004. 535 с.
2. Семів Л. К. Теоретичні та прикладні аспекти впливу знань та інновацій на продуктивність праці. *Ефективна економіка*. 2013. №9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2317>.
3. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2010. Вип. 17. С. 457–463.
4. Тертичний О. О., Макарова Л. Г. Стан продуктивності праці на території сучасної України. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. Серія: Економічні науки. Наук. журнал*. 2015. № 2. С. 199–206. URL: [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/1\(79\)/uazt_2015_2_25.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/1(79)/uazt_2015_2_25.pdf).
5. Манцуров І. Г. Інклюзивний розвиток як основа протидії глобальним викликам сьогодення. *Економіка України*. 2018. № 10 (683). С. 71–87.
6. Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001–2002. Geneva: International Labour Organisation, 2002. 622 p.
7. Методичні рекомендації щодо розрахунку продуктивності праці на рівні національної економіки, регіональному рівні та за видами економічної діяльності: Наказ Мінекономрозвитку від 6.06.2019р. №965 URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a63ce9bf-5282-4fa0-984a-3efa9253300&title=NakazMinekonomrozvitkuVid06-06-2019-965>.
8. Продуктивність праці та продуктивність капіталу. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Київ, 2018. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=d5f5b5a2-7689-488d-afab-6420bb349679&title=ProduktivnistPratsiTaProduktivnistKapitalu>.
9. Основні показники ринку праці у 2010-2019 рр. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm.
10. World Bank. GDP per persons employed. All Countries and Economies. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD?locations=DE-US&view=chart>.
11. 4-денний робочий тиждень: утопія чи реальність – відповідь експертів. 27 січня 2019. URL: https://24tv.ua/4-denniy-robochiy-tizhden-utopiya-chi-realnist-vidpovid-ekspertiv_n1102664.
12. The Inclusive Development Index 2018 Summary and Data Highlights. World Economic forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf.
13. Пол Кругман. «Треба говорити про визначальну роль держави у подолання кризи ...». *Дзеркало тижня*. 2017. 18 вересня. URL: <https://dt.ua/macrolevel/nobelivskiy-laureat-pol-krugman-treba-govoriti-pro-viznachalnu-rol-derzhavi-u-podolanni-krizi-pro-neobhidnist-vtruchannya-u-rinkovi-mehanizmi-ta-ruchnogo-keruvannya-254451.html>.
14. Самаєва Ю. Швидше, вище, сильніше! *Дзеркало тижня*. 2019. 9 лютого. URL: <https://dt.ua/macrolevel/shvidshe-vishe-silnishe-302180.html>.
15. Шеремета П. Коли буде прорив. Новое время. 2018. 8 січня. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/sheremeta-koli-bude-proriv-2443626.html>.
16. Данилишин Б. Яку економіку ми маємо будувати? *Дзеркало тижня*. 2017. 29 вересня. URL: <https://dt.ua/macrolevel/yaku-ekonomiku-mi-mayemo-buduvati-255559.html>.
17. Баланюк Ж. Ціна амбіцій: за що українці отримують зарплату. *Mind.UA*. 2017. 15 листопада. URL: <https://mind.ua/openmind/20178362-cina-ambicij-za-shcho-ukrayinci-otrimuyut-zarplatu>.

References

1. Grishnova, O. A. (2004). Labor economics and socio-labor relations. Kyiv: Znannya. (in Ukrainian)
2. Semiv, L. K. (2013). Theoretical and applied aspects of the impact of knowledge and innovation on productivity. *Efektivna ekonomika*, 9. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2317>. (in Ukrainian)
3. Semikina, M. V. (2010) Productivity: measurement methodology, prerequisites for growth. *Scientific works of KNTU. Economic sciences*, 17, 457-463. (in Ukrainian)
4. Tertychny, O. O, & Makarova, L. G. (2015). The state of labor productivity on the territory of modern Ukraine. *Foreign trade: economics, finance, law. Series: Economic Sciences. Science magazine*, 2, 199-206 Retrieved from [http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/1\(79\)/uazt_2015_2_25.pdf](http://zt.knteu.kiev.ua/files/2015/1(79)/uazt_2015_2_25.pdf). (in Ukrainian)
5. Mantsurov, I. G. (2018). Inclusive development as a basis for counteracting today's global challenges. *Ekonomika Ukrainy*, 10, 71-87. (in Ukrainian)
6. Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001–2002. (2002). Geneva: International Labour Organisation, 622. (in Switzerland)
7. Methodical recommendations for calculating labor productivity at the level of the national economy, regional level and by type of economic activity (2019). Retrieved from <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a63ce9bf-5282-4fa0-984a-3efa9253300&title=NakazMinekonomrozvitkuVid06-06-2019-965>. (in Ukrainian)
8. Labor productivity and capital productivity (2018). Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. Kyiv. Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=d5f5b5a2-7689-488d-afab-6420bb349679&title=ProduktivnistPratsiTaProduktivnistKapitalu>. (in Ukrainian)
9. The main indicators of the labor market in 2010-2019. (2019). State Statistics Service of Ukraine. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm. (in Ukrainian)
10. World Bank. GDP per persons employed. All Countries and Economies (2018). Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.GDP.PCAP.EM.KD?locations=DE-US&view=chart>.
11. 4-day working week: utopia or reality - the answer of experts (2019, January 27). Retrieved from https://24tv.ua/4_denniy_robochiy_tizhden_utopiya_chi_realnist_vidpovid_ekspertiv_n1102664. (in Ukrainian)
12. The Inclusive Development Index 2018 Summary and Data Highlights. World Economic forum (2018). Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf.
13. Krugman, Pol (2017, September 18). "We need to talk about the decisive role of the state in overcoming the crisis...". *Dzerkalo tyzhnia*. Retrieved from <https://dt.ua/macrolevel/nobelivskiy-laureat-pol-krugman-treba-govoriti-pro-viznachalnu-rol-derzhavi-u-podolanni-krizi-pro-neobhidnist-vtruchannya-u-rinkovi-mehanizmi-ta-ruchnogo-keruvannya-254451.html>. (in Ukrainian)
14. Samaeva, Y. (2019, February 9). Faster, higher, stronger! *Dzerkalo tyzhnia*. Retrieved from <https://dt.ua/macrolevel/shvidshe-vische-silnishe-302180.html>. (in Ukrainian)
15. Sheremeta, P. (2018, January 8). When there will be a breakthrough. *Novoe vremya*. Retrieved from <https://nv.ua/ukr/opinion/sheremeta/koli-bude-proriv-2443626.html>. (in Ukrainian)
16. Danylyshyn, B. (2017, September 29). What economy should we build? *Dzerkalo tyzhnia*. Retrieved from <https://dt.ua/macrolevel/yaku-ekonomiku-mi-mayemo-buduvati-255559.html>. (in Ukrainian)
17. Balanyuk, J. (2017 November 15). Price ambition: why Ukrainian are paid. *Mind.UA*. Retrieved from <https://mind.ua/openmind/20178362-cina-ambicij-za-shcho-ukrayinci-otrimuyut-zarplatu>. (in Ukrainian)

Iryna Pasinovych

Ph.D.(Economics), Associate Professor
Ivan Franko National University of Lviv
1 Universytetska Str., 79000, Lviv, Ukraine

E-mail: lpasinovych@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4899-7498>

Iryna Starko

Ph.D.(Economics), Associate Professor
National University of Construction and Architecture of Kyiv
31 Povitroflotskyi Aven., 03037, Kyiv, Ukraine

E-mail: irastarko@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9394-1808>

LABOUR PRODUCTIVITY: APPROACHES TO EVALUATION IN THE LIGHT OF MODERN GLOBAL CHALLENGES

In the article the methodical approaches to determining the labour productivity are studied. The relation between the indicators of the dynamics of labor productivity, the number of employees and the average wage are analyzed. There is a significant excess of wage growth over the rate of increase in productivity, which indicates a

lack of correlation between wages and productivity. A comparative analysis of the dynamics of labour productivity of countries with different levels of GDP per capita is described. Partial indicators are given as the basis of the index of inclusive development (IDI) calculation especially an indicator of labour productivity. The low level of labour productivity in Ukraine among the other countries of the world is reflected; it is proved that such low level of labour productivity for many years restrains economic growth and exacerbates a number of social problems, including the crisis of the pension system. It is determined that having a low growth rates of labour productivity in the future will increase the gap between Ukraine and other post-socialist countries that show high growth rates of productivity. The reduction of the importance of the factor of working hours in ensuring high productivity is justified. The factors that determine the level and dynamics of labor productivity at the micro- and macroeconomic levels are systematized. The focus is made on the sectoral structure of employment, which in Ukraine is irrational and does not help to increase the labour productivity. The latest global factors that influence productivity are described, including mass automation of production, robotics, the widespread use of artificial intelligence, and the gradual transition to stakeholder capitalism. Emphasis is placed on historical and mental factors that affect labour productivity through the formation of attitudes to work. It is noted that they are formed by generations and are inert to change. It is recommended at the enterprise level to use productivity management as a direction and important part of human-oriented management.

Keywords: productivity, factors of productivity growth, index of inclusive development, management performance.

JEL Classification: J23, J24, J30.

И.И. Пасинович

кандидат экономических наук, доцент

Львовский национальный университет имени Ивана Франко

ул. Университетская, 1, г. Львов, 79000, Украина

E-mail: i.pasinovych@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4899-7498>

И.Е. Старко

кандидат экономических наук, доцент

Киевский национальный университет строительства и архитектуры

просп. Воздухофлотский, 31, г. Киев, 03037, Украина

E-mail: irastarko@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9394-1808>

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА: ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ В СВЕТЕ СОВРЕМЕННЫХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

Исследовано методические подходы к определению производительности труда. Проанализированы показатели динамики производительности труда, численности работающих и средняя заработная плата. Определено существенное превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что свидетельствует об отсутствии корреляции между оплатой труда и его производительностью. Сделан сравнительный анализ динамики производительности труда стран с различным уровнем ВВП на душу населения. Приведены частные показатели, на основании которых определяется индекс инклюзивности развития (IDI), среди которых показатель производительности труда. Отражено низкий уровень производительности труда в Украине среди стран мира, доказано, что такое значение производительности труда на протяжении многих лет сдерживает экономический рост и обостряет ряд социальных проблем, среди которых кризис пенсионной системы. Определено, что сохранение низких темпов роста производительности труда в будущем будет увеличивать разрыв между Украиной и другими постсоциалистическими странами, которые сохраняют высокие темпы роста производительности. Обосновано уменьшение значения фактора продолжительности рабочего времени для обеспечения высокой производительности труда. Систематизированы факторы, определяющие уровень и динамику производительности труда на микро- и макроэкономическом уровнях. Сосредоточено внимание на отраслевой структуре занятости в Украине, которая является нерациональной и не способствует наращиванию производительности труда. К новейшим глобальным факторам отнесены массовая автоматизация производства, роботизация, широкое использование искусственного интеллекта, постепенный переход к капитализму стейкхолдеров. Акцентировано на историко-ментальных факторах, формирующих отношения к труду и влияющих на производительность труда. Указано, что они формируются поколениями и являются инертными для изменений. Рекомендуется на уровне предприятий использовать менеджмент производительности как направление человекоориентированного управления.

Ключевые слова: производительность труда, факторы роста производительности труда, индекс инклюзивного развития, менеджмент производительности.

JEL Classification: J23, J24, J30.