

ОЦІНКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ФАКТОРИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО ІНКЛЮЗИВНОГО ЗРОСТАННЯ

©2020 ПАСІНОВИЧ І. І., КІНДЗЮР О. С.

УДК 331.101.6

JEL: J24; J29

Пасінович І. І., Кіндзюр О. С. Оцінка продуктивності праці в Україні та фактори її підвищення в контексті забезпечення стійкого інклюзивного зростання

У статті розглянуто методичні підходи до розрахунку продуктивності праці на загальнонаціональному та регіональному рівнях. Узагальнено показники суспільної продуктивності праці. Незалежно від рівня продуктивності праці, цей показник відображає ефективність використання праці як ресурсу. В ринковій економіці завдання підвищувати продуктивність праці зміщено на рівень суб'єкта господарювання, а роль держави зводиться до створення умов для залучення інвестицій, затребуваності інновацій, формування людського капіталу високої якості. Акцентовано, що продуктивність праці є частинним показником для обчислення індексу інклюзивного зростання. Цей показник розраховується Світовим банком та ілюструє розвиток і добробут держави краще, ніж традиційний ВВП. Зроблено порівняльний аналіз рівня та динаміки продуктивності праці України й інших країн. Доведено, що фактор робочого часу не актуальний для підвищення продуктивності праці. Виокремлено заходи, які реалізують підприємства країн з високими темпами зростання продуктивності, серед них: використання штучного інтелекту, роботизація, підвищення цифрової компетенції працівників. Останнє змушує компанії витратити кошти на навчання персоналу. Наведено систему загальнодержавних заходів, реалізація яких сприятиме зростанню суспільної продуктивності праці. Зроблено порівняльний аналіз продуктивності праці та витрат на одного працівника на прикладі підприємств Львівської області. Серед запропонованих заходів, які сприятимуть підвищенню продуктивності праці на макrorівні, є інвестиції в навчання персоналу, поступова модернізація технологічної бази на основі залучення інвестицій. Зроблено висновок, що суттєво підвищити суспільну продуктивність праці неможливо також без подолання монополізму та формування сучасної галузевої структури економіки.

Ключові слова: продуктивність, продуктивність праці, інклюзивне зростання, інвестиції, робочий час.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-260-268>

Табл.: 4. **Бібл.:** 14.

Пасінович Ірина Ігорівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)

E-mail: i.pasinovych@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4899-7498>

Кіндзюр Ольга Семенівна – кандидат економічних наук, викладач кафедри обліку, аудиту і фінансів, Львівський техніко-економічний коледж Національного університету «Львівська політехніка» (вул. Пасічна, 87, Львів, 79066, Україна)

УДК 331.101.6

JEL: J24; J29

Пасінович И. И., Киндзюр О. С. Оценка производительности труда в Украине и факторы её повышения в контексте обеспечения устойчивого инклюзивного роста

В статье рассмотрены методические подходы к расчету производительности труда на общенациональном и региональном уровнях. Обобщены показатели общественной производительности труда. Независимо от уровня производительности труда, этот показатель отображает эффективность использования труда как ресурса. В рыночной экономике задача повышения производительности труда смещена на уровень субъекта хозяйствования, а роль государства сводится к созданию условий для привлечения инвестиций, востребованности инноваций, формирования человеческого капитала высокого качества. Акцентировано, что производительность труда является частным показателем для расчета индекса инклюзивного роста. Этот показатель рассчитывается Всемирным банком и иллюстрирует развитие и благосостояние государства лучше, чем традиционный ВВП. Сделан сравнительный анализ уровня и динамики производительности труда Украины и других стран. Доказано, что фактор рабочего времени не актуален для повышения производительности труда. Выделены мероприятия, которые проводят предприятия стран с высокими темпами роста производительности, среди них: использование искусственного интеллекта, роботизация, повышение цифровой компетенции работников. Последнее заставляет предприятия выделять средства на обучение персонала. Приведена система общегосударственных мероприятий, реализация которых будет способствовать росту общественной производительности труда. Сделан сравнительный анализ производительности труда и затрат на одного работника на примере Львовской области. Среди предлагаемых мер, которые будут способствовать повышению производительности труда на макроуровне, – инвестиции в обучение персонала, а также постепенная модернизация технологической базы на основе привлечения инвестиций. Сделан вывод, что значительно повысит общественную производительность труда невозможно без искоренения монополизма и формирования современной отраслевой структуры экономики.

Ключевые слова: производительность, производительность труда, инклюзивный рост, инвестиции, рабочее время.

Табл.: 4. **Библ.:** 14.

Пасінович Ірина Ігорівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та міжнародного підприємництва, Національний університет «Львівська політехніка» (вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна)

E-mail: i.pasinovych@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4899-7498>

Кіндзюр Ольга Семенівна – кандидат економічних наук, преподаватель кафедры учета, аудита и финансов, Львовский технико-экономический колледж Национального университета «Львовская политехника» (ул. Пасечная, 87, Львов, 79066, Украина)

Pasinovych I. I., Kindziur O. S. Assessing the Labor Productivity in Ukraine and the Factors of its Increase in the Context of Ensuring Sustainable Inclusive Growth

The article considers methodical approaches to calculating the labor productivity at the national and regional levels. The public productivity indicators are generalized. Regardless of the productivity level, this indicator shows the efficiency of using labor as a resource. In a market economy, the task of increasing the labor productivity is shifted to the level of the economic entity, and the role of the State is to create conditions for attracting investment, demand for innovation, and the formation of a high quality human capital. It is emphasized that productivity is a partial indicator for calculating the index of inclusive growth. This indicator is calculated by the World Bank and illustrates the development and well-being of the State better than traditional GDP. A comparative analysis of the level and dynamics of the labor productivity of Ukraine and other countries is carried out. It is proved that the working time factor is not relevant to increase the labor productivity. Activities carried out by enterprises in the countries with high rates of productivity growth are allocated, among them: the use of artificial intelligence, robotics, increasing the digital competence of workers. The latter forces enterprises to allocate funds for staff training. A system of the State-wide measures is presented, the implementation of which will contribute to the growth of the public labor productivity. A comparative analysis of the labor productivity and costs per employee on the example of Lviv region is made. Among the proposed measures that will improve the labor productivity at the macro-level are investment in staff training, as well as the gradual modernization of the technological base through attraction of investment. It is concluded that it is impossible to significantly increase the public labor productivity without eradicating monopolism and forming a modern sectoral structure of the economy.

Keywords: productivity, labor productivity, inclusive growth, investment, working hours.

Tabl.: 4. **Bibl.:** 14.

Pasinovych Iryna I. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and International Business, National University «Lviv Polytechnic» (12 Stepana Bandery Str., Lviv, 79013, Ukraine)

E-mail: i.pasinovych@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4899-7498>

Kindziur Olga S. – PhD (Economics), Lecturer, Department of Accounting, Auditing and Finance, Lviv Technical and Economic College of National University (87 Pasichna Str., Lviv, 79066, Ukraine)

Показник продуктивності праці є одним із критеріїв ефективності економіки, що демонструє, як країна використовує свої основні на теперішній час ресурси – трудові ресурси і робочий час. Від динаміки продуктивності праці залежить добробут країни та її дохід. Відповідно, економічно розвинені країни мають високі показники продуктивності праці, а стабільно низька продуктивність праці консервує бідність країн. Останнє, на жаль, характерне для України.

На рівні підприємств показник продуктивності праці практично втратив своє значення, відсутня кореляція між ним і розміром оплати праці, менеджери не мають на меті вимірювання та стимулювання зростання продуктивності. При цьому підвищення продуктивності праці є одним із факторів масштабування бізнесу та його інтенсивного розвитку.

Питання, пов'язані із продуктивністю праці, методичними аспектами її визначення, виявленням чинників її зростання висвітлені у працях українських науковців, серед яких Д. П. Богиня, А. М. Колот, О. А. Грішнова, І. В. Заюков, Ю. Ф. Кондратюк, Е. М. Лібанова, А. С. Лісогор, М. В. Семикіна. Останнім часом спектр досліджень питань, пов'язаних із продуктивністю праці, значно збільшився. Наприклад, професор А. К. Семів аналізувала вплив знанневих факторів на продуктивність праці на макrorівні, Ярчук А. В. досліджувала вплив продуктивності праці на якість життя населення. Однак проблеми стабільно низької продуктивності та реалізація чинників її прискорення залишаються актуальними для України.

Метою статті є оцінювання рівня та динаміки продуктивності праці на загальнонаціональному та регіональному рівнях і вироблення практичних рекомендацій щодо її збільшення.

Показник продуктивності праці розглядається на мікро- і макроекономічному рівнях, відповідно мова йде про індивідуальну або суспільну продуктивність праці. Також при порівняльній оцінці регіонального розвитку використовують продуктивність праці певного регіону (області). Такого підходу дотримується й Семикіна М. В., яка пропонує трактувати продуктивність праці у вузькому та широкому сенсах:

- ✦ *у вузькому сенсі* – це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що являє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного з факторів виробництва – живої праці, які можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу);
- ✦ *у широкому сенсі* – це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макrorівні й являє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці [9].

Показнику продуктивності праці в радянській централізованій економіці відводилося особливе місце – кожне підприємство зобов'язувалося неухильно підвищувати продуктивність праці, на її основі визначали заробітну плату, а також використовували в пропагандистських цілях. У підручнику 1980 р. «Економіка социалистической промышленности» йдеться: «Продуктивність праці характеризує здатність конкретної праці виготовляти за одиницю робочого часу більшу або меншу кількість

продуктів. Зростання продуктивності праці виражається у збільшенні кількості продукції (обсягу виконаних робіт) за одиницю робочого часу або у зменшенні кількості часу, затраченого на виробництво одиниці продукції (на виконання певної роботи)» [4, с. 425]. На початку державної незалежності, починаючи з 1993 р., в українській статистиці не розраховувався показник продуктивності праці (ПП). У зв'язку з цим науковці та практики вказували на відсутність «достатньо чіткої методології її обрахунку» [10].

Наведене вище визначення продуктивності праці, як і методи її вимірювання й аналізу, значно ускладнилось в умовах ринку та постіндустріального суспільства. Підвищення продуктивності праці є інтересом і завданням окремого господарюючого суб'єкта, а стимулюючим чинником виступає конкуренція. Завдання держави зводиться для створення умов для вільного підприємництва, середовища, яке б стимулювало інновації та інвестиції, а також формування людського капіталу.

В Україні визначення продуктивності праці на макrorівні регламентується Методичними рекомендаціями щодо розрахунку продуктивності праці на рівні національної економіки, регіональному рівні та за видами економічної діяльності, затвердженими Наказом Мінекономрозвитку від 6 червня 2019 р. № 965 [5]. Дані Методичні рекомендації описують загальні підходи до визначення показників продуктивності праці. У них продуктивність праці (однофакторна продуктивність) визначено як «узагальнюючий показник результативності праці, що характеризує ефективність її витрат у виробничій діяльності» [5]. Зазначимо, що Мінекономрозвитку при трактуванні продуктивності праці враховує й сферу послуг: у [7] визначено, що продуктивність праці – це узагальнюючий показник результативності праці, що характеризує ефективність її витрат у виробництві товарів і послуг.

Згідно з Методичними рекомендаціями продуктивність праці на рівні національної економіки рекомендовано розраховувати як відношення ВВП по економіці в цілому в період, для якого проводиться розрахунок, у цінах базисного року, до кількості зайнятих у періоді, для якого проводиться розрахунок. Використання цін базисного року дає можливість нівелювати вплив інфляції на зростання продуктивності праці.

На регіональному рівні для цілей статистичного порівняльного міжрегіонального аналізу продуктивність праці згідно з вказаними Методичними рекомендаціями розраховується як відношення валового регіонального продукту (ВРП) певного регіону в періоді, для якого проводиться розрахунок, у фактичних цінах, до кількості зайнятих у цьому регіоні в період, для якого проводиться розрахунок.

Ярчук А. узагальнює, що здебільшого показники продуктивності праці вимірюються обсягами валової доданої вартості, валовим внутрішнім (чи регіональним) продуктом або валовими національними доходами, що припадають на одну особу населення чи на одного зайнятого [12, с. 17]. Доводиться констатувати, що в макроекономічній статистиці та різноманітних рейтингах найчастіше використовується показник ВВП на душу населення, однак він не відображає продуктивності особливого ресурсу – праці, та й показнику суспільної продуктивності праці останніми роками не приділяли багато уваги. Однак останнім часом ситуація змінюється, наприклад показник продуктивності праці (*labor productivity*) є одним із частинних показників для розрахунку індексу інклюзивності зростання (*IDI*) [14]. Інклюзивне зростання трактується науковцями як зростання, яке дає змогу залучити більшу частину трудових ресурсів до ефективної економічної діяльності, завдяки чому забезпечити більшій частині населення більш високий рівень життя [2].

У табл. 1 наведено динаміку продуктивності праці в Україні за останні роки.

Як бачимо, продуктивність праці у фактичних цінах впродовж розглянутого періоду зростала, однак це відбувалося на тлі скорочення чисельності працюючих. Слід враховувати, що розрахунки суспільної продуктивності праці не враховують зайнятих у тіншовому секторі, який, за оцінками Мінекономрозвитку, у 2018 р. становив 30%. Як зазначив керівник дослідження Світового банку К. Смітс, «протягом останніх років спостерігалось певне зростання продуктивності українських компаній, але в середньому це підвищення було результатом того, що вони навчилися виробляти більше, маючи менше капіталу та трудових ресурсів. Досвід інших країн показує, що потенціал такого зростання є обмеженим» [8].

Суспільний рівень продуктивності праці в Україні порівняно з іншими країнами є вкрай низьким. ВВП на душу населення (за ПКС) в Україні складає 20% від середнього по ЄС, що є другим найнижчим рівнем серед усіх країн Центральної та Східної Європи, а продуктивність праці складає менше 10% від середньої продуктивності праці в країнах ЄС [13]. За даними Всесвітнього економічного форуму, у 2018 р. продуктивність праці в Україні була на рівні 15 845 дол. на працюючого в рік. Для порівняння – цей показник у Польщі становив 55 716 дол. у рік, у Російській Федерації – 45 832 дол., а в лідера ЄС – Німеччини – 45 832 дол. у рік [13].

У Звіті Світового банку «Економічне зростання України: вчора, сьогодні, завтра», оприлюдненому на початку 2019 р., низька продуктивність віднесена до чинників, які стримують економічне зростання в Україні, поряд із надмірною залежністю від експорту сировинних товарів, обмеженою економічною інте-

Показники продуктивності праці в Україні впродовж 2010–2019 рр.

Показник	Рік									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ВВП номінальний, млн. грн.	1 082 569	1 316 600	1 408 889	1 454 931	1 566 728	1 979 458	2 383 182	2 982 920	3 558 706	3 974 564
Чисельність зайнятих у віці 15–70 років, тис. осіб	19180,2	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,0
Продуктивність праці, тис. грн/особу	56 442	68 462	73 146	75 330	86 687	120 381	17 705	184 628	217 513	239 749

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України.

грацією в глобальний ринок і слабкістю інститутів. Експерти Світового банку типу для України ситуацію, коли мінімальна заробітна плата зростає швидше, ніж продуктивність праці, вважають дестимулятором зростання [8].

Усвідомлення небезпеки збереження низького рівня та динаміки продуктивності праці є і у практиків. Так, ще 2017 р. тодішній міністр фінансів О. Данилюк стверджував, що низька продуктивність праці та неякісна освіта безпосередньо впливають на темпи зростання економіки. «Низька продуктивність праці – одна з найбільш глибоких і серйозних проблем, яка заважає розвитку економіки», – підкреслив О. Данилюк [1].

Таким чином, перед Україною, яка декларує прагнення долучитись до ЄС, стоїть завдання суттєво підвищити продуктивність праці та забезпечити високі темпи зростання. Це системне завдання, яке потребує для вирішення системного підходу. Насамперед мають бути створені макроекономічні умови, які б сприяли зростанню продуктивності через збільшення ВВП, а саме – через залучення інвестицій, збільшення попиту на інновації, модернізацію основного капіталу. При цьому підвищення продуктивності праці не може бути самоціллю, адже пріоритетом в цивілізованому світі сьогодні є якісний людський розвиток [9].

Загальноприйнятим економічним показником, що характеризує продуктивність праці, на основі якого здійснюється міжнародний компаративний аналіз та оцінка тенденцій, є обсяг ВВП на годину відпрацьованого часу. Вважається, що він є більш релевантним для характеристики показника продуктивності, ніж обсяг ВВП на одну працездатну особу [12]. За даними Світового банку, на які посилається Deutsche Welle, у 2017 р. годинна продуктивність в Україні складала лише 3–4 долари, тоді як у Польщі цей показник становив 38,5 дол., у Німеччині – 72 дол. При цьому середня кількість робочих годин за рік у Польщі була 1792, в Німеччині – 1336, а в Україні – близько 1990 [14].

Розглянемо фактор робочого часу детальніше. У табл. 2 відображено тривалість робочого часу у ряді країн за 2016 р.

В Україні при 40-годинному робочому тижні робочий час у годинах становив: у 2016 р. – 2003; у 2017 р. – 1978; у 2017 і 2018 рр. – 1993; у 2020 р. – 2002 години. Як бачимо, серед країн Європи в Україні українці працюють найдовше, при цьому продуктивність праці є найнижчою. Отже, проблема української економіки полягає в малому обсязі продукції, який виготовляється працівником за годину робочого часу. Збільшення тривалості робочого часу не є на сьогодні актуальним трендом для розвинених країн, навпаки, там активно обговорюється, а й подекуди вводиться скорочений робочий тиждень.

Наприклад, 8-годинний робочий день при трьох вихідних на тиждень сьогодні практикують на ряді підприємств Швеції, Німеччини, Данії, інших розвинених країн. Робочий тиждень мешканців Лондона становить 36,23 год, а відпустка британців триває 25 днів. Як довели шведські вчені в результаті 23-місячного експерименту, 6-годинний робочий день є не лише ефективнішим, а й економічно вигіднішим – як для самих працівників, так і для керівництва та власників компаній [11]. У 2019 р. на Всесвітньому економічному форумі в Давосі обговорювався 4-денний робочий тиждень, експерти доводили його позитивний вплив на продуктивність праці.

Країни, що розвиваються, до яких належить Україна, за теперішніх умов повинні виважено підходити до скорочення робочого часу, проте збільшувати робочий час для нарощування продуктивності буде безрезультатним. Вони мають активізувати інші внутрішні чинники

Узгоджені норми робочого часу у різних країнах Європи, годин у 2016 р.

Країна	Робочий тиждень	Річний робочий час	Відпустка, днів	Публічні свята, днів	Вихідні в годинах	Робочий час без вихідних
Німеччина	37,7	1960,4	30	7	279	1681,4
Франція	35,6	1851,2	25	8	235	1616,2
Велика Британія	37	1924	25	8	244,2	1679,8
Швеція	37,2	1934,4	27,3	9	270,07	1664,3
Австрія	38,8	2017,6	25	11	279,4	1738,2
Бельгія	37,8	1965,6	20	10	226,8	1738,8
Данія	37	1924	30	9	288,6	1635,4
Фінляндія	37,5	1950	25	9	255	1695
Італія	38	1976	25	10	266	1710
Іспанія	38,5	2002	22	14	277,2	1724,8
Португалія	39,4	2048,8	22	10	252,2	1796,6
Польща	40	2080	20	9	232	1848
Болгарія	40	2080	20	16	288	1792
Чеська Республіка	38	1976	25	10	266	1710
Латвія, Литва	40	2080	20	10	240	1840
Естонія	40	2080	20	8	224	1856

Джерело: за інформацією порталу ЛІГА.net.

стимулювання продуктивності, зокрема поширення інновацій, підвищення кваліфікаційного рівня людських ресурсів, використовувати позитивні структурні зрушення в економіці [12, с. 18].

На використання більш глибоких факторів збільшення продуктивності праці в Україні вказує О. Пасхвер: «те, що в українців продуктивність низька, зовсім не пов'язано з низькою інтенсивністю. І не з уміннями чи навичками українського працівника, що традиційно високі. Низька продуктивність праці в Україні пов'язана, насамперед, із корупцією та монополією. В умовах монополії та неякісного управління дієздатність працівників природно знижується» [6].

Отже, зростання суспільної продуктивності праці в сучасних умовах пов'язано із цілим комплексом факторів, які визначають обсяг ВВП і його стійку позитивну динаміку, що є об'єктом державної економічної політики. Насамперед підвищення продуктивності праці більшість науковців пов'язують із залученням інвестицій, впровадженням інновацій, оновленням технологічної бази підприємств.

Наприклад, у Німеччині продуктивність праці підвищують не лише за рахунок персоналу, освіти та навичкам якого приділяють значну увагу, а й за рахунок активного впровадження штучного інтелекту. Лише в переробній промисловості ФРН кожен четвертий верстат підключений до мережі Інтернет, а серед найбажаніших якостей працівників німецькі

бізнесмени називають цифрову компетенцію. Натомість в Україні, за оцінкою Світового банку, вкладення у працівника, на його перекваліфікацію та технічне переоснащення залишаються на рівні пізніх 90-х минулого століття.

У Китаї порівняно невисокі показники ВВП на душу населення, однак у нього значні темпи зростання продуктивності праці. Незважаючи на особливості економічної моделі Китаю зі значною присутністю держави в економіці, він привабливий для інвесторів. Китайські підприємства впроваджують роботизацію й активно підвищують кваліфікацію працівників. Такі дії позитивно впливають на динаміку продуктивності праці. Також Китай експортує продукцію з високою доданою вартістю (експорт забезпечує 80% валютних надходжень), у той час Україна є експортером сировинної продукції з високою ціноюволатильністю та низькою доданою вартістю.

Країни, які демонструють високі темпи зростання продуктивності праці, використовують сучасні тренди та можливості – впроваджують штучний інтелект та роботизацію у виробничі процеси, адекватно реагують на трудову міграцію, розвивають реальний сектор, інвестують у навчання персоналу.

Розглянемо окремі показники продуктивності праці одного з регіонів – Львівської області. Показник продуктивності праці визначений діленням вартості реалізованої продукції на чисельність зайнятих. У табл. 3 наведено динаміку продуктивності праці в розрізі підприємств різних розмірів.

Динаміка продуктивності праці на підприємствах різного розміру Львівської області за 2010–2017 рр.

Показник	Рік				
	2010	2014	2015	2016	2017
ПП на великих підприємствах, тис. грн/зайнятого	339,3	521,3	663,0	1498,3	1391,0
ПП на середніх підприємствах, тис. грн/зайнятого	246,7	460,1	523,5	625,9	842,2
ПП на малих підприємствах, тис. грн/зайнятого	152,4	312,4	489,2	590,0	728,5
ПП на мікропідприємствах, тис. грн/зайнятого	129,6	241,0	358,5	444,8	554,0

Джерело: розраховано на основі [3].

Як бачимо, величина продуктивності праці прямо пропорційна розміру підприємств – у міру збільшення масштабів підприємств у них з'являється можливість підвищувати фондоозброєність праці, здійснювати капіталовкладення за рахунок кращого доступу до фінансування, витратити кошти на навчання персоналу. Збільшення продуктивності праці на малих підприємствах – окремий напрям досліджень.

На мікроекономічному рівні продуктивність праці вимірюється виходячи з трьох чинників – вартості виготовленої продукції (робіт, послуг), чисельності працюючих і відпрацьованого часу. Водночас при оцінці продуктивності виникає ряд складнощів. Наприклад, як оцінити індивідуальну продуктивність у фінансовій сфері чи фундаментальній науці? Навіть у різних ресторанах (у столиці та маленькому містечку) трудовитрати будуть практично однаковими, а виручка – різною, відповідно, і продуктивність праці їх буде відрізнятися. Аналогічно в будівництві. При цьому аксіомою є пряма залежність між продуктивністю праці та її оплатою. В іншому випадку зникають стимули до підвищення продуктивності.

В Україні склалася ситуація, за якої практично відсутня кореляція між рівнем оплати праці та її продуктивністю. На відміну від радянської моделі сьогодні заробітна плата формується не на основі продуктивності, а т. з. «ринковим методом». За словами HR-фахівців, претенденти на робочі місця називають бажаний рівень заробітної плати виходячи з того, яку оплату пропонують на аналогічних посадах в інших організаціях певної галузі, без огляду на власну продуктивність. Також постійне дорожчання життя спонукає людей шукати більш високооплачувані робочі місця. Це веде до того, що рівень винагороди за працю підвищується не тому, що зростає її продуктивність, а з причин зростання вартості життя. І це ще більше посилює розрив між продуктивністю й оплатою праці.

Проілюструємо це на прикладі підприємств Львівської області різних видів економічної діяльності (табл. 4).

За 2010–2017 рр. темпи зростання продуктивності праці загалом по області перевищували темпи зростання витрат на одного зайнятого (3,64 проти

2,98). Найвища продуктивність мала місце в торгівлі, а найбільші витрати на одного працюючого спостерігались у транспорті, складському господарстві, поштової та кур'єрській діяльності. Висока продуктивність праці в промисловості корелювала з високими витратами на одного працюючого. При цьому якщо в цій галузі продуктивність праці вдалося наростити майже в чотири рази, то оплата праці за розглянутий період збільшилась утричі. У торгівлі ж темпи зростання заробітної плати значно перевищували темпи зростання продуктивності праці. Ці дані свідчать про відсутність кореляції між оплатою праці та її продуктивністю. Також найбільша віддача від сфери торгівлі не є ознакою раціональної галузевої структури зайнятості. У цьому контексті не можна не погодитись з академіком Е. М. Лібановою, яка стверджує, що для того, щоб зарплата зростала адекватно зростанню продуктивності праці, необхідно, щоб Україна робила кроки від сировинної економіки до економіки з високою додатною вартістю. «Висока частка живої праці і відповідно оплати праці характерна не для тих країн, де сировину видобувають», – наголосила науковець.

Для підвищення продуктивності праці в Україні необхідно системно та послідовно продовжувати реформи, направлені на покращення інвестиційного клімату, подолання монополізму, формування сприятливого бізнес-середовища. У сприятливих, прогнозованих конкурентних умовах бізнес-структури будуть змушені працювати продуктивно, а отже, – оновлювати виробничу базу, оптимізувати бізнес-процеси.

Оскільки продуктивність праці безпосередньо пов'язана із якістю людського і трудового капіталу, чинником її збільшення є підвищення освітнього рівня працівників. Мова йде про гармонізацію потреб ринку освітніх послуг і ринку праці. У цьому напрямі доцільно використати досвід Німеччини, де добре розвинена професійна освіта, широко застосовується дуальна форма навчання. Менеджери українських підприємств повинні усвідомити, що сьогодні люди – найцінніший і найпродуктивніший ресурс, отже, треба здійснювати постійне навчання та підвищення кваліфікації працівників. Це не витрати, а інвестиції в персонал, які можуть мати найвищу віддачу.

Динаміка продуктивності праці та витрати на персонал підприємств Львівської області за окремими видами економічної діяльності (2010–2017 рр.)

Вид економічної діяльності	Показник	Рік				
		2010	2014	2015	2016	2017
Усього	Продуктивність праці, тис. грн/особу	242,8	433,4	552,1	725,5	885,0
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн/особу	28,39	46,46	57,15	63,42	84,64
Сільське господарство, лісове та рибне господарство	Продуктивність праці, тис. грн./особу	149,0	537,1	680,3	662,2	942,1
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	19,23	30,0	53,32	59,7	82,21
Промисловість	Продуктивність праці, тис. грн./особу	227,9	449,8	597,7	750,8	878,7
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	34,0	55,45	68,54	78,91	104,89
Будівництво	Продуктивність праці, тис. грн./особу	124,6	280,7	411,8	551,3	691,7
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	17,07	29,0	39,3	44,7	65,6
Торгівля, ремонт АТЗ і мотоциклів	Продуктивність праці, тис. грн./особу	689,3	1150,9	1250,5	1354,7	1676,5
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	20,4	34,7	44,0	51,7	73,5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	Продуктивність праці, тис. грн./особу	114,8	179,2	244,2	416,7	497,8
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	36,9	56,7	63,4	50,7	69,3
Тимчасове розміщення й організація харчування	Продуктивність праці, тис. грн./особу	52,8	92,4	154,2	192,5	215,5
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	14,6	24,3	30,9	34,3	52,6
Інформація та телекомунікації	Продуктивність праці, тис. грн./особу	110,7	241,2	547,8	813,6	1010,6
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	24,6	34,8	73,0	92,1	107,3
Фінансова та страхова діяльність	Продуктивність праці, тис. грн./особу	185,8	204,6	354,3	317,5	457,2
	Витрати на 1-го зайнятого, тис. грн./особу	23,6	47,2	47,0	53,0	69,4

Джерело: розраховано на основі [3].

ВИСНОВКИ

Показнику продуктивності праці не приділялося належної уваги, однак останніми роками в міру зростання ваги людського фактора для забезпечення ефективності діяльності компаній і стійкого інклюзивного зростання економіки ситуація змінилася. Продуктивність праці є одним із показників, на підставі яких обчислюється індекс інклюзивного розвитку країн. Також у 2019 р. в Україні оновлено методичне забезпечення розрахунку продуктивності праці на національному та регіональному рівнях. В Україні вкрай негативні як рівень, так і багаторічна динаміка продуктивності праці. Збереження такої тенденції лише посилюватиме розрив у рівнях розвитку між Україною та розвиненими країнами. Вирішити проблему простими методами, наприклад збільшенням тривалості робочого часу, неможливо. Підвищення продуктивності праці потребує системних змін, як на макро-, так і макрорівнях. Зміни мають бути пов'язані із залученням інвестицій, впровадженням інноваційних рішень, розвитком високотехнологічних галузей реального сектора економіки, формування в системі

освіти актуальних компетентностей з орієнтацією на існуючі глобальні тренди. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Данилюк назвал головного «врага» роста экономики Украины // Укринформ. 15.10.2017. URL: <https://www.ukrinform.ru/rubric-economy/2325178-daniluk-nazval-glavnogo-vraga-rosta-ekonomiki-ukrainy.html>
2. Власенко Ю. Г. Міжнародні підходи до методики оцінки інклюзивності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». 2019. Вип. 21. Ч. 1. С. 70–77. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/25418/1/Власенко%20Ю.%20Г.pdf>
3. Діяльність суб'єктів господарювання Львівської області. Статистичний збірник, 2017 / ДССУ. Головне управління статистики у Львівській області. URL: https://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/publ/books4_zb.php?y=2018&y1=03&ind_page=archive
4. Экономика социалистической промышленности : учебник для экон. спец. вузов / Зусман Л. Л., Итин Л. И. и др. М. : Высш. школа, 1980. 495 с.

5. Методичні рекомендації щодо розрахунку продуктивності праці на рівні національної економіки, регіонального рівні та за видами економічної діяльності : затв. Наказом Мінекономрозвитку від 06.06.2019 р. № 965. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a63ce9bf-5282-4fa0-984a-d3efa9253300&title=NakazMinekonomrozvitkuVid06-06-2019-965-proZatverdzhenniaMetodichnikhRekomendatsiiSchodoRozrakhunkuPokaznikivResursomnostiValovogoVnutrishnogoProduktuNaRivniNatsionalnoiEkonomikiZaOsnovnimiGrupamiResursiv-ProduktivnostiPratsiNaRivniNatsionalnoiEkonomiki-RegionalnomuRivniTaZaVidamiEkonomichnoiDiialnostiIKoefitsintaViddachiOsnovnikhZasobivNaRivniNatsionalnoiEkonomikiTaZaVidamiEkonomichnoiDiialnosti>
6. Пасхавер О. 10 державних свят на рік – як це впливає на економіку України // *Gazeta.ua*. 20.04.2012 р. URL: https://gazeta.ua/articles/comments-newspaper/_10-derzhavnih-svyat-na-rik-yak-ce-vplivaye-na-ekonomiku-ukrayini/432251?mobile=false
7. Продуктивність праці та продуктивність капіталу / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Київ, 15.02.2018. <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=d5f5b5a2-7689-488d-afab-6420bb349679&title=ProduktivnistPratsiTaProduktivnistKapitalu>
8. Самаєва Ю. Швидше, вище, сильніше! // *Дзеркало тижня*. 9 лютого 2019 р. URL: https://dt.ua/macrolevel/shvidshe-vische-silnishe-302180_.html
9. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ. Серія «Економічні науки»*. 2010. Вип. 17. С. 457–463. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf
10. Тертичний О. О., Макарова Л. Г. Стан продуктивності праці на території сучасної України. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. Серія «Економічні науки»*. 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)
11. Худіцький В. Зовнішні європейські цінності та їх внутрішня сутність, або Чи можливий в Україні 6-годинний робочий тиждень? // *Дзеркало тижня*. 24 березня 2017 р. URL: <https://dt.ua/business/zovnishni-yevropeyski-cinnosti-ta-yih-vnutrishnya-sutnist-abo-chi-mozhliivy-v-ukrayini-6-godinniy-robochiy-den-.html>
12. Ярчук А. Продуктивність праці як фактор впливу на якість життя населення. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 1. С. 16–21.
13. The Inclusive Development Index 2018 Summary and Data Highlights / World Economic forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf
14. Працюємо багато, але неефективно: чому в Україні низька продуктивність праці // *DW*. 05.06.2018. URL: <https://www.dw.com/uk/працюємо-багато-але-неефективно-чому-в-україні-низька-продуктивність-праці-05062018/av-49074934>

REFERENCES

"Danilyuk nazval glavnogo «vraga» rosta ekonomiki Ukrainy" [Danilyuk Called the Main "Enemy" of the

Economic Growth of Ukraine]. *Ukrinform*. 15.10.2017. <https://www.ukrinform.ru/rubric-economy/2325178-daniluk-nazval-glavnogo-vraga-rosta-ekonomiki-ukrainy.html>

"Diialnist subiektiv hospodariuvannia Lvivskoi oblasti. Statystychnyi zbirnyk, 2017" [Activities of Economic Entities of Lviv Region. Statistical Collection, 2017]. DSSU. Holovne upravlinnia statystyky u Lvivskii oblasti. https://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/publ/books4_zb.php?y=2018&y1=03&ind_page=archive

Khudytskyi, V. "Zovnishni yevropeyski tsinnosti ta yikh vnutrishnia sutnist, abo Chy mozhlyvyi v Ukraini 6-hodynnyi robochyi tyzhden?" [External European Values and Their Internal Essence, or Is a 6-hour Working Week Possible in Ukraine?]. *Dzerkalo tyzhnia*. 24.03.2017. <https://dt.ua/business/zovnishni-yevropeyski-cinnosti-ta-yih-vnutrishnya-sutnist-abo-chi-mozhliivy-v-ukrayini-6-godinniy-robochiy-den-.html>

[Legal Act of Ukraine] (2019). <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a63ce9bf-5282-4fa0-984a-d3efa9253300&title=NakazMinekonomrozvitkuVid06-06-2019-965-proZatverdzhenniaMetodichnikhRekomendatsiiSchodoRozrakhunkuPokaznikivResursomnostiValovogoVnutrishnogoProduktuNaRivniNatsionalnoiEkonomikiZaOsnovnimiGrupamiResursiv-ProduktivnostiPratsiNaRivniNatsionalnoiEkonomiki-RegionalnomuRivniTaZaVidamiEkonomichnoiDiialnostiIKoefitsintaViddachiOsnovnikhZasobivNaRivniNatsionalnoiEkonomikiTaZaVidamiEkonomichnoiDiialnosti>

"Pratsiuiemo bahato, ale neefektyvno: chomu v Ukraini nyzka produktyvni pratsi" [We Work a Lot, but Inefficiently: Why Is Labor Productivity Low in Ukraine?]. *DW*. 05.06.2018. <https://www.dw.com/uk/працюємо-багато-але-неефективно-чому-в-україні-низька-продуктивність-праці-05062018/av-49074934>

"Produktyvni pratsi ta produktyvni kapitalu" [Labor Productivity and Capital Productivity]. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. 2018. <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=d5f5b5a2-7689-488d-afab-6420bb349679&title=ProduktivnistPratsiTaProduktivnistKapitalu>

Paskhaver, O. "10 derzhavnykh sviat na rik ? Yak tse vplyvaie na ekonomiku Ukrainy" [10 Public Holidays a Year? How It Affects the Economy of Ukraine]. *Gazeta.ua*. 2012. https://gazeta.ua/articles/comments-newspaper/_10-derzhavnih-svyat-na-rik-yak-ce-vplivaye-na-ekonomiku-ukrayini/432251?mobile=false

Samaieva, Yu. "Shvydshe, vyshche, sylnishe!" [Faster, Higher, Stronger!]. *Dzerkalo tyzhnia*. 9.02.2019. https://dt.ua/macrolevel/shvidshe-vische-silnishe-302180_.html

Semykina, M. V. "Produktyvni pratsi: metodolohiia vymiryuvannia, peredumovy zrostantia" [Labour Productivity: Methodology of Measuring, Pre-conditions of Growth]. *Naukovi pratsi KNTU. Seria «Ekonomichni nauky»*. 2010. http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf

"The Inclusive Development Index 2018 Summary and Data Highlights". World Economic forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf

Tertychnyi, O. O., and Makarova, L. H. "Stan produktyvnosti pratsi na terytorii suchasnoi Ukrainy" [The State of Labor Productivity in Modern Ukraine]. *Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo. Seriiia «Ekonomiczni nauky»*. 2015. [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)

Vlasenko, Yu. H. "Mizhnarodni pidkhody do metodyky otsinky inkluzyvnosti" [International Approaches to the Assessment Method of Inclusiveness]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia*

«Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo». 2019. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/25418/1/Власенко%20Ю.%20Г.pdf>

Yarchuk, A. "Produktyvnist pratsi yak faktor vplyvu na yakist zhyttia naseleennia" [Labor Productivity as a Factor Influencing the Quality of Life of the Population]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1 (2018): 16-21.

Zusman, L. L. et al. *Ekonomika sotsialisticheskoy promyshlennosti* [The Economy of Socialist Industry]. Moscow: Vyssh. shkola, 1980.

УДК 331.108.4:159.922.27

JEL: J16; J20

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

©2020 **ВАСИЛИК А. В., БОЙЧУК Н. С., ОМЕЛЬЧЕНКО К. С.**

УДК 331.108.4:159.922.27

JEL: J16; J20

Василик А. В., Бойчук Н. С., Омельченко К. С. Гендерні аспекти професійної самореалізації в Україні

Обґрунтовано, що для вирішення проблеми впливу гендерних стереотипів на професійну самореалізацію потрібний комплексний і системний підхід, причому за участі держави та громадськості. Метою роботи є комплексне дослідження та аналіз гендерних аспектів професійної самореалізації в Україні. У статті досліджено дефініції «гендер» та «гендерні стереотипи», проаналізовано сучасні трансформації гендерних факторів, що впливають на професійну самореалізацію. Для оцінки впливу гендерних стереотипів на можливість професійної самореалізації було проведено соціологічне дослідження та проаналізовано гендерні стереотипи, притаманні українському суспільству. За результатами опитування виявлено прояви гендерних стереотипів та/або дискримінації при працевлаштуванні, в оголошеннях про вакантні посади, при прийнятті управлінських рішень про кар'єрне просування працівників, в оплаті праці, у сприйнятті жінки-керівника, у представленості жінок у найвищих органах державної влади тощо. Проаналізовано законодавство України щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у сфері професійної діяльності, наведено приклади суспільних і культурних заходів, ініціатив для привернення уваги до проблем гендерної дискримінації в Україні. Показано, що досі як у розвинених країнах, так і в Україні мають місце прояви та наслідки гендерних стереотипів, які перешкоджають особистісній і професійній самореалізації чоловіків та жінок. Запропоновано заходи щодо зниження впливу гендерних стереотипів та гендерної дискримінації на можливості професійної самореалізації особистості. Обґрунтовано, що заходи боротьби із гендерною дискримінацією мають бути реалізовані на всіх рівнях і в усіх сферах суспільного життя – від особистого, сімейного до державного та міжнародного, від сфери освіти та культури до політичної, соціальної, економічної тощо. Акцентовано, що важливою є просвітницька робота, інформаційні та освітні кампанії, виховання в школі та сім'ї, приклад батьків для дітей.

Ключові слова: гендерна нерівність, гендерна дискримінація, гендерні стереотипи, професійна самореалізація, кар'єра.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-5-268-274>

Бібл.: 15.

Василик Алла Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: alla_vasylyk@ua.fm

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7734-1415>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/L-1367-2018>

Бойчук Наталія Степанівна – асистент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: nata_zzz@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7457-4355>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-7622-2018>

Омельченко Ксенія Сергіївна – студентка, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: ksusha_om_1998@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0262-5402>

УДК 331.108.4:159.922.27

JEL: J16; J20

Василик А. В., Бойчук Н. С., Омельченко К. С. Гендерные аспекты профессиональной самореализации в Украине

Обосновано, что для решения проблемы влияния гендерных стереотипов на профессиональную самореализацию нужен комплексный и системный подход, причем с участием государства и общественности. Целью работы является комплексное исследование и анализ гендерных аспектов профессиональной самореализации в Украине. В статье исследованы дефиниции «гендер» и «гендерные стереотипы», проанализированы современные трансформации гендерных факторов, влияющих на профессиональную самореализацию. Для оценки влияния гендерных стереотипов на возможность профессиональной самореализации проведено социологическое исследование и проанализированы гендерные стереотипы, присущие украинскому обществу. По результатам опроса выявлены проявления гендерных стереотипов и/или дискриминации при трудоустройстве, в объявлениях о вакантных должностях, при принятии управленческих решений о карьерном продвижении работников, в оплате труда, в восприятии женщины-руководителя, в представленности женщин в высших органах государственной власти и т. д. Проведен анализ законо-