

results of international experience for implementing programs to develop human capital were presented. The expedience of implementing the mechanisms of intellectual capacity development was shown in the banking sector of Ukraine.

Key words: *human capital, creating of competitive advantages, mechanisms of intellectual capacity in banks.*

Братків Лідія Петрівна – викладач кафедри економіки праці і управління персоналом Львівського інституту банківської справи УБС НБУ (м. Київ), начальник відділу управління персоналом ПАТ АКБ «Львів».

Другов Олексій Олександрович – заступник директора з наукової та міжнародної роботи Львівського інституту банківської справи УБС НБУ (м. Київ), доктор економічних наук, професор.

УДК 331(477)

А. С. Пасека

ІНСТИТУЦІЙНІ ЧИННИКИ ЗРОСТАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Систематизовано класифікацію інституційних чинників динаміки суспільної продуктивності праці, серед яких виділено такі групи: наукові дослідження та їх впровадження, організація праці, людський капітал, структурні зміни, соціальне партнерство. Розкрито сутність інститутів та їх впливу на динаміку продуктивності праці.

Ключові слова: *продуктивність праці, чинники зростання продуктивності праці, інституційні чинники, інститути.*

Актуальність теми. Підвищення продуктивності праці є головним чинником подолання економічного спаду, забезпечення стійкого і потужного економічного зростання та підвищення рівня життя населення. З практичної точки зору, актуальність дослідження полягає в тому, що більш висока продуктивність праці характеризує більш ефективну форму економічного управління, яке за сучасних умов, таким не є. Неоднозначний характер ринкових перетворень, непродумане та неефективне державне управління, системні кризи останніх десятиліть призвели до суттєвих соціально-економічних втрат, в тім числі й у забезпеченні належної продуктивності праці. Цей

© А. С. Пасека, 2014

надважливий економічний параметр майже повністю випав із поля уваги і керівників усіх рівнів, і статистичного моніторингу, і системних наукових досліджень. Впевнено можна стверджувати, що на сьогодні питання підвищення продуктивності праці та управління нею є найменш дослідженими в загальній структурі предмета вітчизняної економічної науки, що є однією з визначальних причин кризового стану української економіки.

Методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми підвищення продуктивності праці були і залишаються об'єктом активних наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми досліджували вчені розвинених країн: Б. Гоулд, К. Куросава, А. Лоулер, С. Мосс, І. Прокопенко, Д. Сінк, Ф. Тейлор, Г. Емерсон та інші.

Значну увагу питанням підвищення продуктивності праці приділяли свого часу вчені колишнього СРСР та сучасних країн близького зарубіжжя: Б. Генкін, О. Щербаков, Ю. Одегов, С. Струмилін, Р. Яковлев, Л. Костін, Р. Колосова та інші. Різні аспекти цієї проблеми досліджували вчені України: О. Грішнова, А. Ревенко, А. Колот, А. Ласкавий, Л. Семів, М. Семікіна, М. Вакуленко, В. Єременко, С. Лучанінов, М. Посник, М. Шипілін та інші. Водночас, питання інституційного забезпечення зростання продуктивності праці розглядалися досить опосередковано і потребують глибшого дослідження, особливо у контексті систематизації інституційних чинників зростання продуктивності праці, що і обумовило вибір теми дослідження.

Метою статті є класифікація інституційних чинників зростання продуктивності праці та їх систематизація.

Основні матеріали дослідження. Передумови зростання продуктивності праці конкретно виявляються у чинниках її зростання, що являють собою рушійну силу, суттєву причину, обставину, яка впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Отже, чинники зростання продуктивності праці – це зміни матеріально-технічних, організаційних та соціально-економічних умов як безпосередньо у процесі виробництва, так і поза ним, під впливом яких скорочуються затрати праці на виробництво одиниці продукції, тобто підвищується рівень продуктивності праці.

Сучасна американська система дослідження продуктивності праці виділяє з поміж усіх важливих чинників такі найсуттєвіші як *research and development* (інноваційні дослідження, їх впровадження та розвиток), *human capital* (людський капітал) та *structural changes* (структурні зрушення). На нашу думку така класифікація найбільш точно відображає сучасні тенденції економічного розвитку, однак, на нашу думку, для української економічної системи необхідним є виділення ще двох складових цієї класифікації, таких як організація та оплата праці і соціальне партнерство.

Кожен з цих чинників представлений і функціонує через діяльність відповідних інститутів: науково-технічних та дослідних, де ведуться інноваційні розробки, університетів та підприємств, де формується людський капітал, соціальних інститутів освіти та здоров'я, зайнятості, законодавчих інститутів регулювання оплати праці та оподаткування тощо.

Діяльність цих організацій (дослідно-впроваджувальних і навчальних центрів, інститутів, асоціацій), зорієнтована на: визначення і розв'язання основних проблем підвищення ефективності (продуктивності) різних виробничо-економічних систем і економіки в цілому; практичну реалізацію стратегії і тактики розвитку економіки, здійснюваних на відповідних рівнях управління; підготовку (перепідготовку, підвищення кваліфікації персоналу, передусім менеджерів) для ринкової економіки.

Інститут за допомогою вироблених ним стимулів, у результаті дії інституціонально-стимульного механізму, впливає на поведінку людей і, таким чином, направляє хід соціально-економічного розвитку. В основі регулюючого впливу інститутів на поведінку людей лежить стимулоутворююча підфункція регулюючої функції інститутів. Сила і напрям впливу конкретного інституту на конкретну людину залежать від створюваних інститутом стимулів, характер яких визначається в результаті суб'єктивної оцінки самої людини.

На макрорівні дія інституціонально-стимульного механізму полягає у створенні певних інституціональних стимулів у інституціонально-стимульному полі. Кожен інститут створює стимули певного напрямку і сили, які, складаючись, утворюють інституціональні стимули. Останні і визначають сукупні тенденції поведінки людей в масштабах суспільства, а отже, напрям і динаміку суспільно-економічного розвитку. Звідси випливає важлива функція інститутів – створення таких інституціональних стимулів, які, відповідаючи мотивації кожного індивіда, направлятимуть його діяльність у суспільно-ефективне русло. Відповідно, умовою ефективності інституціональної системи з точки зору сприяння економічному розвитку є створення нею інституціональних стимулів продуктивного типу [1].

Таким чином, під економічними інститутами слід розуміти відособлені соціалізовані сфери життєдіяльності, які забезпечують певних соціальним верствам населення особливий статус, що має правову основу і розрізняються за сферою дії, типом, і джерелами фінансування. При цьому, економічні інститути слід розглядати не як жорсткі обмежувальні структури, а як гнучкі структури, що трансформуються під впливом дії економічного середовища. Інакше кажучи, інститути мають забезпечувати економічну гнучкість для адаптації до нових умов, до нових можливостей, в той час як інституції – це визнані та санкціоновані суспільством (спільнотою) обмеження, сформовані під впливом ідеологічних установок, які спрямовують дії носіїв цих уявлень

у певному напрямку, у такий спосіб обмежуючи та впорядковуючи їхню взаємодію та генеруючи відповідні соціальні відносини [1].

Такі адаптивні ефективні інституційні утворення повинні забезпечувати стимули до навчання і знань, творчості, інноваційної діяльності працівників, і разом з тим заохочувати економічних суб'єктів до ефективної взаємодії з метою здійснення продуктивної господарсько-економічної діяльності.

Серед особливостей інституційної структури вітчизняної економіки та суспільної системи загалом, які мають негативний вплив на економічний розвиток та гальмують перебіг трансформаційних процесів можемо виокремити:

- недосконалість та нестабільність законодавчої бази;
- високий рівень тінізації економічної діяльності;
- високий рівень корупції та бюрократизації всіх рівнів та гілок влади;

Важливою передумовою зростання ефективності (продуктивності) виробництва на підприємствах є достатній рівень розвитку і активна діяльність різноманітних інституцій ринкової, виробничої і соціальної інфраструктури. Зараз у світі нараховується біля 150 національних і регіональних центрів, інститутів і асоціацій по продуктивності і управлінню. Зокрема у світовому товаристві відомими і визнаними є Японський центр продуктивності, Центр продуктивності ФРН, Канадський центр ринку праці і продуктивності, Американський інститут організації праці і виробництва. В Україні аналогічні функції виконує Інститут стратегічних досліджень, Інститут економіки промисловості, Міжнародний інститут менеджменту, Державна академія управління, Київський державний економічний університет.

Як вже зазначалося, підвищення продуктивності праці здійснюється за рахунок таких основних чинників: технічного прогресу, структурних змін в економіці, розвитку людського капіталу, соціального партнерства та раціональної організації та оплати праці. Оскільки у сучасних умовах усі підприємства у процесі своєї інноваційної, виробничої і комерційної діяльності не можуть обходитись без відповідних послуг інноваційних фондів, товарно-сировинних та фондових бірж, центрів зайнятості, комерційних банків та інших інститутів ринкової інфраструктури, то кожен із зазначених чинників, що впливають на продуктивність праці, також представлений і функціонує через діяльність відповідних інститутів. Тобто їх можна виділити у певну групу під назвою «інституційні чинники зростання сукупної продуктивності праці».

Зміст і класифікацію чинників зобразимо як схему, яка включає *рис.:*

- людський капітал,
- наукові дослідження та їх впровадження,
- структурні зміни в економіці,
- організацію праці,
- соціальне партнерство.

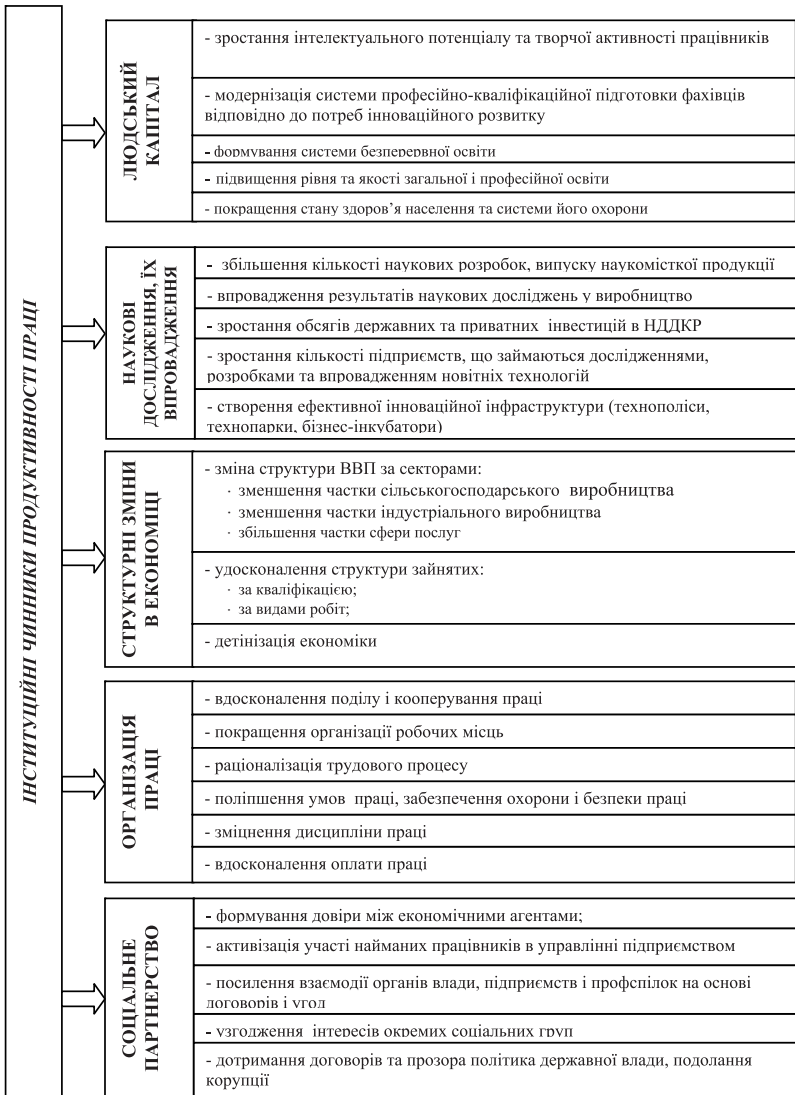


Рис. 1. Класифікація інституційних чинників динаміки суспільної продуктивності праці

Найважливішою умовою зростання продуктивності праці є нагромадження та ефективне використання людського капіталу, тобто тих якісних рис працівників, які формують сучасні продуктивні здібності та перетворюють їх

на головну продуктивну силу ринкової економіки, заснованої на знаннях. Досвід розвинених країн свідчить, що нагромадження людського капіталу та забезпечення його ефективного використання є найважливішою умовою

Розглянемо більш детально кожен із виділених чинників конкурентоспроможності країни та динамічного соціально-економічного прогресу.

За підрахунками фахівців, кожне додатково створене робоче місце в освітній та науково-дослідній сфері зумовлює створення 7–10 високопродуктивних робочих місць в економіці [2]. Зазвичай виділяють три напрями впливу освіти на продуктивність праці [3]:

1. Освіта і професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини. Доказом цього є тісна кореляція між рівнем освіти працівників і їхніми заробітками, підтверджена статистичними даними.

2. Освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість. У західній літературі це явище названо розподільчим ефектом освіти. Робоча ефективність пов'язана із здатністю виконувати певне коло завдань, розподільча ефективність пов'язана із здатністю приймати правильні рішення. Освіта підвищує чутливість людей до нових наукових ідей і технічних розробок, у зв'язку з чим скорочується лаг часу між відкриттям та його широким застосуванням. Скорочуючи час поширення науково-технічних відкриттів, освіта сприяє підвищенню суспільної продуктивності праці, стимулюванню економічного зростання.

3. Третій напрямок полягає в тому, що освіта збільшує не лише швидкість, з якою поширюються відкриття, а й швидкість, з якою вони здійснюються.

«Науково-технічний» у сполученні зі словом «прогрес» означає, що детермінантами поліпшення життєвих умов є нові способи організації та ведення виробництва, що ґрунтуються на досягненнях науки, які, будучи використаними на практиці, стають новим фактором (поряд із працею, капіталом, природними ресурсами), у результаті чого за допомогою професійної робочої сили цей фактор матеріалізується в більш високу (у кількісному і якісному відношенні) продуктивність праці. Тобто інноваційна діяльність безпосередньо інтегрується у виробництво. Інновації є предметом трудової діяльності, однак праці не рутинної, одноманітної, традиційної. Вони пов'язані з оригінальною, творчою трудовою діяльністю, тобто основу інноваційної діяльності складають інтелектуальні, творчі можливості працюючих, спроможність продукувати нові ідеї, втілювати їх у нових знаннях щодо предметів, способів виробництва та доводити їх до впровадження за умови наукового обґрунтування раціональності.

Людський інтелект посідає місце безпосередньої і головної продуктивної сили нової технологічної ери.

Саме продукція з високим вмістом доданої вартості, тобто продукція інтелекту і таланту, має стати провідною у промисловості країни, адже саме така продукція за сучасних умов є джерелом зростання продуктивності праці та багатства нації.

На показники продуктивності на різних рівнях господарювання суттєво впливають структурні зміни у суспільстві залежно від якості управління діяльністю окремих підприємств. Причому така взаємодія у довгостроковій перспективі завжди має двосторонній характер, тобто структурні зміни відбиваються на рівні загальної продуктивності, а позитивні зрушення продуктивності, у свою чергу, можуть сприяти модифікації самої структури суспільного виробництва.

При цьому основними загальносвітовими тенденціями макроструктурних зрушень, що притаманні країнам як з високим, так і з низьким рівнем доходу на душу населення, є стале скорочення у виробництві ВВП частки аграрного сектору економіки та зростання частки послуг.

Найістотніші економічні зміни відбуваються у таких сферах:

- 1) моделях зайнятості населення;
- 2) складі основного капіталу – що визначається розмірами фонду нагромадження та інвестицій за ознаками інтенсивності оновлення, ступенем втілення технологічних новинок, рівнем капіталомісткості;
- 3) технологіях, наукових дослідженнях і розробках – використання технологій і розробок, що супроводжуються революційними проривами у галузях і видах виробництва;
- 4) масштабах виробництва – помітне збільшення частки малих і середніх підприємств, що можуть стати і стають конкурентоспроможними за умови їх необхідної спеціалізації та наявності великих і розрахованих на тривалий період партій замовлень на виготовлювану ними продукцію;
- 5) структурні зміни соціального характеру торкаються головним чином персоналу і трудового потенціалу; вони характеризуються істотними зрушеннями у їх складі за ознаками – статі, освіченості, кваліфікації, національних особливостей тощо.

І останньою, але не менш важливою складовою інституційної підсистеми продуктивності праці є соціальне партнерство, потенціал якого в Україні використовується не повною мірою.

Соціальне партнерство у даному контексті – це демократичний тип соціально-трудова відносин, який передбачає узгодження та захист інтересів сторін партнерства через досягнення компромісних рішень щодо збереження, ефективного функціонування та розвитку трудового потенціалу правовою основою якого є переговори, угоди та договори [4].

Працівник за сучасних економічних умов має обмежені можливості для повноцінного відтворення та розвитку трудового потенціалу через підвищення ризиків втрати роботи та обмеження подальшого працевлаштування, що зумовлено низьким рівнем розвитку соціально-трудових відносин та невмінням бути рівноцінним партнером у діалозі з роботодавцем, в той час як роботодавець для ефективного функціонування та розвитку виробництва також змушений працювати у складних умовах через нерозвиненість та обмеженість ринків праці, капіталу, ресурсів та наявність «тіньових» відносин. Таким чином, через об'єктивні причини відносини між найманими працівниками та роботодавцями обумовлюють значні розбіжності їх соціальних інтересів та недостатню реалізованість особистих цілей. Саме за таких умов постає необхідність пошуку умов забезпечення ефективної взаємодії між ними, формування збалансованих соціально-трудових відносин, регулювання договірних засад на всіх рівнях економіки, які сприятимуть досягненню високої якості трудового життя та ефективному використанню трудового потенціалу.

Висновки. Отже, для забезпечення підвищення продуктивності у довгостроковій перспективі Україні знадобиться стимулювати інвестиції та інновації, покращити інституційну та законодавчу складові бізнесу-клімату, і створити умови для розвитку вільної конкуренції. А в умовах, коли наука перетворилася на безпосередню продуктивну силу суспільства, інвестиції в людський капітал – це, насамперед, вкладання в підвищення міжнародної конкурентоспроможності країни та прискорення зростання її економіки. Тому, формування якісних інноваційних систем на даному етапі визначається, перш за все, станом людських ресурсів, що є носієм системи знань і середовищем її розвитку, джерелом і реалізатором інновацій.

Список використаних джерел:

1. Поворозник В. О. Інституційні зміни в умовах трансформаційної економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.01.01 «Економічна теорія» / В. О. Поворозник. – К., 2006. – 20 с. – (С. 9).
2. Геєц В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Харків : Константа, 2006. – 272 с. – С. 4
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с. – (С. 119).
4. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с. – (С. 175).

Пасека А.С.

Институционные факторы динамики производительности труда

Систематизирована классификация институциональных факторов динамики общественной производительности труда, среди которых выделены следующие группы: научные исследования и их внедрение, организация труда, человеческий

капитал, структурные изменения, социальное партнерство. Раскрыта сущность институтов и их влияния на динамику производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, факторы роста производительности труда, институциональные факторы, институты.

Pasieka A. S.

Institutional factors of labor productivity dynamics

Classification of institutional factors of the labor productivity dynamics is systematized in the article. The following groups of factors as: researches and their implementation, the organization of labor, human capital, structural changes, social partnership are investigated. The essence of the institutions and their impact on the dynamics of labor productivity is disclosed.

Key words: *productivity, labor productivity growth factors, institutional factors, institutions.*

УДК 330:343.3

В. І. Гунько

ВИТОКИ І СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Проаналізовано основні підходи до розуміння сутності категорій «тіньова економіка» і «соціальна відповідальність». Запропоновано авторське визначення поняття «соціальна відповідальність населення», ураховуючи різноплановість і неоднорідність цього терміна. Досліджено сучасний стан тіньової економіки в Україні, а також з'ясовано взаємозв'язок між тіньовою економікою і соціальною відповідальністю.

Ключові слова: *тіньова економіка, соціальна відповідальність, корупційні чинники, детінізація.*

Постановка проблеми. Тіньова економіка існує в будь-яких країнах, незважаючи на рівень розвитку держави, причому процес делегалізації економік країн визначається як глобальний. Рівень тінізації економіки та чинники, що на неї впливають можуть суттєво відрізнитися в різних країнах. Але, безперечно, тінізація гальмує економічний розвиток, особливо в довгостроковій перспективі. Необхідність дослідження чинників детінізації економіки, одним із ключових серед яких є рівень соціальної відповідальності, обумовлюють актуальність обраної теми.

© В. І. Гунько, 2014