

УДК [331.101.6:005.95]:330.101.541(477)

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ

Кочума Інна Юріївна,
доцент, кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та інформаційних технологій
Черкаського навчально-наукового інституту
ДВНЗ «Університет банківської справи»
e-mail: kochumainnay@gmail.com

Анотація. Аналізуються динаміка та основні чинники продуктивності праці в Україні. Досліджуються причини самовідтворення низьких стимулів до її підвищення як на рівні держави, так і на рівні окремих роботодавців та найманих працівників. Пропонуються зміни у вітчизняному інституційному середовищі як основної передумови формування мотиваційного механізму підвищення ефективності використання робочої сили.

Ключові слова: людський капітал, мотивація, мотиваційний механізм, робоча сила, продуктивність праці, робоча сила, стимули до праці, трудовий потенціал.

Формул: 0; рис.: 10; табл.: 0; бібл.: 15.

PRODUCTIVITY OF LABOR IN UKRAINE: MOTIVATIVE ASPECT

Kochuma Inna,
Ph. D. in Economics, Associated Professor,
Associated Professor of Department of Management and Information Technology
Cherkasy Educational-Scientific Institute
of SHEI «Banking University»
e-mail: kochumainnay@gmail.com

Abstract. The article analyses dynamic and main factors of low productivity of labor in Ukraine. The research examines reasons of self-reproduction of low incentives to its increase both at the state level and at the level of employers and employees. It proposes changes to the domestic institutional environment as the main precondition for formation of a motivational mechanism for improving of labor productivity. Relevance of this study is determined by a need to increase efficiency of labor in Ukraine as a prerequisite for ensuring high pace of economic growth and a high level of well-being of Ukrainian citizens.

Keywords: human capital, motivation, motivational mechanism, labor force, labor productivity, labor force, incentives for labor, labor potential.

Formulas: 0; fig.: 10; tabl.: 0; bibl.: 15.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В УКРАИНЕ: МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ

Кочума Инна Юрьевна,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и информационных технологий
Черкасского образовательного-научного института
ГБУЗ «Университет банковского дела»
e-mail: kochumainnay@gmail.com

Аннотация. Анализируются динамика и основные факторы производительности труда в Украине. Исследуются причины воспроизводства низких стимулов к ее повышению как на уровне государства, так и на уровне отдельных работодателей и наемных работников. Предлагаются изменения в отечественной институциональной среде как основной предпосылки формирования мотивационного механизма повышения эффективности использования рабочей силы.

Ключевые слова: человеческий капитал, мотивация, мотивационный механизм, рабочая сила, производительность труда, рабочая сила, стимулы к труду, трудовой потенциал.

Формул: 0; рис.: 10; табл.: 0; библи.: 15.



Вступ. Кардинальні соціально-економічні перетворення, які стали для України визначальною умовою збереження її економічного та політичного суверенітету, потребують кардинальної зміни парадигми економічного зростання. Досвід успішних, розвинутих країн свідчить, що його основні джерела лежать у площині не екстенсивних, а інтенсивних факторів, а його основна рушійна сила — не лише висококваліфікований, але й умотивований працівник. Мотивація, водночас, усе більше сприймається як важлива якісна характеристика людського капіталу, як невід’ємна складова компетенції працівника та визначальний чинник підвищення продуктивності праці.

Втрата Україною частини свого трудового потенціалу через анексію Криму та деяких районів Донецької та Луганської областей особливо загострили проблему активізації стимулів до підвищення ефективності його використання. В умовах економічної кризи й падіння виробництва підприємці часто змушені вдаватися до затримок у виплаті заробітної плати, її скорочення та навіть звільнень працівників, що є суттєвим дестимулювальним чинником до праці, до підвищення її продуктивності, погіршує умови відтворення робочої сили і в результаті призводить до втрати вітчизняного трудового потенціалу та технологічного відставання.

Усе більш інтенсивна інтеграція України у світовий ринок праці на фоні падіння реальних доходів значної частини населення призводить до відпливу його найбільш активної та кваліфікованої частини за кордон, що актуалізує необхідність пошуку механізмів та інструментів підвищення конкурентоспроможності вітчизняного роботодавця та пошуку джерел підвищення оплати праці.

Україна, на жаль, запізнилася з проведенням реформ у трудовій сфері, а в суспільній свідомості продовжує переважати інструментальний підхід до працівника, який сприймається лише як придаток до основних фондів, єдиним стимулом до праці якого може бути лише матеріальна винагорода, та й часто за залишковим принципом. Водночас інші інструменти мотивації або не застосовуються взагалі, або використовуються лише у виняткових випадках, матеріальне стимулювання часто здійснюється на формальних підставах, не погоджуючись із реальним трудовим внеском та кваліфікацією працівника. У результаті продуктивність праці не враховується під час визначення винагороди, а отже, не стимулює працівника до її підвищення. Такий підхід, як свідчить досвід багатьох пострадянських країн, призводить не лише до низької продуктивності праці, а й до технологічної відсталості, зниження якості продукції, безгосподарного ставлення до засобів виробництва, що потребує збільшення витрат, насамперед на контроль над працівником, тим самим сприяючи подальшому відтворенню неефективності.

Аналіз досліджень і постановка завдання. Проблеми мотивації праці та її продуктивності є предметом активних наукових досліджень. Вагомий внесок у дослідження цих проблем зробили такі вчені, як: М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі, Л. Страут, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг та інші. Проблеми

вдосконалення інструментарію мотивації праці та ефективного використання людського і трудового потенціалу знайшли відображення у працях вітчизняних економістів: О. Грішнєвої, М. Семикіної, С. Пасеки, А. Колота, Т. Заяць та ін.

Водночас, незважаючи на значне коло досліджень, можна з упевненістю стверджувати, що механізм взаємовпливу мотивації праці та її продуктивності на макrorівні в Україні поки що системно не досліджувався.

Особливої актуальності ця проблема набуває у зв’язку із завданнями підвищення глобальної конкурентоспроможності й інвестиційної привабливості вітчизняної економіки, проблемою різкого зниження реальних доходів українських домогосподарств та посиленням процесів трудової міграції в умовах зниження еміграційних бар’єрів для наших громадян.

Метою статті є аналіз тенденцій у сфері продуктивності суспільної праці в Україні та її позицій серед інших країн за цим показником, з’ясування основних дестимуляторів її зростання в сучасних умовах та формулювання попозицій щодо інституційних змін як базового елементу мотиваційного механізму підвищення ефективності використання вітчизняного трудового потенціалу.

Результати дослідження. Поняття «мотивація» є ключовою категорією в системі управління трудовими ресурсами і походить від латинського слова «*movere*», що означає: рухатися, викликати, приводити в рух, спонукати когось до чогось і різними авторами розуміється по-різному. Найчастіше під мотивацією розуміють чинники, які лежать в основі поведінки економічного агента (стимули), або стан його готовності до здійснення певної дії. В іншому значенні мотивація розглядається як процес спонукання себе та інших до досягнення особистих цілей чи цілей організації [1].

Основна мета трудової мотивації – перетворення цілей організації на особисті цілі працівника та спонукання його до таких дій, які сприятимуть досягненню цих цілей. Водночас основна складність полягає в тому, що об’єктивно ці цілі можуть не збігатися. Наприклад, якщо працівник зацікавлений у меншій інтенсивності праці, за більшої заробітної плати, то організація — навпаки. Якщо організація зацікавлена в підвищенні його кваліфікації, то працівник, за інших рівних умов, може сприймати це як невинуватити витрати часу і грошей і виявитися незацікавленим у використанні набутих знань та навичок.

Аксіомою вважається положення, що в ринковій економіці власник засобів виробництва об’єктивно зацікавлений в ефективному використанні ресурсів, а отже, у збільшенні продуктивності праці, у тому числі внаслідок впровадження інновацій, оновлення основного капіталу, підвищення кваліфікації працівників, удосконалення системи управління тощо. Однак у монополізований, корумпований економічній системі, де мають місце недосконала специфікація прав власності й панує законодавчий нігілізм та макроекономічна нестабільність, вищеназвані цілі втрачають економічну цінність оскільки, зазвичай, потребують значних

додаткових витрат, водночас без жодних гарантій позитивного результату.

З другого боку, логічно припустити, що кожен працівник об'єктивно зацікавлений у підвищенні продуктивності праці, оскільки це означає зниження її інтенсивності. Але проблема в тому, що він може не мати інструментів для її підвищення, не розуміти шляхів досягнення цієї мети або не мати стимулів до цього через значну трудомісткість процесу та загрозу втрати роботи.

Ці причини зумовлюють необхідність проведення послідовної політики зі стимулювання підвищення продуктивності праці та вдосконалення механізму мотивації до її підвищення на всіх рівнях. Відсутність такої політики ще більше поглибить відставання України за цим показником, а отже, позбавить перспектив побудови економічно розвинутої європейської країни з високим рівнем добробуту людей.

Слід зазначити, що на макроекономічному рівні продуктивність суспільної праці визначається як

відношення загального обсягу виробництва (валового внутрішнього продукту або валової доданої вартості) до затрат суспільної праці (загальної кількості відпрацьованих годин або загальної кількості зайнятих) [2].

Водночас, на нашу думку, визначення продуктивності суспільної праці як відношення реального ВВП до затрат праці є більш коректним, особливо для міжнародних зіставлень, з огляду на те, що в різних країнах на однакову кількість зайнятих може припадати різний фонд робочого часу, тобто може бути різною тривалість робочого дня чи тижня, різний рівень зайнятості тощо.

На *рис. 1* відображено показники продуктивності праці (ВВП у розрахунку на 1 год. витраченого робочого часу [в дол. за паритетом купівельної спроможності (далі — ПКС)] 2016 р. в деяких країнах — членах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), міжнародної організації, що включає 35 розвинених країн [3].

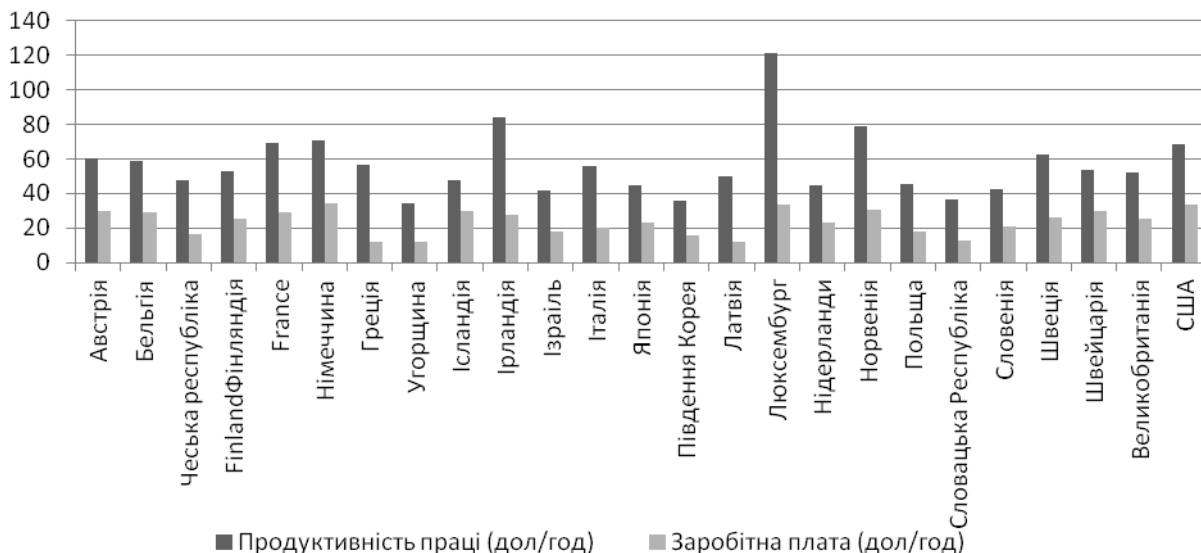


Рис. 1. Продуктивність праці (ВВП у розрахунку на 1 год. робочого часу) і заробітна плата за 1 год. відпрацьованого часу (дол. за ПКС), 2016 рік.

Примітка. Складено автором за [4].

Як свідчать розрахунки, світовими лідерами з продуктивності праці є: Люксембург, де ВВП, у розрахунку на 1 годину витраченого робочого часу, 2016 р. становив за ПКС 121,3 за дол./год., і Норвегія (78,6 дол./год.). Більше ніж 65 дол. за одну відпрацьовану годину 2016 р. було створено у США (68,4 дол./год.), у Франції (69,4 дол./год.) і Німеччині (70,5 дол./год.). 3-поміж колишніх країн так званого соціалістичного табору за цим показником найвищу позицію займають: Чехія (48,0 дол./год.), Польща (45,1 дол./год.), Словенія (42,4 дол./год.), а серед пострадянських республік — Латвія (49,8 дол./год.) та Естонія (36,4 дол./год.) [4].

На цьому фоні аналогічний показник за 2016 рік в Україні, 12,8 дол./год. (за ПКС), виглядає просто катастрофічним, особливо з огляду на завдання подолання багаторічного відставання України за рівнем соціально-економічного розвитку від розвинутих країн світу,

і є незаперечним свідченням неефективного використання економічних ресурсів, джерелом соціальної напруги та перешкодою для її інтеграції в європейське співтовариство.

Як відомо, у теорії менеджменту всі інструменти мотивації поділяють на матеріальні та нематеріальні. Матеріальна мотивація — це переважно зарплата як винагорода за працю, яка поділяється на основну частину і додаткову, складовими якої є надбавки й доплати до тарифних ставок і премії за виробничі результати. Попри те, що підвищення реальної заробітної зарплати декларували як пріоритет соціально-економічної політики всі українські уряди й навіть деяке її зростання протягом останнього періоду, слід зазначити її дуже низький рівень порівняно з розвинутими країнами (майже 1,4 дол./год., за поточним курсом), або 36,9 грн/год. (у цінах 2005 року) (*рис. 2*).

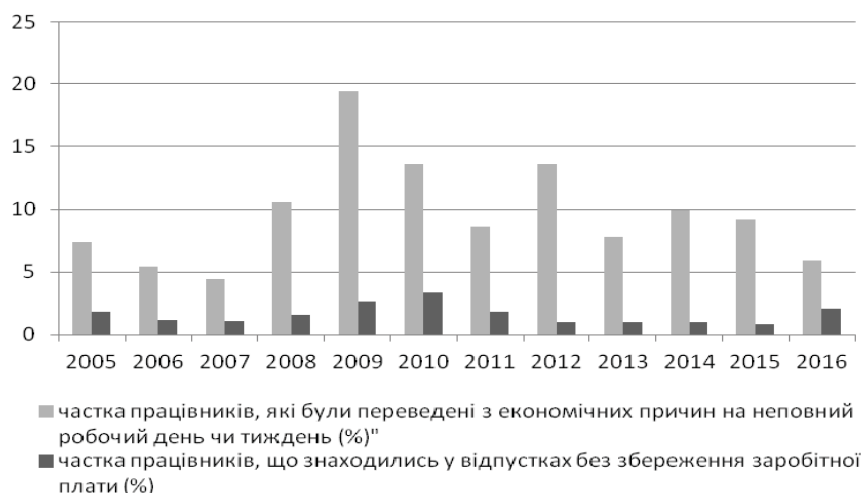


Рис. 2. Заробітна плата, отримана в Україні за 1 год. відпрацьованого часу, 2008—2016 рр., у цінах попереднього року (грн)

Примітка. Складено автором за [5].

З одного боку, такий низький рівень реальної зарплати є однією з причин низького рівня добробуту значної частини українських сімей (за оцінками агенції Bloomberg, 2016 р. Україна посіла сьоме місце з-поміж найбільш відсталіх країн за індексом бідності населення (23,8)) [6], що, з одного боку, призводить до дефіциту споживчих витрат, внутрішнього попиту, а відтак скорочення виробництва й зайнятості, а з другого — підриває стимули для власників засобів виробництва до інвестицій в основний і людський капітал, інновації, тим самим сприяючи відтворенню низького рівня продуктивності праці.

Крім того, посилення глобалізаційних процесів зробило Україну учасником світового ринку робочої сили, яка змушена конкурувати з іншими її покупцями. Пропонуючи меншу ціну праці порівняно з іншими країнами, вона програє в цій конкуренції, що призводить до впливу частини трудового потенціалу за кордон. Це так само погіршує перспективи її економічного розвитку, підвищення продуктивності й доходів.

Специфіка вітчизняних соціально-трудова відносин полягає в тому, що в умовах економічної кризи, скориставшись скороченням попиту на робочу силу, роботодавці частіше вдаються до збільшення заборгованості з виплати заробітної плати. У результаті 2015 і 2016 роках темп її приросту становив 63,3 і 42,5 %, відповідно [5]. На нашу думку, це є сильним демотивувальним чинником до праці й підвищення її продуктивності (оскільки, по суті, означає скорочення реальної заробітної плати через зростання споживчих цін протягом періоду її затримки) і зниження лояльності найманого працівника до роботодавця.

В умовах падіння попиту на продукцію і скорочення виробництва власники часто, сподіваючись на тимчасовий характер труднощів або не маючи коштів для виплати компенсацій, вдаються не до скорочення кількості працівників, а до спрямування їх у відпустки без збереження заробітної плати та/або до зниження тривалості робочого дня чи тижня. Хоча формально останні залишаються у статусі зайнятих, але, по суті, у

такому разі можна говорити про приховане безробіття, з усіма його негативними наслідками.

З одного боку, перебування у відпустках за власний рахунок з ініціативи адміністрації безпосередньо впливає на розмір винагороди за працю, а з другого — є важливою морально-психологічною складовою системи мотивації працівника. Природно, що людина зазвичай сприймає вищезазначені ситуації як нехтування нею як професіоналом, свідчення незатребуваності результатів її праці з боку роботодавця й суспільства, ознаку ненадійності працевлаштування та причину невпевненості в завтрашньому дні. Важко уявити, що в таких умовах працівник буде зацікавленим у продуктуванні та впровадженні інновацій, підвищенні свого професійного рівня, позитивному сприйнятті прогресивних змін на підприємстві.

Крім того, скорочення кількості відпрацьованого часу може стати чинником професійної деградації працівника, джерелом морального незадоволення собою й роботодавцем або навіть причиною опору заходам, спрямованим на підвищення продуктивності праці, якщо таке підвищення призводить до скорочення зайнятості.

Слід зазначити, що в сучасних умовах частка працівників, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати, в Україні порівнюючи з 90-ми роками ХХ століття є незначною (рис. 3).

Найбільшого значення вона набула 2010 року (3,2 %), що було викликано небажанням роботодавців вдаватися до масових скорочень в умовах фінансово-економічної кризи через зазначені вище причини; 2016-го цей показник становив 2,1 %. Але це майже втричі більше, ніж попереднього. З одного боку, це є свідченням про початок економічного пожвавлення в Україні, а з другого — що роботодавці саме таким способом намагаються зменшувати надлишок робочої сили на своїх підприємствах. Відповідно за той період на 35 % скоротилась частка працівників, що працюють неповний робочий день чи тиждень, з економічних причин (з 9,2 %, у 2015 р. до 5,9 %, у 2016 р.) [5].



Рис. 3. Частка працівників, які були переведені з економічних причин на неповний робочий день чи тиждень і перебували у відпустках без збереження заробітної плати, 2005—2016 рр. (%)

Примітка. Складено автором за [5].

Особливістю українських реалій є не лише низький рівень продуктивності праці та реальної заробітної плати, а й значний розрив у цих показниках та збільшення такого розриву. Так, якщо 2007 року середня заробітна плата в розрахунку на 1 год., від-

працьовану штатним працівником, становила 9,6 грн, а ВВП у розрахунку на 1 год. — 25,5 грн (на 62,4 % більше), то 2016-го (у цінах 2007 р.), відповідно, 36,9 і 153,5 грн (перевищення становило 76 %) (рис. 4).

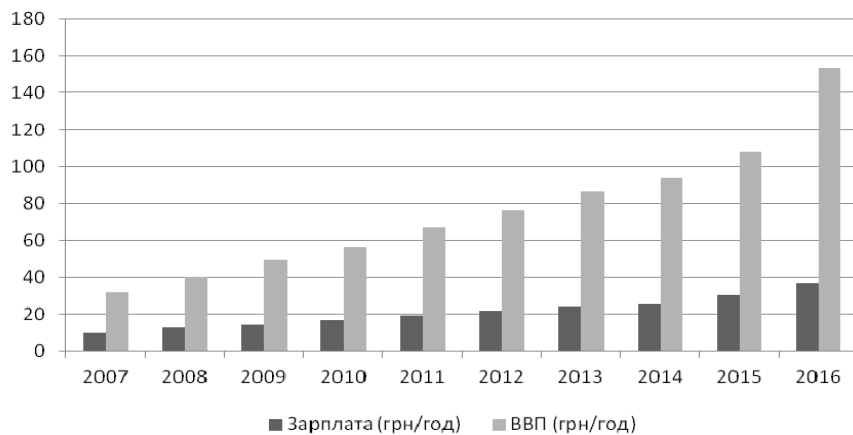


Рис. 4. Показники ВВП і заробітної плати в розрахунку на 1 год. робочого часу (у цінах 2007 р.) в Україні, 2007—2016 рр. (грн/год.)

Примітка. Складено автором за [5].

Це означає, що все менша граничного продукту, створеного працівником, повертається йому у формі заробітної плати, що також є демотивувальним чинником до праці та не сприяє підвищенню її продуктивності.

Серед розвинутих країн лише для Латвії та Греції притаманний такий високий розрив між показниками заробітної плати і створеного продукту (76,5 і 78,1 % відповідно). В інших країнах він менший. Наприклад, у США — 50,7 %, у Канаді — 45,8 %, у країнах «старої Європи» у середньому він становить майже 50 %. Молоді члени Євросоюзу демонструють дещо вищий розрив у рівнях зарплати і продуктивності праці. Наприклад, у Словаччині він становить 65,5 %, Польщі — 59,6 %, Угорщині — 64,4 %; 49,7 % — у Чехії, 60,7 % — в

Естонії, що, на нашу думку, зумовлене завданнями подолання економічного відставання, характерного для пострадянських країн [4].

Слід зазначити, що зменшення такого розриву, означаючи більш справедливий первинний розподіл приросту суспільного продукту та більшу частку заробітної плати в собівартості продукції, з одного боку, об'єктивно стимулює працівників і власників засобів виробництва до підвищення продуктивності праці, а з другого — свідчення того, що її підвищення відбувається не стільки завдяки скороченню зайнятості низькопродуктивних працівників як внаслідок інших факторів (загальне підвищення ефективності використання ресурсів та інновацій) або ж унаслідок більш широкого використання основного капіталу.



В Україні останні 10 років хоча й відбувається збільшення частки основного капіталу у ВВП (що, безумовно, за інших рівних умов, є позитивним явищем), але темпи цього зростання за останні три роки суттєво впали (з 27,7 % у 2014 р. до 3 % у 2016 р.) (рис. 5). А однією з причин цього є, як зазначалося вище, ще

невичерпані в нашій країні джерела підвищення інтенсивності використання робочої сили, на фоні низької реальної заробітної плати, а також привласнення власниками засобів виробництва все більшої частки створеного нею продукту, що робить менш вигідними інвестиції в основний капітал.

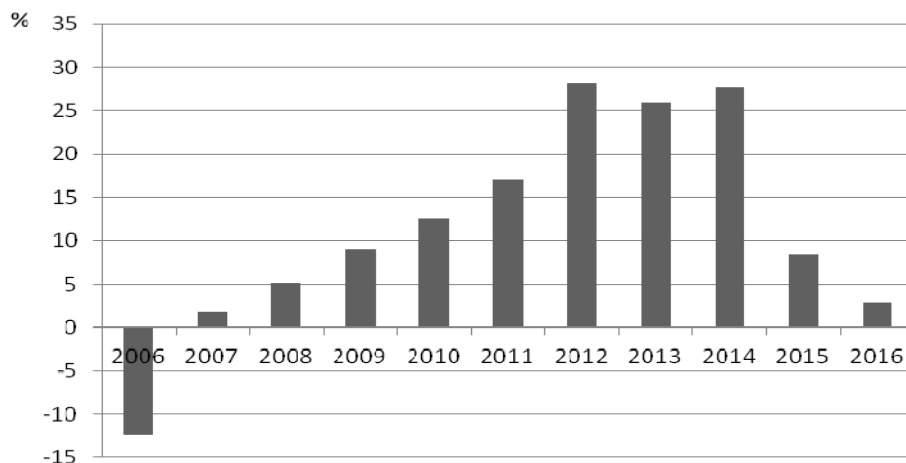


Рис. 5. Темп приросту частки основного капіталу ВВП в Україні, 2006—2016 рр. (%)

Примітка. Складено автором за [5].

Природно, що країни, де різниця між показниками приросту ВВП і реальної зарплати в розрахунку на одну годину робочого часу менша, демонструють вищі темпи зростання продуктивності праці. Зокрема, це Ісландія, де її річний приріст 2016 р. становив 3,2 %, і Південна Корея (+2,1 %), де працівник у середньому присвоює 62 та 44 % цього приросту, відповідно [4]. Здешевлення робочої сили та її низька ціна також не стимулюють підприємців до інновацій, що покликані сприяти підвищенню продуктивності праці. Часто їм вигідніше лобювати свої інтереси в органах державної влади (добиваючись преференцій і монопольного становища на ринку), ніж нести витрати (часто невеликі), пов'язані з продукуванням і впровадженням інновацій, а підвищення інтенсивності праці може

виявитись більш привабливим варіантом збільшення прибутковості, ніж підвищення її продуктивності. Як наслідок, частка підприємств в Україні, що впроваджували у виробництво інновації, доволі незначна. Так, 2016 р. вона становила лише 18,9 %. При цьому тільки 11,8 % з них здійснювали технологічні інновації [5].

Частка підприємств, що продукували інновації протягом останніх 16-ти років, збільшилась на 12 % (з 14,8 % у 2000 р. до 16,6 % у 2016 р.) (рис. 6). Слід зазначити, що цей показник є найнижчим серед країн із таким, як в Україні, обсягом ВВП у розрахунку на душу населення (майже 8 000 дол. за ПКС). Зокрема, випереджають нашу країну Єгипет, де частка таких підприємств — 27 %, Йорданія (25 %), Марокко (30 %), Індонезія (35 %), Нігерія (40 %) тощо [7].

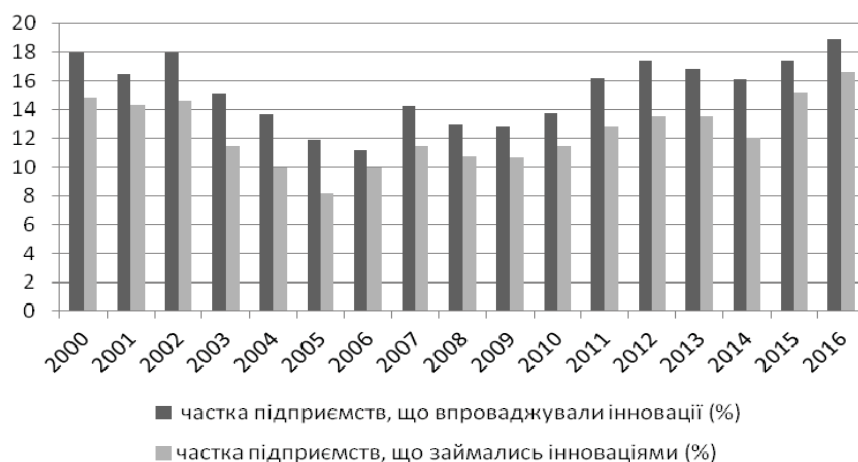


Рис. 6. Частка підприємств в Україні що займалися інноваціями, і частка підприємств, що впроваджували їх (%), 2000—2016 рр.

Примітка. Складено автором за [5].

Частка інноваційних підприємств у розвинутих країнах ще вища. Зокрема, у Канаді 78 % таких підприємств, Румунії — приблизно 60 %, на Філіппінах — 52 %, 30 % в Японії і в США, 37 % — у Німеччині, 40 % — у Франції, понад 40 % — у Бельгії, Нідерландах, Ізраїлі [7].

Водночас 83 % інноваційно неактивних українських підприємств зазначили, що взагалі не відчували потреби в інноваціях. Майже 7 % з них — через низьку конкуренцію на ринку, а 9,3 % — через брак хороших ідей. Для тих, хто прагне здійснювати інновації, найбільшими перешкодами на цьому шляху виявились: брак власних коштів (9,7 %), недоступність кредитів або приватного капіталу (5,0 %), завищені витрати на інновації (9,0 %), труднощі в отриманні державної допомоги або субсидій для цих цілей (6,5 %). Для 5,8 % підприємств причиною відмови від інноваційної діяльності стали законодавчі та нормативні акти, що призвели до додаткових витрат [5].

До зазначених чинників можна додати брак мотивації до інноваційної діяльності через відсутність специфікації прав власності в Україні, що позбавляє сенсу стратегічні інвестиції в оновлення виробництва, інновації та людський капітал. Не будучи впевненими в непорушності своїх прав на засоби виробництва, власники надають перевагу прийняттю рішень, спрямованих на посилення експлуатації наявних ресурсів, а не на їх розвиток у перспективі. Цьому ж сприяє монополізм на деяких ринках через політичну корупцію, а також вплив за кордон високоякісних спеціалістів. Усе це призводить до низького рівня інноваційності української економіки, її технологічної відсталості та низької конкурентоспроможності.

Безперечно, стимули до інновацій лежать у площині як матеріальних, так і репутаційних вигод підприєм-

ства, що їх упроваджує. І завданням держави має стати створення такого економічного та інституціонального середовища, яке б сприяло реалізації цих вигод.

У більшості країн, що є лідерами за продуктивністю праці, важливою функцією держави є фінансування продукування та впровадження інновацій за бюджетні кошти. Водночас в Україні участь держави в цих процесах є вкрай низькою: 2016 року витрати на інновації здійснювались переважно за власні кошти підприємств (89,5 % від загального обсягу фінансування) і кошти іноземних інвесторів (3,1 %) [5].

Упровадження інновацій у виробництво, здебільшого, спираються на теоретичну базу, що створюється у сфері освіти та науки. В Україні вона переважно фінансується з державного бюджету. Це призводить до того, що часто науково-технічні розробки, здійснювані вітчизняними науковими установами, лише формально відповідають або зовсім не відповідають потребам бізнесу. А боротьба за отримання державного гранту перетворюється на самоціль їхньої діяльності, негативно позначається на актуальності та якості наукових досліджень, провокує фальсифікації наукових результатів та поширення корупції в науковому середовищі. Вирішити цю проблему можливо не лише внаслідок збільшення державного фінансування науки, а й створення механізму залучення безпосередніх споживачів інновацій у формування замовлення на них і безпосередньої матеріальної зацікавленості в їхньому успішному впровадженні серед науковців [8].

Слід зазначити, що хоча в Україні номінально і збільшуються витрати на науково-дослідну діяльність, але намітилась негативна тенденція скорочення частки цих витрат у загальному обсязі ВВП (рис. 7).

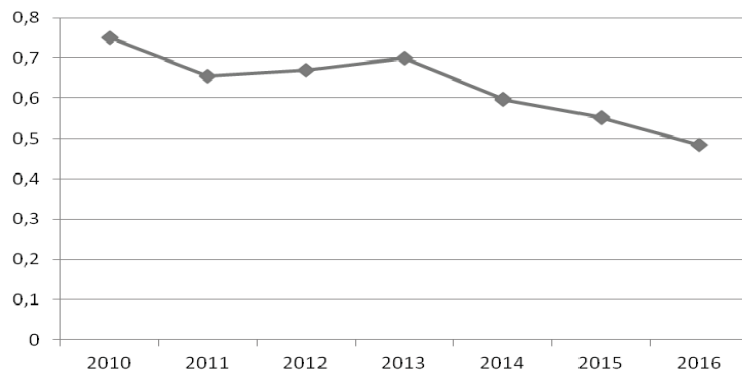


Рис. 7. Частка витрат на науково-дослідні розробки у ВВП в Україні, 2016 рік (%)

Примітка. Складено автором за [5].

Частка загального обсягу витрат на наукові дослідження у ВВП України 2016 року становила 0,48%. Це набагато менше, ніж у розвинутих країнах. Так, для країн ЄС—28 у середньому того року вона становила 2,03 %. Більшою за середню частка витрат на дослідження та розробки — у Швеції (3,26 %), Австрії — 3,07 %, Данії — 3,03 %, Фінляндії — 2,90 %, Німеччині — 2,87 %, Бельгії — 2,45 %, Франції — 2,23 % [7]. Усього за 2016 рік в Україні було створено лише 309 технологій, з них 90,3 % — були новими, 21 % створювались за державним контрактом [5].

Запровадження технологій неможливе без підвищення рівня кваліфікації персоналу, без його підготовки й перепідготовки. Безумовно, в Україні завдання підготовки кваліфікованих працівників значною мірою взяла на себе держава. Вона фінансує заклади освіти, надає соціальну допомогу частині її здобувачів тощо. Але особливістю сучасних реалій є стрімке застарівання знань, необхідність постійних і суттєвих інвестицій у розвиток працівника як професіонала, особливо, якщо його діяльність здійснюється у сферах, що перебувають на вістрі науково-технічного



прогресу [9]. Це зумовлює необхідність безперервної освіти, насамперед за кошт самого працівника і роботодавця. Водночас актуальною в Україні стає проблема окупності витрат (грошей, часу) на таку освіту, а отже, мотивації щодо їх здійснення.

Іноді виникає замкнуте коло: низька продуктивність праці працівника зумовлює низький рівень заробітної плати, яка не дає йому змоги інвестувати в підвищення своєї кваліфікації (рис. 8). У результаті

працівник виявляється об'єктивно незацікавленим у впровадженні нововведень на підприємстві, оскільки вони знижують його конкурентоспроможність на внутрішньому ринку праці і навіть можуть призвести до втрати роботи. Це створює значні перешкоди для впровадження там організаційних і технологічних змін, покликаних сприяти підвищенню продуктивності праці. Вона залишається низькою, отже, залишаються низькими і трудові доходи працівника.

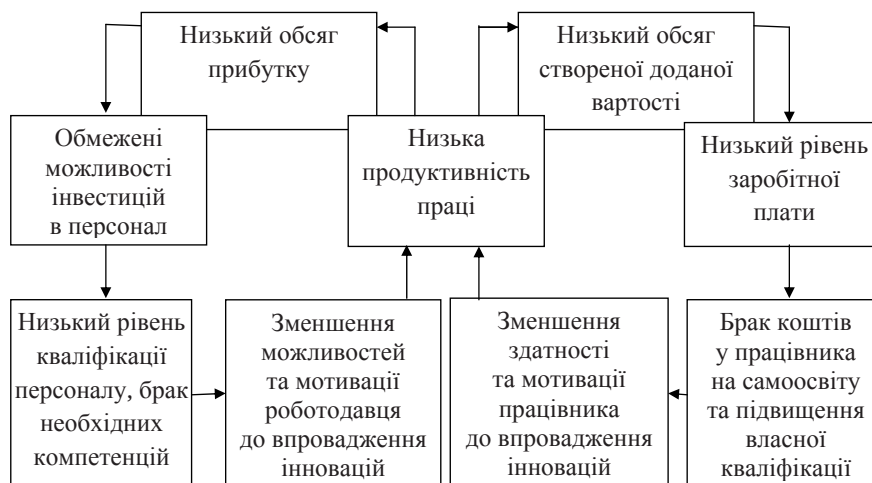


Рис. 8. Мотиваційний механізм взаємовпливу інвестицій у людський капітал і продуктивності праці

Примітка. Складено автором.

Слід зазначити, що роботодавець також може бути незацікавленим в інвестиціях у перепідготовку та підвищення кваліфікації свого персоналу. З одного боку, як зазначалося вище, низька зарплата на фоні високої інтенсивності праці часто робить економічно невигідними витрати на нові технології та інновації, покликані підвищити її продуктивність. З другого, низька продуктивність праці, знижуючи конкурентоспроможність продукції чи послуг на ринку, а відтак прибутки підприємства, зменшує його фінансові можливості витрачати кошти на поліпшення якісних характеристик персоналу. Зазвичай фірмі вигідніше на місці працівника, кваліфікація якого не відповідає новим

вимогам, найняти більш кваліфікованого, ніж витрачати кошти (часто досить значні) на його навчання, особливо якщо немає реального механізму компенсації цих витрат у разі звільнення останнього з власної ініціативи.

У сукупності ці причини утворюють механізм демотивації обох сторін соціально-трудових відносин щодо здійснення інвестицій у навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Усе це зумовило повільне зростання частки працівників, що підвищили кваліфікацію чи пройшли перепідготовку, хоча саме збільшення є, безумовно, позитивним трендом (рис. 9).

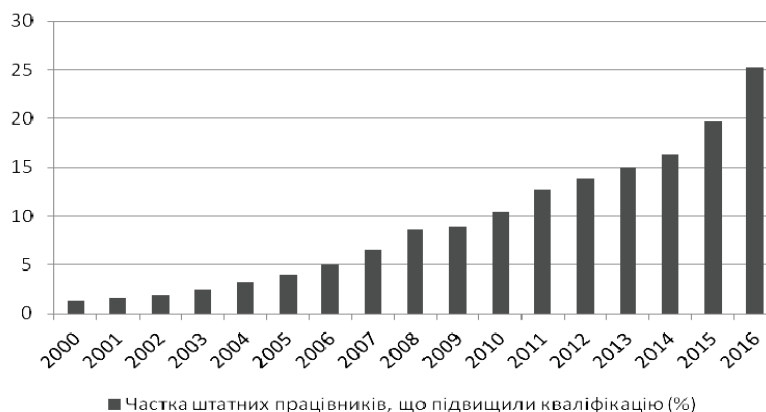


Рис. 9. Частка штатних працівників, що пройшли перепідготовку і підвищили кваліфікацію, 2000—2016 рр. (%)

Примітка. Складено автором за [5].

Основними чинниками цього, на нашу думку, стали:

- збільшення представництва іноземних компаній, а відтак і поширення у вітчизняному бізнес-середовищі принципів «західної» корпоративної культури, з відповідним ставленням до людського капіталу, що базується на усвідомленні непересічного значення інвестицій у його формування й розвиток;
- посилення конкуренції між постачальниками техніки й технологій, що спонукає їх до надання серед супутніх послуг — послуг із навчання персоналу покупця;
- поглиблення демократичних процесів в українському суспільстві, сприяючи доступу населення до так званих «соціальних ліфтів», збільшують матеріальну віддачу від інвестиції в самоосвіту та підвищення кваліфікації;
- підвищення регіональної та міжпрофесійної мобільності робочої сили, активна участь служб зайнятості в перепідготовці незайнятих;

- зниження якості традиційної вищої та професійної освіти в Україні, яка часто не відповідає сучасним потребам виробництва;
- збільшення пропозиції на вітчизняному ринку освітніх послуг альтернативних форм здобуття професійних навичок, перепідготовки та підвищення кваліфікації (тренінги, дистанційне навчання, онлайн-курси тощо).

Слід зазначити, що темп приросту в Україні частки штатних працівників, що пройшли перепідготовку та підвищили кваліфікацію, у загальній кількості безпосередньо корелює з макроекономічною динамікою. Зокрема, зростання цих темпів із 2000 року переривалося падіннями під час криз 2009-го (до 2,2 %) та 2012 року (до 7,8 %) (рис. 10).

Це означає, що під час падіння виробництва, зайнятості та доходів роботодавці і наймані працівники економлять передусім на цій статті витрат, тим самим часто погіршуючи перспективи майбутнього розвитку підприємства [10].



Рис. 10. Темп приросту частки штатних працівників, що пройшли перепідготовку та підвищили кваліфікацію, 2001—2016 рр. (%)

Примітка. Складено автором за [5]

Частка штатних працівників, що пройшли перепідготовку та підвищили кваліфікацію 2016 року, становила 28,5 %, а це менше, ніж 2004-го (коли їхня частка становила 33,4 %) і 2007-го (33,2 %) [5].

Як уже зазначалось вище, значною проблемою для України в сучасних умовах стало «вимивання» високласних спеціалістів у результаті їхнього від'їзду на роботу за кордон. За різними оцінками, за межами України заробляють на життя від 6 млн до 8 млн її громадян. Водночас середній вік трудових мігрантів становить 34,8 року, 40 % з них мають вищу освіту, майже 30 % — середню спеціальну. З тих, хто ще не виїхав, майже 30 % бажає це зробити [11; 12].

Країну залишають представники таких галузей, як медицина, біохімія, хімія, фізика, інженерія тощо, найбільш здатні до генерування, упровадження інновацій та створення високої доданої вартості. Основна причина — значно гірші умови праці, порівнюючи з розвинутими країнами, особливо в частині оплати праці, яка не лише незіставно низька щодо зусиль та коштів, що витрачаються працівником на отримання освіти і підвищення кваліфікації, а й мало за-

лежить від продуктивності та інтенсивності його роботи.

Дослідження свідчать, що 45,2 % з тих, хто збирається емігрувати, основною причиною цього рішення назвали бажання більше заробляти, 9,4 % — відсутність умов для професійної реалізації. Лише 11,6 % респондентів зазначили, що їм за цей період суттєво підвищили заробітну плату, а 14,6 % — що відбулась її індексація. Майже 3 % отримали заохочення у формі премій та інших подарунків і лише 0,5 % стали акціонерами компанії і почали отримувати частину прибутку [13].

Лібералізація візового та міграційного режиму для українців із боку багатьох європейських та азійських країн на фоні погіршення соціально-економічної ситуації в Україні ще більше прискорило ці процеси та надали їм небувалого масштабу. По суті, наша економіка все більше набуває рис ресурсної (яка на додачу до сировини, експортує свої трудові ресурси), з притаманною їй технологічною відсталістю та неефективністю, корупцією та деформацією демократичних інститутів, значним соціальним розшаруванням і бідністю переважної частини населення.



Слід додати, що в останні роки спостерігається тенденція до так званої «навчальної еміграції», коли молоді люди їдуть за кордон на навчання. Так, чисельність українських громадян в іноземних університетах із 2009 року до 2015-го зросла на 129 %, а за два останні роки на 29 %, або 13 266 осіб. Водночас 66,6 % з них навчаються в польських університетах [14]. Більшість таких студентів мають намір залишитися за кордоном після закінчення навчання.

Очевидно, що якщо вищезазначені процеси триватимуть, уже скоро наша країна не лише відчує значний дефіцит робочої сили, а й зниження її якісних характеристик, що робить примарними перспективи її подальшого економічного розвитку. Навіть повернення частини трудових мігрантів з-за кордону не вирішить цю проблему. Адже, перебуваючи там, більшість з них змушена працювати не за спеціальністю, втрачаючи через це навички і кваліфікацію.

Слід зазначити, що не лише низька заробітна плата є причиною трудової міграції. У сучасному світі все більшу роль відіграють нематеріальні стимули до продуктивної праці, до яких, насамперед, належать умови праці. Працівник сприймає цей чинник як складову якості свого життя, як прояв поваги до нього з боку роботодавця. Однак протягом останніх років не лише не зменшилась частка працівників, що працюють у неналежних санітарних умовах, а навіть у порівнянні з 2005 р. дещо зросла (з 27,4 %, у 2005 р. до 27,8 % у 2016 р.) [5]. Це означає, що підприємства продовжують економити на комфорті та безпеці праці своїх працівників, тим самим сприяючи їхній демотивації до продуктивної праці та лояльності до підприємства.

Український бізнес часто недооцінює нематеріальні стимули, використовуючи застарілу мотиваційну модель, що ґрунтується виключно на матеріальних стимулах. У результаті з-поміж 30,6 % працівників, які згідно з опитуванням KIMIC 2016 року взагалі відчували турботу з боку роботодавця, лише близько 7 % отримали її у нематеріальній формі [11]. При цьому лише для 4,5 % найманих працівників роботодавців протягом трьох останніх років оплатив навчання чи курси підвищення кваліфікації, для 0,9% — вивчення іноземної мови, для 1,6 % — надав медичну страховку. Для 69,4 % найманих працівників за той період узагалі не відбулось позитивних змін [13].

Висновки. Отже, можна зробити загальний висновок, що причини низької продуктивності праці в Україні мають системний характер і лежать у площині чинників наявного інституційного середовища, які не створюють стимулів до її підвищення. Так, 2017 року Україна зайняла 83-тю позицію зі 167-ми країн у рейтингу Democracy Index (Індекс демократії). Бал, що вона отримала (5,69), виявився меншим, ніж 2015 і 2016 рр. (5,7). Водночас режим у нашій країні характеризується не як демократичний, а як «гібридний». Найгірший показник, що зумовлює низький індекс демократії, — це показник «функціонування влади» (3,51) [15].

В умовах слабкості громадянського суспільства ідеократичних інститутів у країні процвітають політична корупція, популізм, безконтрольність влади, осно-

вна мета якої полягає не в забезпеченні економічного процвітання й максимально повного задоволення суспільних потреб, а в отриманні доступу до економічних і фінансових ресурсів та присвоєнні доходів від їх експлуатації. Відповідно не можна очікувати зацікавленості такої влади у здійсненні заходів, які б стимулювали підприємства до ефективності, у тому числі за рахунок підвищення продуктивності праці. В умовах зрощення політичної влади з олігархатом, зацікавленим у збереженні доступу до бюджетних ресурсів, преференцій та монопольного становища на ринку, ухвалюють політичні рішення, які шкодять розвитку середнього і дрібного бізнесу, здорової конкуренції, а також науки й освіти які, як відомо, є локомотивами ефективності.

Крім того, фінансування науки, впровадження інновацій, яке є передумовою для їх упровадження в такий системі, не приносить політичних дивідендів, а тому вбачається нею недоцільними, наукові розробки часто відірвані від нагальних потреб виробництва і хронічно недофінансовані з боку держави та бізнесу. Ті ж кошти, що розподіляються з бюджету на ці потреби, витрачаються вкрай неефективно, доступ до них визначається не їхньою реальною актуальністю та практичним значенням, а міркуваннями можливості збагачення профільних чиновників, які здійснюють цей розподіл, або наближених до них структур.

Виконавці науково-дослідних робіт безпосередньо не зацікавлені в їхньому позитивному економічному ефекті ні матеріально, ні в сенсі визначального критерію оцінки рівня їхньої кваліфікації. Великі проблеми в Україні мають місце також у сфері захисту інтелектуальної власності. Вітчизняна система освіти не забезпечує інноваційні проекти спеціалістами належного рівня.

Бізнес-середовище не буде зацікавлене в підвищенні продуктивності доти, доки не будуть забезпечені недоторканість власності на засоби виробництва та прозорі «правила гри», які створюють умови для чесної конкуренції. В умовах, коли рентоорієнтована поведінка, недобросовісні придбання, тіньові угоди, корупція приносять вищий дохід, ніж продуктивне підприємництво, мотивація до останнього буде зниженою. Макроекономічна та політична нестабільність і підвищені ризики, з цим пов'язані, недоступність зовнішніх джерел залучення ресурсів для вітчизняних підприємств також зменшують стимули до інвестицій у людський капітал і впровадження інновацій, покликаних підвищувати продуктивність праці.

Як наслідок, вітчизняні підприємства, особливо у кризових умовах, не мають достатньої мотивації до підвищення продуктивності праці. Низький рівень оплати праці, несвоєчасність її виплати, нехтування нематеріальними методами заохочення, створення неналежних умов праці негативно впливають на формування мотиваційних установок працівника на підвищення свого освітнього рівня, самовдосконалення, підвищення кваліфікації, генерування і впровадження нових ідей.

У цих умовах поліпшення доступу українських громадян до міжнародних ринків із кращими умовами

праці спричиняє втрату кваліфікованої робочої сили. З одного боку, це позбавляє стимулів українські підприємства інвестувати у свій персонал, тому що в таких умовах ризику його відпливу збільшуються, а отже, віддача від цих інвестицій зменшується, що знижує можливості останнього до генерації та впровадження інновацій, підвищення продуктивності праці. Результатом є низька конкурентоспроможність вітчизняної продукції та підприємств, низький рівень доходів переважної частини населення, а отже, обме-

жені перспективи формування громадянського суспільства, розвитку в Україні демократичних інститутів з владою, яка б була зацікавлена в економічному зростанні за рахунок підвищення ефективності використання економічних ресурсів.

Формування економіко-організаційного механізму стимулювання підвищення продуктивності праці на усіх рівнях має стати пріоритетним завданням економічної політики в Україні, а його наукове обґрунтування — предметом дальших наукових досліджень.

Список використаної літератури

1. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — Москва : Дело, 1992. — 701 с.
2. Freeman R. Labour Productivity Indicators Comparison of Two OECD Databases Productivity Differentials & The Balassa-Samuelson Amuelson Effect [Electronic resource] / Rebecca Freeman // OECD Publications. — 2008. — Available at : <http://www.oecd.org/std/labour-stats/41354425>.
3. Measuring Productivity OECD Manual Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity [Electronic resource] // Growth OECD Publications. — 2017. — Available at : <https://www.oecd.org/std/productivity-stats/2352458.pdf>.
4. The World Bank Information on data for Israel [Electronic resource]. — 2017. — Available at : <http://oe.cd/israel-disclaimer>.
5. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
6. Jamrisko M. These Are the World's Most Miserable Economies [Electronic resource] / M. Jamrisko, C. Saraiva. — 2017. — Available at : <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-02-14/most-miserable-economies-of-2018-stay-haunted-by-inflation-beast>.
7. Cirera X. The Innovation Paradox Developing-Country Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-Up [Electronic resource] / X. Cirera, W. F. Maloney ; The World Bank. — 2017. — Available at : <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28341/9781464811609.pdf>.
8. Гулько В. І. Роль мотивації у формуванні інтелектуального потенціалу підприємств: теоретичні аспекти в українській ситуації / В. І. Гулько // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. — Івано-Франківськ : Плай, 2009. — Вип. VII. — С. 144—146.
9. Петкова Л. О. Передумови підвищення продуктивності в Україні / Л. О. Петкова, Д. Ю. Марущак // Збірник наукових праць ЧДТУ. — Черкаси : ЧДТУ, 2018. — № 48. — С. 91—97.
10. Руденко М. В. Навчання персоналу як ресурсна складова управління підприємством / М. В. Руденко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2016. — № 2. — Т. 1. — С. 33—38.
11. Яровая М. Уехать из Украины: средний возраст тех, кто решился на релокейт — 34,8 года [Электронный ресурс] / М. Яровая. — Режим доступа : <https://ain.ua/2018/01/29/uehat-iz-ukrainy>.
12. Жабін С. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їхнього впливу на розвиток в Україні / С. Жабін, О. Василюк. — Київ : International Organization for Migration mission in Ukraine, 2016. — 40 с.
13. Мостовая Ю. Почему украинцы покидают свою страну [Электронный ресурс] / Ю. Мостовая, С. Рахманинов // Зеркало недели. — 2018. — Режим доступа : <https://zn.ua/project/emigration>.
14. Слободян О. Українські студенти за кордоном; скільки та чому? [Електронний ресурс] / О. Слободян, Є. Стадний. — 2016. — Режим доступу : <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>.
15. Democracy Index 2017 [Electronic resource] // Economist Intelligence. — 2017. — Available at : <http://www.eiu.com/topic/democracy-index>.

References

1. Meskon, M. H., Al'bert, M., & Hedouri, F. (1992). *Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management]*. Moscow: Delo.
2. Freeman, R. (2008). Labour Productivity Indicators Comparison of Two OECD Databases Productivity Differentials & The Balassa-Samuelson Amuelson Effect. *OECD Publications*. Retrieved from <http://www.oecd.org/std/labour-stats/41354425>.
3. Measuring Productivity OECD Manual Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity. (2017). *Growth OECD Publications*. Retrieved from <http://www.oecd.org/std/productivity-stats/2352458.pdf>.
4. The World Bank Information on data for Israel (2017). *oe.cd*. Retrieved from <http://oe.cd/israel-disclaimer>.
5. Ofitsiinyi sait Derzhkomstatu Ukrainy [Official site of the State Statistics Committee of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from ukrstat.gov.ua.



6. Jamrisko, M., & Saraiva, C. (2017). These Are the World's Most Miserable Economies. *www.bloomberg.com*. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-02-14/most-miserable-economies-of-2018-stay-haunted-by-inflation-beast>.
7. Cirera, X., & Maloney, W. F. (2017). The Innovation Paradox Developing-Country Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-Up. *openknowledge.worldbank.org*. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28341/9781464811609.pdf>.
8. Hunko, V. I. (2009). Rol motyvatsii u formuvanni intelektualnogo potentsialu pidpriemstv: teoretychni aspekty v ukrainskii sytuatsii [The role of motivation in the formation of intellectual potential of enterprises: theoretical aspects in the Ukrainian situation]. *Visnyk Prykarpatskoho universytetu. Ekonomika — Bulletin of the Precarpathian University. Economy*, VII, 144–146. Ivano-Frankivsk: Plai [in Ukrainian].
9. Petkova, L. O., & Marushchak, D. Yu. (2018). Peredumovy pidvyshchennia produktyvnosti v Ukraini [Prerequisites for the increase of productivity in Ukraine]. *Zbirnyk naukovykh prats ChDTU — Collection of scientific works of CHTTU*, 48, 91–97. Cherkasy: ChDTU [in Ukrainian].
10. Rudenko, M. V. (2016). Navchannia personalu yak resursna skladova upravlinnia pidpriemstvom [Training of personnel as a resource component of enterprise management]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky — Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences*, 2 (1), 33–38 [in Ukrainian].
11. Yarovaya M. Uekhat iz Ukrainy: sredniy vozrast tekhn, kto reshilsya na relokeyt — 34.8 goda [To leave Ukraine: the average age of those who decided to relocate — 34.8 years]. (n. d.). *ain.ua*. Retrieved from <https://ain.ua/2018/01/29/uexat-iz-ukrainy> [in Russian].
12. Zhabin, S., & Vasyliuk, O. (2016). *Mihratsiia yak chynnyk rozvytku v Ukraini. Doslidzhennia finansovykh nadkhodzen, poviazanykh z mihratsiieiu, ta yikhnoho vplyvu na rozvytok v Ukraini [Migration as a factor of development in Ukraine. Investigation of financial incomes related to migration and their impact on development in Ukraine]*. Kyiv: International Organization for Migration mission in Ukraine [in Ukrainian].
13. Mostovaya, Yu., & Rahmaninov, S. (2018). Pochemu ukraintsy pokidayut svoyu stranu [Why Ukrainians leave their country]. *Zerkalo nedeli — Mirror of the week*. Retrieved from <https://zn.ua/project/emigration> [in Russian].
14. Slobodian, O., & Stadnyi, Ye. (2016). Ukrainski studenty za kordonom; skilky ta chomu? [Ukrainian students abroad; how and why]. *cedos.org.ua*. Retrieved from <https://cedos.org.ua/uk/osvita/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu> [in Ukrainian].
15. Democracy Index (2017). *Economist Intelligence*. Retrieved from <http://www.eiu.com/topic/democracy-index>.