

УДК 331.101.6(045)

## Аналіз продуктивності праці в Україні

Урбанович В.А.

студентка

Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету

У статті досліджено сучасний рівень продуктивності праці в Україні. Розглянуто продуктивність праці порівняно з ВВП, зайнятим населенням та середньомісячною заробітною платою. Проведено аналіз по галузях економіки, визначено перспективи розвитку, основні проблеми в даному питанні та шляхи вирішення.

**Ключові слова:** продуктивність праці, заробітна плата, вартість праці на одиницю продукції, валовий внутрішній продукт, гідна праця.

Urbanovich V.A. АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В УКРАИНЕ

В статье исследован современный уровень производительности труда в Украине. Рассмотрена производительность труда по сравнению с ВВП, занятым населением и среднемесячной заработной платой. Проведен анализ по отраслям экономики, определены перспективы развития, основные проблемы в данном вопросе и пути решения.

**Ключевые слова:** производительность труда, заработная плата, стоимость труда на единицу продукции, валовой внутренний продукт, достойный труд.

Urbanovich V.A. ANALYSIS OF LABOR PRODUCTIVITY IN UKRAINE

The article examines the current level of labor productivity in Ukraine. The article considers productivity in comparison with GDP, population and average monthly wages. The analysis on the branches of economy, the prospects for development, the main problems in this issue and the ways of solving are determined.

**Keywords:** labor productivity, wages, labor cost per unit of output, gross domestic product, decent labor.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** За останні 20–25 років Україна переживає масштабні й суперечливі зміни, які трансформували чи не всі складники соціально-економічного буття. Процес глобалізації, поширюючись на всі сфери суспільного розвитку, зумовив зміну стандартів трудового життя. Проте ці зміни так і не наблизили нас до стабільності, не надали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули численні недоліки соціально-трудова сфери.

Низька продуктивність праці – це одна з найбільш глибоких і серйозних проблем, яка заважає розвитку економіки в багатьох країнах. В Україні це одна з найбільших проблем.

Одним із ключових питань подолання Україною нинішнього економічного колапсу є те, як саме країна сформує ставлення до власних трудових ресурсів. Зокрема, чи зуміє вона зробити продуктивність праці пріоритетною в економічній політиці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання дослідження соціально-трудова сфери в нашій країні висвітлюються в роботах А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденко, В.Г. Єременко, Е.М. Лібанової, Б.О. Надточія, О.Ф. Новікової, І.Я. Саханя, С.І. Юрія, О.О. Герасименко.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є аналіз продуктивності праці в Україні на сучасному етапі розвитку економічних відносин, розгляд ключових проблем у цьому питанні та шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Стійкий розвиток національної економіки, сфер діяльності, регіонів, підприємств, а також добробут самої людини значною мірою залежать від кількісних й якісних параметрів трудової діяльності, результативності останньої. Однак далеко не кожна праця є цінністю, має суспільно значущий статус і позитивні наслідки для розвитку економіки та суспільства. Незаперечною цінністю для людини і суспільства є творча, інноваційна, інтелектуально насичена, продуктивна праця – праця, що підпадає під визначення гідної.

Реалізація принципів гідної праці спрямована на досягнення й економічного, й соціального прогресу.

Продуктивна праця як компонент концепту гідної праці передбачає високий рівень віддачі для всіх боків соціально-трудова відносин від використання трудового потенціалу, що проявлятиметься у збільшенні макро- та

мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці.

Як видно з табл. 1, значного росту продуктивності праці за даний період часу не відбулося. У 2016 р. порівняно з попереднім 2015 р. спостерігалось збільшення продуктивності праці одного зайнятого на 3,0%, при цьому кількість зайнятого населення у віці 15–70 років зменшилася на 0,7%.

Найбільш вагомими причинами утримання низького рівня продуктивності праці є:

- відсутність стратегії соціально-трудова відносин;
- відсутність реального соціального діалогу в країні;
- високий рівень тіньової зайнятості;
- відсутність реальної статистики зайнятості та зарплат;
- відсутність обов'язкових навчальних і професійних стандартів відповідно до міжнародних норм;
- відсутність центру продуктивності праці.

У період трансформації одними з найгостріших проблем української економіки є: слабкий інноваційний імпульс, відсутність кардинальних структурних змін і технологічного оновлення виробництва. Як наслідок – напівсировинний характер економіки, низький рівень продуктивності праці та заробітної плати. Це результат не тільки економічних і технологічних проблем, а й соціальних, які проявляються у взаєминах учасників соціально-економічної системи соціально-трудова відносин: власників бізнес-процесів, менеджерів і найманих працівників, соціальних партнерів, конкурентів, органів державної та муніципальної влади. Категорія «людський капітал» відображає ті глибинні зміни, які відбуваються як в економіці, так і в економічній науці. Її поява і швидке поширення в літературі зумовлені посиленням соціального орієнтування у розвитку економіки, необхідністю

подолання нерівності в темпах і рівнях розвитку економіки і добробуту народів розвинених країн і країн, що розвиваються [1].

Перехід на інноваційну модель розвитку економіки країни неможливий без створення умов для безпечної, якісної, ефективної праці з гідною оплатою в різних секторах економіки, що сприяє реалізації людського потенціалу.

В Україні вкрай необхідна ефективна система стимулювання праці, оскільки вона спонукає кожного конкретного співробітника і колектив у цілому до досягнення особистих і спільних цілей. Правильне стимулювання праці на підприємстві, своєю чергою, призведе до зростання продуктивності праці, що забезпечить збільшення реального продукту й доходу. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав із ринковою системою господарювання.

Сьогодні тенденції в динаміці продуктивності праці порівняно із середньомісячною зарплатою в Україні виглядають так (табл. 2).

Із наведених даних у табл. 2 видно, що кількість зайнятих має тенденцію до зниження, у 2016 р. порівняно з 2014 р. зменшилася на 9,62%. Але варто відзначити, що продуктивність праці зросла на 66,17%, це є позитивною тенденцією.

Розглянемо детальніше динаміку зміни індексу продуктивності праці та індекс середньомісячної заробітної плати в Україні (рис. 1).

Графік показує, що рівень продуктивності в нашій країні стабільно зростає й є прямо пропорційним рівню оплати праці.

Останнє десятиріччя заробітна плата українців була недооцінена. Реформа мінімальної заробітної плати повернула нас до європейських стандартів і вивела частину працюючих із «тіньової» зайнятості.

Таблиця 1

**Валовий внутрішній продукт, зайняте населення та продуктивність праці в Україні в 2014–2016 рр.**

	2014	2015	2016	2016/2015, %
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	18 073	16 443	16 334	99,3
Валовий внутрішній продукт:				
- у фактичних цінах, млн. грн.	1 586 915	1 979 458	2 383 182	120,4
- у цінах 2010 року, млн. грн.	1 066 001	960 789	982 887	102,3
Продуктивність праці (одного зайнятого):				
- у фактичних цінах, млн. грн.	87 806	120 383	145 903	121,2
- у цінах 2010 року, млн. грн.	58 983	58 431	60 174	103,0

Реалії сьогодення свідчать про те, що конкурентоспроможність компаній безпосередньо пов'язана зі здатністю освоєння новітніх технологічних досягнень, нових способів управління й організації виробництва, і в основі цього процесу закладена якість людського, інтелектуального та соціального капіталу.

Необхідною умовою підвищення продуктивності праці є ефективна зайнятість населення. Реалізація курсу на модернізацію економіки неможлива без забезпечення ефективної зайнятості, основою якої є: досконала організація праці; раціональне використання знань, умінь і навичок працівника; висока заробітна плата; безперервний професійний розвиток; можливість професійного зростання і підвищення кваліфікації; мотивація працівників до високоефективної праці; безпечні умови праці.

Під розвитком персоналу необхідно розуміти сукупність організаційно-економічних заходів підприємства у сфері навчання персоналу, його перепідготовки і перекваліфікації. Взагалі розвиток персоналу охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [2].

Соціальний інтелект, інноваційна творча праця, креативне мислення, розвиток особистості набувають усе більшої цінності та спонукають до продуктивнішої праці.

Різні установи та організації повинні бути залучені до розвитку HR для виконання функцій, які пов'язані з освітою, процесом вивчення і дослідження, професійної підготовки та консалтингу, а також різних підприємств і організацій, де люди працюють і отримують досвід і компетентність [3].

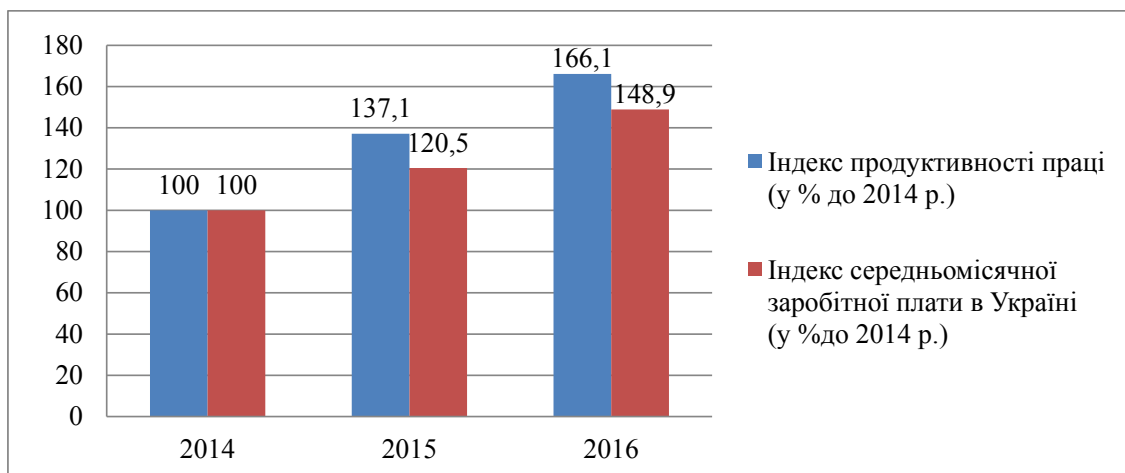


Рис. 1. Динаміка продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати в Україні, %

Таблиця 2  
Продуктивність праці та середньомісячна заробітна плата в Україні в 2014–2016 рр.

	2014	2015	2016	Абсолютне відхилення	Темп приросту, %
ВВП млн. грн.	1 586 915	1 979 458	2 383 182	796267	50,18
Кількість зайнятих (тис.)	18 073	16 443	16 334	-1739	-9,62
Продуктивність праці (ВВП у розрахунку на одного зайнятого), грн.	87 806	120 383	145 903	58097	66,17
Середньомісячна заробітна плата, грн	3 480	4 195	5 183	1703	48,94
Індекс продуктивності праці (у % до 2014 р.)	100	137,1	166,1	66,1	66,10
Індекс середньомісячної заробітної плати в Україні (у % до 2014 р.)	100	120,5	148,9	48,9	48,90

Про програми підвищення кваліфікації мають дбати і самі роботодавці: це вигідно для них і це мотивує працівників.

Створення умов для продуктивної та творчої праці – головне завдання кожного роботодавця, адже це прямий шлях до економічного зростання. Завдяки високій продуктивності праці за один і той же проміжок часу буде виготовлена більша кількість товарів, зменшаться витрати на одиницю продукції. Це сприятиме зростанню заробітної плати, що формуватиме передумови до збільшення прошарку середнього класу, продукуватиме стимули для розвитку трудового потенціалу та людського капіталу, що є основними засадами довгострокового соціально-економічного розвитку України.

**Висновки з цього дослідження.** Отже, проаналізувавши стан продуктивності праці в Україні, ми можемо зробити висновок, що існує низка проблем, які гальмують економічне зростання.

Можна визначити основні шляхи підвищення продуктивності праці в Україні:

1) підвищення технічного рівня виробництва на основі залучення інвестиційних процесів;

2) розвивати високотехнологічне виробництво із високою доданою вартістю;

3) створити прозору систему стимулювання всіх форм зайнятості;

4) впровадити преференції під час створення нових робочих місць;

5) заохочувати самозайнятість населення й ведення бізнес-діяльності;

6) мінімізувати податки на заробітну плату і фонд оплати праці;

7) скорегувати співвідношення оплати праці працівників різних професій, професійних груп і секторів економіки, здійснити диференціацію складності праці, сформувати політику оплати праці в країні;

8) визначати пріоритетні сфери зайнятості і під них формувати державне замовлення для освіти, виховувати в людях підхід «вчитися протягом життя» та зробити гнучкою систему освіти;

9) розвивати інституції соціально-трудо-вих відносин – професійні асоціації, спілки та співтовариства. Завдяки цьому стане можливим упровадження етики нових трудових відносин, підвищення цінності праці;

10) соціально-трудо-ві відносини мають стати одним із ключових національних пріоритетів розвитку країни.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Заборовская О.В. Особенности влияния кризиса на условия формирования и развития человеческого капитала в регионах России / О.В. Заборовская // KRYSYS FINANSOWY: przebieg i skutki społeczno-gospodarcze w Europie Srodkowej i Wschodniej / Pod redakcją Ś. Partyckiego. – Т. 2. – Lublin: Wydawnictwo KUL, 2012. – Р. 50–56.
2. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19.
3. Савченко О.І. Оцінка рівня компетентнісної складової трудового потенціалу інженерно-технічних працівників / О.І. Савченко // Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. – 2015. – № 1. – С. 114–120.
4. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (25–26 квітня 2017 р.). – К. : КНЕУ, 2017. – 361 с. – ISBN 978-966-926-155-7.
5. Колот А.М., Герасименко О.О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрям розвитку соціально-трудо-вої сфери / А.М. Колот, О.О. Герасименко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 3–13.
6. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS\\_470684/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang-en/index.htm).