

## **ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЯК ІНДИКАТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**Шахно А.Ю.\***, 2013

*Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

У статті проаналізовано залежність зміни продуктивності праці від розвитку людського капіталу на рівні держави, місця цього капіталу як фактора зростання й розвитку економіки і запропоновано ряд заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

**Ключові слова:** *людський капітал, продуктивність праці, інвестиції у людський капітал, освіта, охорона здоров'я, оплата праці, організація праці, законодавчо-правові гарантії.*

**Постановка проблеми.** Продуктивність праці є основним показником ефективного використання трудових і матеріальних ресурсів країни, характеристикою її економічного розвитку, наявності в країні відповідного рівня техніки і технологій, професійних та кваліфікованих людських ресурсів, належної організації праці.

З огляду на складну ситуацію України і її суттєве відставання за показниками продуктивності праці від розвинених країн світу, що є суттєвим фактором конкурентоспроможності, достатньо актуальним є дослідження впливу розвитку людського капіталу на продуктивність праці.

Світовий досвід свідчить, що підвищення продуктивності праці в масштабах національної економіки можливо в умовах стабільного залучення довгострокових інвестицій у соціальний сектор. Тобто інвестування у людський капітал країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження сутності продуктивності праці, визнання продуктивних здібностей людини як особливого виду людського капіталу розглянуто в працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених таких як: Г. Беккера, М. Блауга, Д. Богині, Г. Боуена, А. Гальчинського, В. Гейця, О. Грішнєвої, В. Денесюка, А. Добриніна, І. Каленюка, В. Куценко, К. Маркса, В. Петті, Д. Рікардо, Л. Семіва, Ж.–Б. Сея, А. Сміта, Л. Туроу, Ж. Шульги, Т. Шульца та ін. Незважаючи на підвищений інтерес науковців до обраної проблематики, дослідження людського капіталу як багатогранного та складного явища не втрачає актуальності.

**Метою** статті є визначення взаємозв'язку продуктивності праці і людського капіталу, місця цього капіталу як фактора зростання й розвитку економіки та розробка комплексу заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

**Виклад основного матеріалу.** Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають з цього визначення:

– по–перше, людський капітал — це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

– по–друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

– по–третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника;

– по–четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків [1].

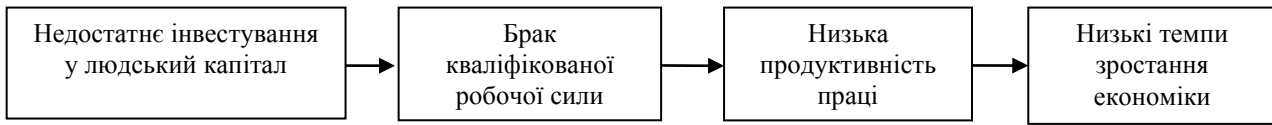
У країнах з розвинутою ринковою економікою оцінка рівня продуктивності праці продовжує залишатися одним із найважливіших індикаторів динаміки розвитку соціально–трудої сфери.

Через низький рівень економічного розвитку країна не зможе виділити достатньо засобів для професійної підготовки і перепідготовки кадрів. А це є фактором відсталості системи утворення, через що створюється значний недолік кваліфікованої робочої сили, нестача фахівців, що гальмує підвищення продуктивності праці, а її повільні темпи росту є важелем відсталості економіки, що не зможе виділити необхідні кошти для інвестування у покращення існуючої ситуації.

---

\*©Шахно А.Ю. – к.е.н., Криворізький економічний інститут ДВНЗ «Криворізький національний університет»

З огляду на все вищезазначене, можна побудувати певну схему взаємозв'язку низької продуктивності праці і нерозвиненості економіки як результату нестачі кваліфікованого персоналу (рис.1).



**Рис. 1. Схема взаємозв'язку нерозвиненості економіки через недостатнє інвестування у людський капітал.**

Рівень якості працівників підприємств і організацій України є відносно низьким порівняно з вимогами, які існують на міжнародному ринку праці. Керівники підприємств не надають належної уваги й зацікавленості можливості підвищення професійного рівня своїх працівників.

При цьому, досить мала увага приділяється важелю мотивації праці робітників по підвищенню професійного рівня. На теперішній момент підприємства витрачають на організацію навчання кадрів у середньому 0,5–0,7% від розміру заробітної платні. На рівні з цим, світова практика свідчить, що мінімальні витрати, які могли б забезпечити покращення трудового потенціалу країни, повинні становити не менше 1,5–2% [3].

З огляду на це, доцільно дослідити взаємозв'язок людського капіталу та продуктивності праці як головного індикатора його розвитку (рис.2).



**Рис. 2. Схема взаємозв'язку інвестицій у людський капітал та зростання продуктивності праці.**

Таким чином, традиційно розглянутий основний індикатор результативності трудової діяльності окремого працівника чи організації в цілому – продуктивність праці продовжує зберігати своє значення для оцінки рівня і перспектив розвитку людського капіталу. Це говорить про необхідність розвитку теорії продуктивності праці, що має досить сильне значення для керування людським капіталом підприємств, організацій і країни в цілому.

Виходячи з того, що підвищення продуктивності праці безпосередньо пов'язано з рівнем кваліфікації працівника, проаналізуємо основні показники інвестицій в освіту і охорону здоров'я населення з боку держави можливого її постійного підвищення проведемо дослідження інвестування держави у людський капітал.

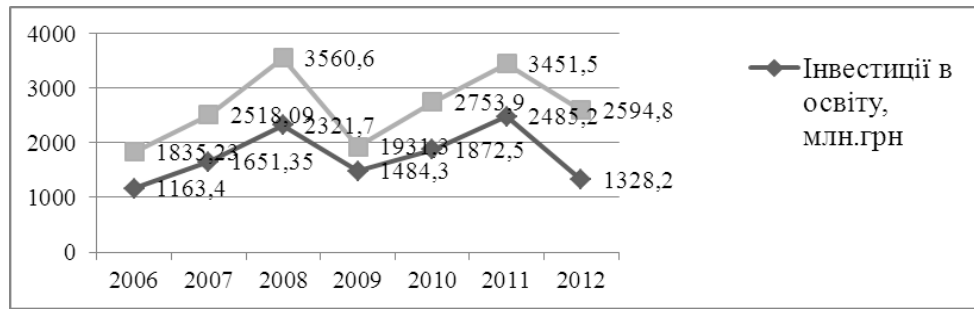
Важливим показником розвитку людського потенціалу є величина інвестицій на освіту і охорону здоров'я населення (табл. 1, рис.3 ).

Таблиця 1

**Розмір інвестування державного бюджету України в освіту і охорону здоров'я населення**

Показник	Одиниці виміру	Роки							
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Інвестиції в освіту	млн. грн	1163,4	1651,4	2322	1484,3	1873	2485	1328,2	
	% до загал. обсягу	1,0	0,8	0,8	1,0	1,1	1	0,5	
	темп приросту, %	–	<b>41,94</b>	<b>40,59</b>	<b>-36,07</b>	<b>26,15</b>	<b>32,72</b>	<b>-46,56</b>	
Інвестиції на охорону здоров'я та надання соціальної допомоги	млн. грн	1835,23	2518,1	3561	1931,3	2754	3452	2594,8	
	% до загал. обсягу	1,5	0,9	1,0	1,3	1,6	1,4	1,0	
	темп приросту, %	–	<b>37,208</b>	<b>41,4</b>	<b>-45,8</b>	<b>42,59</b>	<b>25,33</b>	<b>-24,82</b>	

Джерело: розроблено автором на основі [4].



**Рис. 3. Динаміка інвестування держбюджету України в освіту і охорону здоров'я за період 2006–2012рр [4].**

Аналізуючи табл. 1 та рис. 3 можна зробити висновок, що розмір інвестування в дані сфери є досить змінними. Починаючи з 2006 року по 2008 рік спостерігається поступове зростання інвестиційних вкладів. З причин економічної кризи у 2008 році вже з 2009 році спостерігається зниження інвестицій на 36,07% і на 45,80%. Не дивлячись на ситуацію, яка склалася в країні на той момент, вже у 2010 році відбувається зростання на 26,15% і 42,59%, а вже у 2011 році зростання склало 32,72% і 25,33% відповідно. Станом на 2012 рік спостерігається зниження розміру інвестицій на 45,56% і 24,82%.

Доречно розглянути динаміку чисельності підготовлених кваліфікованих працівників у професійно–технічних навчальних закладах (табл. 2).

З табл. 2 видно, що кількість професійно–технічних закладів станом на 2012 рік – 972, що є нижчим за показники 2006 року на 49 закладів (–4,8%). Через суттєве зменшення кількості даних навчальних закладів, зменшується і чисельність кваліфікованих робітників: у 2012 році підготовлено кваліфікованих робітників менше на 87,2 тис. чол., що становить 30,14% у порівнянні з 2006 роком.

Що стосується ситуації, яка склалася у вищих навчальних закладах (табл. 3), можна зазначити, що за аналізований період 2006–2012рр. спостерігається зменшення кількості вищих навчальних закладів на 4,57%. З огляду на зменшення кількості навчальних закладів, спостерігається зниження чисельності фахівців I–II рівня акредитації на 33,14% (порівняно з 2006 роком) і збільшення чисельності фахівців III – IV рівня акредитації на 25,89%.

Таблиця 2.

**Динаміка показників кількості професійно–технічних закладів і чисельності підготовлених кваліфікованих робітників за період 2006–2012рр.**

Навчальний рік	Кількість закладів		Кількість учнів		Прийнято учнів		Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників	
	тис. чол.	темп приросту, %	тис. чол.	темп приросту, %	тис. чол.	темп приросту, %	тис. чол.	темп приросту, %
2006	1021	–0,20	473,8	–4,59	303,7	–3,34	289,3	0,94
2007	1022	0,10	454,4	–4,09	299,2	–1,48	285,1	–1,45
2008	1018	–0,39	443,6	–2,38	288,1	–3,71	269,6	–5,44
2009	975	–4,22	424,3	–4,35	249,9	–13,26	239,4	–11,20
2010	976	0,10	433,5	2,17	282,9	13,21	247,4	3,34
2011	976	0,00	409,4	–5,56	241,7	–14,56	240,1	–2,95
2012	972	–0,41	423,3	3,40	241,8	0,04	202,1	–15,83
2012/2006, +/-	–49	–	–50,5	–	–61,9	–	–87,2	–
2012/2006, %	–	–4,80	–	–10,66	–	–20,38	–	–30,14

Джерело: розроблено автором на основі [2].

Таблиця 3.

## Динаміка кількості студентів та випускників навчальних закладів різних рівней акредитації за 2006/07 – 2012/13 н.р.

Навчальний рік	Кількість закладів		Прийнято студентів, тис. чол.				Випущено фахівців, тис. чол.			
	I–II рівнів акредитації	III–IV рівнів акредитації	I–II рівнів акредитації	Темп приросту, %	III–IV рівнів акредитації	Темп приросту, %	I–II рівнів акредитації	Темп приросту, %	III–IV рівнів акредитації	Темп приросту, %
2006/07	570	350	151,2	– 10,64	507,7	0,93	137,9	–3,36	413,6	11,06
2007/08	553	351	142,5	–5,75	491,2	–3,25	134,3	–2,61	468,4	13,25
2008/09	528	353	114,4	–19,72	425,2	–13,4	118,1	–12,06	505,2	7,86
2009/10	511	350	93,4	–18,36	370,5	–12,9	114,8	–2,79	527,3	4,37
2010/11	505	349	129,1	38,22	392	5,80	111	–3,31	543,7	3,11
2011/2012	501	345	105,1	–18,59	314,5	–19,77	96,7	–12,88	529,8	–2,56
2012/2013	489	334	99,8	–5,04	341,3	8,52	92,2	–4,65	520,7	–1,72
2012/13)/ (2006/07), +/-	<b>–81</b>	<b>–16</b>	<b>–51,4</b>	–	<b>–166,4</b>	–	<b>–45,7</b>	–	<b>107,1</b>	–
(2012/13)/ (2006/07), %	<b>–14,21</b>	<b>–4,57</b>	–	– <b>33,99</b>	–	– <b>32,78</b>	–	– <b>33,14</b>	–	<b>25,89</b>

Джерело: розроблено автором на основі [2].

Отже, можна зазначити, що в Україні спостерігається скорочення кількості навчальних закладів в результаті їх ліквідації та реструктуризації.

Доцільно також зазначити, що зменшення кваліфікованого людського капіталу відбувається також за рахунок погіршення демографічної ситуації, яка склалася в Україні.

За даними державної служби статистики України станом на кінець 2012 року в країні, за оцінкою, чисельність наявного населення становила 45553,0 тис. осіб, з них міського населення – 31376,03 тис. осіб [2]. Упродовж 2012 року чисельність населення країни зменшилася на 80,6 тис. осіб, що становило 3,1 особи на 1000 наявного населення. Зменшення чисельності населення країни відбулося виключно за рахунок природного скорочення – 142,4 тис. осіб, разом із тим зафіксовано міграційний приріст населення – 17,1 тис. осіб. Причиною природного скорочення є суттєве перевищення числа померлих над народженими. У 2012 році в Україні народилося 520,7 тис. дітей, а померло 663,1 тис. осіб.

Продовжується процес старіння населення. Частка населення у віці 60 років і старші (показник старіння населення) щорічно збільшується (на початок 2008 року – 20,3%; 2009 року – 20,4%; 2010 року – 20,7%; 2011 року – 20,9%, 2012 року – 21,2%). Чисельність населення у віці 60 років і старше перевищує число дітей у віці 0–15 років. На початок 2012 року це перевищення складало 2,6 млн. осіб. Перевага людей пенсійного віку спостерігається майже в усіх регіонах за винятком Закарпатської та Рівненської областей.

З огляду на негативне демографічне становище потрібно приділити належну увагу охороні здоров'я населення, адже останнє є однією з головних умов соціального благополуччя й успішного економічного зростання, збільшення тривалості активного життя, поліпшення демографічної ситуації.

Але питаннями охорони здоров'я повинна займатися як держава, так і підприємства, які приймають на роботу робітників. Держава забезпечує законодавче регулювання цих питань, в свою чергу підприємства неодмінно повинні дотримуватися цих вимог. На підприємствах повинна забезпечуватися належна система охорони праці, яка створює необхідні умови праці і охорони здоров'я працюючого.

Одним із ключових факторів зростання продуктивності праці та динамічних конкурентних переваг вважається технологія, хоча цей фактор не в змозі безпосередньо вплинути на конкурентоспроможність економіки, він лише надає можливість взаємодіяти з людським фактором (капіталом) і за допомогою цього надає можливість економіці набувати інноваційних змін. Фінансування інноваційної діяльності підприємств України за 2000–2012рр. представлено на рис. 4.



Джерело: розроблено автором на основі [2].

**Рис. 4. Фінансування інноваційної діяльності підприємств України за 2000–2012рр., млн. грн.**

Продуктивність праці значною мірою залежить від законодавчо–правових гарантій та налагодженої і раціональної організації праці для працівників, зокрема, як вже зазначалося про умови, охорону та безпеку праці, організацію робочих місць та трудову дисципліну, оплату праці.

Вагомим засобом стимулювання продуктивності праці, а також підвищення НТП та економічного зростання як підприємства, так і країни загалом, є ефективна оплата праці. Динаміка показників заробітної плати у співставленні з прожитковим мінімумом за період 2006–2012рр. представлено в табл. 4.

З табл. 4 видно, що за аналізований період середньомісячна номінальна заробітна плата поступово збільшувалась, але щорічні темпи її приросту зменшились з 29,8% (2006р.) до 14,9% (2012р.). Реальна заробітна плата (у % до попереднього року) не мала постійної динаміки: спостерігається її зменшення в 2009 (90,8%) та 2011 (108,7%) роках. Також поступово темпи приросту мінімальної заробітної плати зменшувались (з 20,5% до 12,9%), а темпи приросту прожиткового мінімуму, навпаки, в цілому підвищились з 11,5% до 14,9%. Негативною тенденцією є те, що все меншого значення набуває професійно–кваліфікаційний рівень у розмірі заробітної плати працівників.

Таблиця 4.

**Динаміка показників заробітної плати та прожиткового мінімуму по Україні за 2006–2012рр.**

Роки	Середньомісячна заробітна плата				Мінімальна заробітна плата, грудень		Прожитковий мінімум, грудень	
	номінальна			реальна	грн.	Темп приросту, %	грн.	Темп приросту, %
	грн.	Темп приросту, %	у % до прожиткового мінімуму	у % до попереднього року				
2006	1041	29,2	206,1	118,3	400,0	20,5	505	11,5
2007	1351	29,8	237,9	112,5	460,0	15,0	568	12,5
2008	1806	33,7	270,0	106,3	605,0	31,5	669	17,8
2009	1906	5,5	256,2	90,8	744,0	23,0	744,0	11,2
2010	2239	17,5	255,9	110,2	922,0	23,9	875,0	17,6
2011	2633	17,6	276,3	108,7	1004,0	8,9	953,0	8,9
2012	3026	14,9	276,3	114,4	1134,0	12,9	1095,0	14,9
2012/2006, %	–	190,7	–	–	–	183,5	–	116,8

Джерело: розроблено автором на основі [2].

Ще одним впливаючим показником підвищення продуктивності праці є законодавчо–правові гарантії для працівників, що сприяють зниженню соціальної напруги як у колі працівників підприємств, так і суспільстві загалом. Такими гарантіями є соціальне партнерство, яке представляє собою систему взаємовідносин між працівниками (їх представниками), що дозволяє враховувати

взаємні інтереси сторін при всій їх протилежності та на цій основі досягати згоди з соціально-економічних питань, яка закріплюється у колективних договорах, угодах та партнерстві [3].

Вважаємо, що в сучасних умовах розвитку ринкової економіки держава як власник, адміністратор і гарант інтересів громадян на сьогодні в повній мірі не захищає найманого працівника та роботодавця, не виявляє соціальної відповідальності. Проявом цього є низькі рівні оплати праці на державних підприємствах, в першу чергу, в галузях охорони здоров'я, освіти, науки, культури.

З огляду на отримані результати дослідження, розрахуємо сукупну продуктивність праці в країні. Продуктивність праці на рівні національної економіки доцільно розраховувати як відношення ВВП в економіці в цілому до кількості зайнятих [5].

$$P_{Et} = \text{ВВП}_t / KЗ_t, \quad (1)$$

де ВВП<sub>t</sub> – валовий внутрішній продукт в економіці в цілому в постійних цінах для цілей проведення динамічного аналізу продуктивності праці;

KЗ<sub>t</sub> – кількість зайнятих;

t – період, для якого проводиться розрахунок.

Таблиця 5

Продуктивність праці в Україні протягом 2006–2012 років [6]

Показники	Роки						
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ВВП у фактичних цінах, млн.грн	544153	720731	948056	913345	1082569	1302079	1408889
ВВП (в постійних цінах 2007 року), млн.грн	669865	720731	737336	628516	654598	688596	689973
Зміна обсягу ВВП до попереднього року, %	107,3	107,9	102,3	85,2	104,1	105,2	100,2
Індекс споживчих цін, %	111,6	116,6	122,3	112,3	109,1	104,6	99,80
Чисельність зайнятих, тис.чол.	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0	20324,2	20354,3
Середньомісячна заробітна плата номінальна	1041	1351	1806	1906	2239	2633	3026
Темп приросту номінальної ЗП, %	29,2	29,8	33,7	5,5	17,5	17,6	14,9
Сукупна продуктивність праці, (тис.грн./чол)*	32,31	34,48	35,16	31,13	32,30	33,88	33,90
Темп приросту сукупної продуктивності праці, %	–	1,07	1,02	–11,46	1,04	4,89	0,06

Джерело: розроблено автором на основі [2].

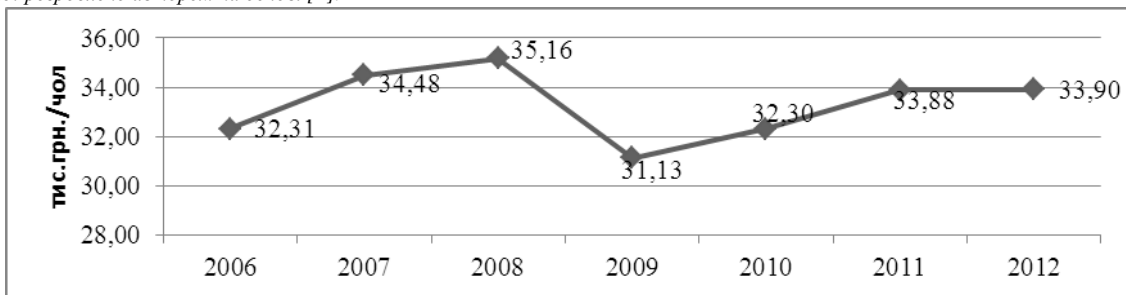


Рис. 5. Динаміка зміни сукупної продуктивності праці за період 2006–2012рр.

З огляду на отримані результати розрахунку видно, що при негативному демографічному стані і нестабільній ситуації зайнятості населення, яка склалася в Україні протягом 2006–2012 років, продуктивність праці в період фінансово-економічної кризи знизилась з 35,16 тис.грн/чол.(2008р.) до 31,13 тис.грн/чол.(2009р.). За період 2009–2012рр. спостерігається поступове підвищення продуктивності праці до 33,9 тис.грн/чол., що є позитивною динамікою.

**Висновки.** Таким чином, результати дослідження показали, що одним з індикаторів розвитку людського капіталу є рівень продуктивності праці. При можливості покращення стану людського потенціалу підприємства і умов його розвитку можливе покращення результатів його діяльності, і навпаки, підвищення продуктивності праці являється показником покращення ситуації в країні, яка пов'язана з розвитком найважливішого ресурсу усіх держав – людського капіталу.

На наш погляд, для стабілізації ситуації і можливості подальшого зростання показника

продуктивності праці в країні необхідно провести ряд заходів з боку держави, пов'язаних з розвитком людського капіталу, а саме:

– відновлення стимулюючої і відтворювальної функції заробітної платні (недопущення встановлення мінімальної заробітної платні нижче прожиткового мінімуму по країні, удосконалення встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці працівників, врегулювання прожиткового мінімуму відносно споживчого кошика);

– для покращення якості людського капіталу та відповідно збільшення продуктивності праці є необхідним заохочення системи безперервної освіти шляхом впровадження певних стимулів;

– при цьому є необхідним стимулювання раціоналізаторської і винахідницької діяльності.

Особливу увагу необхідно, також, звернути на організацію праці та законодавчо–правові гарантії, а саме: створення та реалізація системи заходів з охорони праці на рівні як держави, так і окремого регіону чи підприємства; підвищити контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і усією програмою для виявлення і вирішення можливих проблем на початку їх виникнення; необхідно забезпечити більш раціональний план використання трудових ресурсів; дієвий контроль з боку Міністерства праці та соціальної політики і профспілок за дотриманням трудових угод та партнерства на підприємстві, де закріплені основні права працівника.

Отже, як теорія, так і практика свідчать, що економічне зростання країни залежить від розвитку людського капіталу, який є головним чинником конкурентоспроможності національної економіки і сприяє підвищенню продуктивності. Для перспективи подальшого дослідження даного питання розглядається можливість розробки заходів підвищення якості людського капіталу, спричиненої створенням ефективної системи професійної безпеки і здоров'я працівників та впровадження її на підприємствах України.

**Література:**

1. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Поливяна // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С.37–41.
2. Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
3. Економіка праці та соціально–трудова відносини : [підручн.] / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. АМ. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
4. Інвестиції в основний капітал за видами економічної діяльності /Державна служба статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:[http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ibd/iokved/iokved\\_u/iokved\\_0407\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ibd/iokved/iokved_u/iokved_0407_u.htm)
5. Пухтаєвич Г.О. Аналіз національної економіки: [навч. посіб.] / Г.О. Пухтаєвич– К:КНЕУ, 2005 – 254 с.