

Working Paper 16385 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nber.org/papers/w16385.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w16385.pdf?new_window=1).

7. Hong H. Digging into Commodities. / H. Hong, M. Yogo [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bnet.fordham.edu/yan/publications/Commodities061609.pdf>.

8. Bazoobandi S. Political Economy of the Gulf Sovereign Wealth Funds-A Case Study of Iran, Kuwait, Saudi Arabia and the United Arab Emirates. / S.Bazoobandi. – Routledge. – 2012. – 208 с.

9. Devarajan S. Hotelling's «Economics of Exhaustible Resources»: Fifty Years Later / S. Devarajan, A. Fisher // Journal of Economic Literature. – Vol. 19. – Issue 1. – March. – 1981. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://msl1.mit.edu/classes/esd123/2003/bottles/hotelling\\_50\\_years\\_later.pdf](http://msl1.mit.edu/classes/esd123/2003/bottles/hotelling_50_years_later.pdf).

10. Hotelling H. Economics of Exhaustible Resources: Fifty Years Later / H. Hotelling // Journal of Political Economy – Vol. 39. – Issue 2. – April. – 1931. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://msl1.mit.edu/classes/esd123/2003/bottles/Hotelling.pdf>.

11. Gaudet G. Natural Resource Economics under the Rule of Hotelling. / G. Gaudet [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.middleeastoil.net/Natural%20Resource%20Economics%20under%20the%20Rule%20of%20Hotelling1.pdf>.

12. Friedman M. Windfalls, the 'Horizon,' and Related Concepts in the Permanent-Income Hypothesis / M. Friedman. // Measurement in Economics: Studies in Mathematical Economics and Econometrics in Memory of Yehuda Grunfeld – Stanford : Stanford University Press. – 1963. – pp. 3-28. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://0055d26.netsolhost.com/friedman/pdfs/other\\_academia/Stanford.01.01.1963.pdf](http://0055d26.netsolhost.com/friedman/pdfs/other_academia/Stanford.01.01.1963.pdf).

13. Tang Ke Index investment and financialization of commodities / Ke Tang, Wei Xiong // Working Paper 16385 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nber.org/papers/w16385.pdf?new\\_window=1](http://www.nber.org/papers/w16385.pdf?new_window=1).

14. The Super-Cycle Report, Standard Chartered, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.standardchartered.co.id/\\_documents/press-releases/en/The%20Super-cycle%20Report-12112010-final.pdf](http://www.standardchartered.co.id/_documents/press-releases/en/The%20Super-cycle%20Report-12112010-final.pdf).

15. Benedictow A. Oil dependency of the Russian economy: An econometric analysis / A. Benedictow, D Fjærtøft, O. Løfsnæs // Economic Modelling. – Vol. 32 - May – 2013. – pp. 400-428 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264999313000667>.

16. Министерство финансов Российской Федерации [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minfin.ru/ru/reservefund/expenditure>.

УДК 331.101.6 : 338.24

**Петрацак О. О., к.е.н.,**

Буковинський державний фінансово-економічний університет,  
м. Чернівці

### **Соціально-економічні важелі підвищення продуктивності праці в системі чинників її зростання в сучасних умовах**

*Запропонована класифікація чинників та важелів підвищення продуктивності праці шляхом виокремлення важелів пріоритетного впливу та розширення групи соціально-економічних важелів на основі включення економічних і соціальних засобів та інструментів впливу на трудову поведінку найманих працівників. Це дозволило обґрунтувати їх системний взаємозв'язок з усіма соціально-економічними чинниками та резервами підвищення продуктивності праці, доцільність урахування в пошуку оптимальних регуляторів трудової активності.*

**Ключові слова:** продуктивність праці, чинники, важелі, трудова поведінка, мотиви трудової діяльності.

*Предложенная классификация факторов и рычагов повышения производительности труда путем выделения рычагов приоритетного влияния и расширение группы социально-экономических рычагов на основе включения экономических и социальных средств и инструментов воздействия на трудовое поведение наемных работников. Это разрешило обосновать их системную взаимосвязь со всеми социально-экономическими факторами и резервами повышения производительности труда, целесообразность учета в поиске оптимальных регуляторов трудовой активности.*

**Ключевые слова:** производительность труда, факторы, рычаги, трудовое поведение, мотивы трудовой деятельности.

*The classification of factors and leverages increased labour productivity was proposed through singling priority leverages of influence and expansion of social and economic leverages based on the inclusion of economic and social means and instruments to influence the behavior labour of employees. It has allowed justifying their systematic correlation with all the social and economic factors and reserves increased labour productivity and advisability into account in the search finding optimal regulators labour activity.*

*Keywords: labour productivity, factors, leverages, labour behavior, labour activity motives.*

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах, коли стан реального сектору нашої економіки позначений негативними наслідками соціально-економічної кризи, що неминуче відображається на соціально-трудовах відносинах, головним напрямом економічної теорії та практики стає пошук та реалізація інноваційних ідей. А це, в свою чергу, надає особливої актуальності вирішенню проблеми, пов'язаної із досягненням високої продуктивності ресурсів, оскільки цей показник є основним об'єктивним критерієм стабільності економіки. Так, висока продуктивність забезпечує не тільки приріст валового внутрішнього продукту, зниження собівартості продукції, конкурентоспроможності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, але й забезпечує якісні перетворення у структурі національної економіки, що сприяє зростанню життєвого рівня населення. Розвинуті країни досягнули різкого підйому економіки, насамперед, за рахунок значного росту продуктивності праці, а їх економічні показники базуються на високій продуктивності праці, що є показником суспільного прогресу. Проте в Україні спостерігається деформованість стимулів до продуктивної праці, суперечливість соціально-економічних методів стимулювання трудової діяльності, недостатньо розвинута соціальна відповідальність учасників трудових відносин. Саме тому актуальним є перегляд традиційного ставлення до вибору важелів управління продуктивністю праці, подолання поширеної недооцінки значущості соціально-економічних інструментів впливу на трудову поведінку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні основи наукових уявлень про продуктивність праці та важелі її підвищення закладено працями дослідників минулого й сучасності. Проблему підвищення продуктивності праці різноаспектно досліджували М. Берник [1], Д. Богиня [2], М. Ведерніков [3], Б. Генкин [5], С. Кожем'якіна [7], Н. Мицишин [9], О. Орленко [10], М. Пітюлич [11], М. Семикіна [12-13] та ін. Водночас постала гостра потреба у вивченні шляхів зростання продуктивності праці, визначенні ролі в цьому соціально-економічних чинників та важелів у сучасних умовах господарювання.

**Постановка проблеми.** В Україні система соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці традиційно недооцінюється і все ще залишається вкрай недосконалою, що гальмує розвиток та використання продуктивних можливостей найманих працівників, знижує їх зацікавленість у зростанні продуктивності праці. Оскільки в сучасних умовах працівник чутливий до можливостей кращого задоволення соціально-економічних потреб, тому саме соціальні та економічні методи, чинники впливу виявляються більш дієвими для відповідальнішого ставлення до праці, нарощування професійної майстерності, вдосконалення трудових навичок, прояву більш високої зацікавленості у досягненні кращих результатів праці. Тому вважаємо, що важелі підвищення продуктивності праці – це є той зовнішній вплив на працівника, який може включати і дію різноманітних чинників, і дію певних методів впливу, і залучення невикористаних раніше інструментів впливу.

**Виклад основного матеріалу.** Важелі підвищення продуктивності праці необхідно розглядати у тісному взаємозв'язку із чинниками, які їх утворюють. За С. Мочерним, підвищення продуктивності праці у суспільстві загалом означає

економію живої та уречевленої праці або зменшення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару чи послуги, а конкретнішими факторами зростання суспільної продуктивності праці є використання досягнень НТР у виробництві, поглиблення суспільного поділу праці, в тому числі міжнародного, у формі спеціалізації, кооперування та комбінування виробництва, впровадження нових форм організації праці, досягнення реального плюралізму форм економічної власності; індивідуальної – рівень освіти, кваліфікації працівника, його культури, свідомості, психологічний стан тощо [6, с. 118].

Проаналізувавши погляди Д. Богині, Д. Ведернікова, Б. Генкіна, М. Пітюлич, М. Семікіної та інших науковців [1; 2, с. 267; 3; 5, с. 115; 7; 11, с. 99; 13, с. 97] на класифікацію чинників продуктивності праці, ми сформували комплексну схему чинників за змістом, за джерелами виникнення, за керованістю впливу та за сферою виникнення (рис. 1).

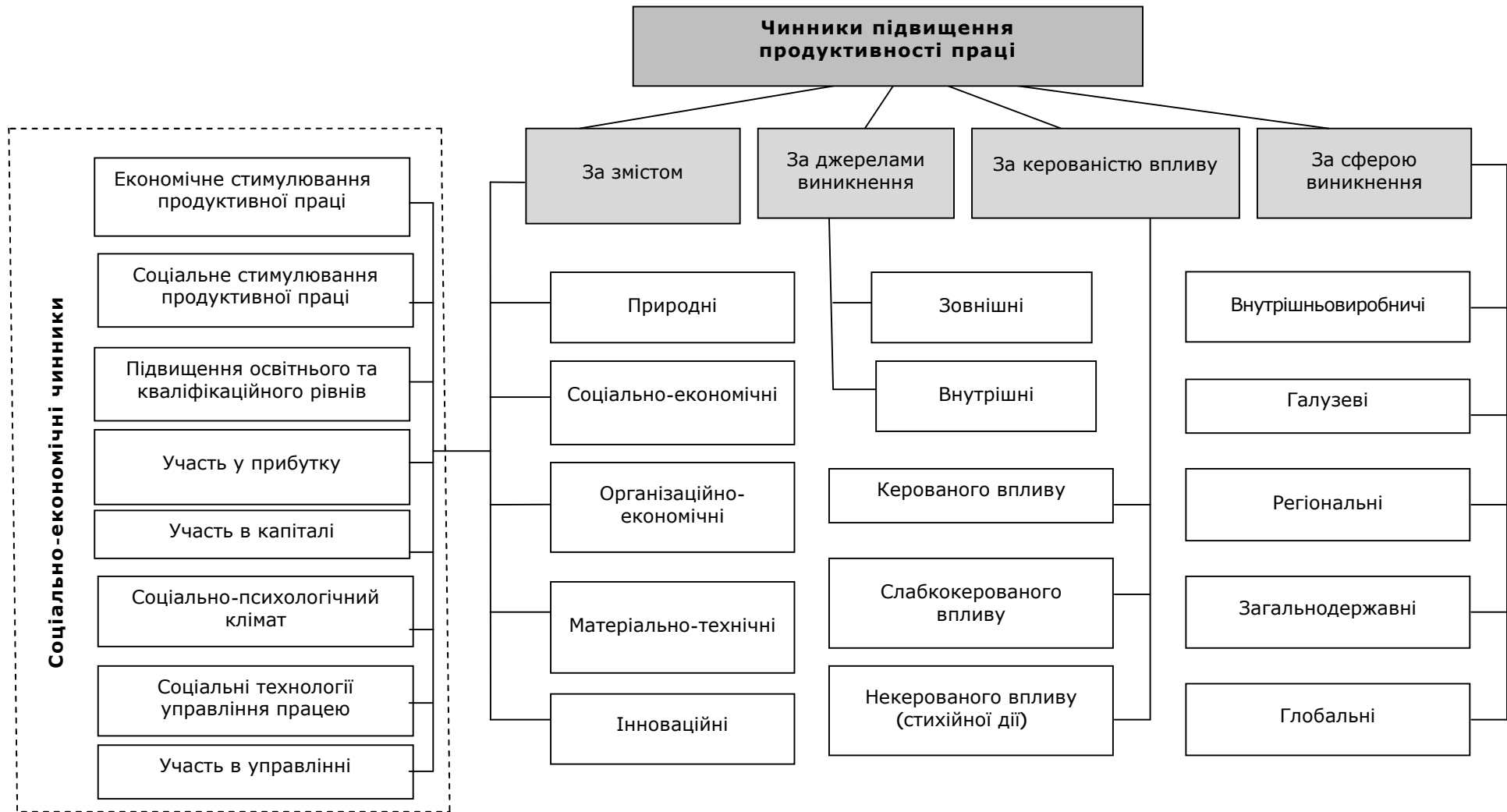
Виділено групи чинників продуктивності праці за змістом: матеріально-технічні, які характеризують рівень розвитку та ступінь використання засобів виробництва, передусім знарядь праці; соціально-економічні, які характеризують кваліфікацію, умови праці, ставлення працівників до праці; організаційно-економічні, які характеризують рівень організації праці, організації виробництва та управління виробництвом; природні, що характеризується особливостями розміщення продуктивних сил, кліматичними особливостями районів тощо.

За класифікаційною схемою чинників впливу на продуктивність праці Н. Мищишина, їх виділено в чотири основні групи: технічний прогрес та інтенсифікація виробництва; природні; організаційно-господарські та соціально-економічні [9, с. 70]. Крім того, за рівнем керованості Д. Богиня [2, с. 98] виділяє наступні групи чинників:

- ті, якими може керувати суб'єкт господарювання (умови праці, мотивація, організація, управління, інновації тощо);
- ті, що перебувають поза сферою керування суб'єкта господарювання (ринкові відносини, політична ситуація, інфраструктура, конкуренція, соціальні цінності тощо).

На нашу думку, доцільно розділити вищенаведені підходи до класифікації за наступними ознаками: за джерелами появи (зовнішні, внутрішні) та за керованістю впливу (керованого впливу, слабо керованого впливу та некерованого впливу).

У сучасних умовах розвитку національної економіки на продуктивність праці впливають різноманітні психологічні чинники, зокрема система мотивації, які повинні відповідати ціннісним орієнтирам та потребам працівників. Стиль роботи керівництва, сприятливий соціально-психологічний клімат всередині колективу, задоволеність соціальними та побутовими потребами сприяють підвищенню морального задоволення працюючих, і як наслідок, приводить до зростання продуктивності праці. Саме тому, на нашу думку, у класифікації чинників продуктивності праці за змістом доцільно розширити групу соціально-економічних наступними складовими: участь в капіталі, соціальні технології управління працюючими та участь в управлінні та розмежувати економічне та соціальне стимулювання продуктивності праці. Соціально-психологічні та культурологічні фактори зазвичай відносять до основних чинників мотивації працівників.



**Рис. 1.** Класифікація чинників підвищення продуктивності праці та місце в ній соціально-економічних чинників  
 Джерело: доповнено автором на основі джерел [1; 2, с. 267; 3; 5, с. 115; 7; 11, с. 99; 13, с. 97].

В умовах економіки знань важливе місце відводиться інноваційним чинникам росту продуктивності праці. Інноваційна активність вітчизняних підприємств, що передбачає вдосконалення виробництва і оновлення продукції, є джерелом зростання продуктивності праці. На жаль, динаміка інноваційної активності вітчизняних підприємств за роки незалежності України демонструє негативну тенденцію.

Основним, а головне – невичерпним джерелом зростання продуктивності праці на вітчизняних підприємствах, на думку О. Орленко, виступає їхня інноваційна активність. Це доводить і Р. Солоу, який прийшов до висновку, що ріст продуктивності праці забезпечується на 87 % за рахунок використання досягнень технологічного прогресу і лише на 13 % – за рахунок нових інвестицій. Тому для українських підприємств єдиною можливістю покращити своє становище та збільшити рівень продуктивності праці виступає активізація власної інноваційної діяльності. Згідно з визначенням С. Комілова, інноваційна активність являє собою спроможність підприємств, організацій і галузей промисловості виробляти, використовувати і реалізувати нововведення для забезпечення конкурентоспроможності та утримання за собою частки ринків. Інноваційна активність – це здатність до постійного розширення, вдосконалення виробництва, оновлення виробленого продукту [10]. Тому варто доповнити існуючу класифікацію чинників зростання продуктивності праці інноваційними, що передбачає стимулювання інноваційної активності, вдосконалення виробництва, оновлення продукції, використання досягнень науково-технічного прогресу, заохочення до нововведень та раціоналізаторських рішень тощо.

Крім того, необхідно, на нашу думку, доповнити класифікацію чинників продуктивності праці ознакою за рівнем дії залежно від їх масштабності з виділенням наступних чинників: внутрішньовиробничі, галузеві, регіональні, загальнодержавні та глобальні. Наведена класифікація використовується для пофакторного аналізу можливого зростання продуктивності праці, при цьому вплив кожного із зазначених чинників зростання продуктивності праці оцінюється окремо.

Визначення сукупності інструментів підвищення продуктивності праці, які допомагають змінювати стан об'єкта з метою досягнення певних економічних результатів, є актуальним питанням. На жаль, у науковій літературі недостатньо розроблені теоретичні підходи щодо конкретного змісту та набору важелів підвищення продуктивності праці. О. Гелюх [4] виділяє методи регулювання соціально-економічних процесів на макроекономічному рівні, зокрема: податкова політика, що стимулює залучення ресурсів; перегляд ставок імпорتنних тарифів; використання експортних субсидій для стимулювання виходу вітчизняної продукції на зовнішній ринок; стимулювання створення нових організаційно-правових форм великих підприємств (вертикально-інтегрованих формувань); створення умов для об'єднання виробників (кооперування) у більшій організаційній одиниці; розвиток альтернативних видів діяльності для підвищення доходів.

На думку Л. Коваль, посилення ролі соціальних та економічних важелів активізації інноваційної праці пов'язано: з одного боку, з реформуванням соціально-правового простору, в якому перебувають інноватори, передусім захист прав на об'єкти інтелектуальної (промислової) власності, підняття престижу праці раціоналізаторів та винахідників, інженерної праці, відновлення системи перепідготовки та підвищення кваліфікації інженерних працівників, підкріплення визнання у державі та на підприємстві новаторства гідною зарплатою, наданням певних соціальних гарантій і пільг; з другого боку, є необхідним вдосконалення економічного стимулювання інноваційної праці на основі реформування оплати праці й формування доходів на макро-, мезо-,

мікроекономічному рівнях шляхом повернення оплаті праці її функцій; забезпечення урахування прояву творчості, результативності та складності роботи; матеріального заохочення зростання конкурентоспроможності працівників [7, с. 15].

У свою чергу, важелі управління людським капіталом, на думку Д. Ліфінцева [8] та О. Шляги [14], класифікуються на наступні групи із конкретними складовими:

1. організаційні – місія, ідеологія організації, принципи її діяльності; внутрішні нормативні документи; корпоративні стандарти поведінки; фірмовий стиль; система корпоративних заходів; організація процесу праці та відпочинку; селекція працівників; навчання працівників; робота профспілок;

2. економічні – система мотивації праці; страхування працівників; соціальна відповідальність; розподіл прибутків; укладення довгострокових контрактів;

3. інформаційні – історія організації; дотримання принципів культури керівництвом; особисте спілкування керівництва із працівниками; зв'язки з громадськістю;

4. соціально-психологічні – стиль управління; соціально-психологічний клімат; згуртованість; соціальна мотивація; соціально-психологічні особливості працівників.

М. Семікіна методи мотивації розглядає як сукупність прийомів та способів впливу на працівників, які спонукають його до ефективної праці, та об'єднує їх у такі групи:

- методи адміністративної мотивації (накази, розпорядження, інструкції, норми щодо виконання роботи з відповідними санкціями в разі невиконання, порушення трудової дисципліни);

- методи соціально-економічної мотивації (методи економічної мотивації: за результатами праці (проміжним, кінцевим), за статусом або рангом (оплата праці, премії, виплата дивідендів (участь у прибутку), надання пільг та компенсацій, відшкодування вартості житла, проїзду, харчування, лікування, участь у капіталі, інвестування у підготовку, розвиток працівників; оптимізація оподаткування доходу тощо; методи соціальної мотивації праці: забезпечення сприятливих та безпечних умов праці, саморозвитку, «збагачення» змісту праці, надання більшої самостійності в роботі; делегування більших повноважень, залучення до участі в управлінні, заохочення запровадженням гнучких графіків роботи, соціальних гарантій і пільг, соціального страхування, пенсійного забезпечення, розвиток соціальної інфраструктури та ін.);

- методи морально-психологічної мотивації (створення сприятливого психологічного клімату, підтримка ініціативи, оголошення подяки, нагородження грамотами, медалями, представлення до звань, висування на вищу посаду тощо) [12].

Нами запропоноване наступне визначення дефініції соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці – це сукупність засобів та інструментів впливу на свідомість, трудову поведінку працівників, їх ставлення до праці з метою підвищення продуктивності праці.

Проведений аналіз підходів науковців до класифікації важелів, інструментів та методів впливу на трудову поведінку працівників з метою підвищення продуктивності праці дозволив запропонувати авторську класифікацію (табл. 1).

Майже неможливо розмежувати вплив тільки внутрішніх чи тільки зовнішніх мотивів, тому в теперішніх ринкових умовах, що перебувають під впливом глобалізації, активізувати трудову поведінку людини може соціальна організація праці, яка опирається на мотивовану діяльність працівників.

Таблиця 1

**Класифікація важелів підвищення продуктивності праці**

№ з/п	Назва	Зміст	Напрями застосування
1.	Соціально-економічні важелі	Відображають засоби підвищення продуктивності праці, які впливають на якість залученого людського капіталу, соціально-трудова відносини і стан мотивації до ефективної праці	Вдосконалення державного та колективно-договірного регулювання умов та оплати праці. Заохочення високопродуктивної праці та освітньо-професійного розвитку. Забезпечення науково обґрунтованої диференціації в оплаті праці, що сприяє підвищенню якості людського капіталу (рівня кваліфікації, професійних знань, навичок, компетенцій тощо). Соціальні пакети, преміювання, спрямовані на ефективне використання людського капіталу. Кар'єрне зростання як спосіб визнання професійної придатності, організованості, компетентності, досвіду. Соціальна та психологічна підтримка інноваторів. Корпоративна культура, формування спільної мети та цінностей підприємства і працівників. Підбір дієвого стилю управління з метою розвитку самоуправління трудовим колективом. Забезпечення адресних соціальних гарантій, пільг, допомоги працівникам, які мають досягнення у праці, впровадженні прогресивних методів праці. Покращення умов праці та відпочинку. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату.
2.	Організаційно-інституційні важелі	Здійснюють вплив через організаційно-економічні, управлінські, нормативно-правові інструменти впливу в економічних процесах та системах	Організаційно-економічна підтримка розвитку перспективних галузей та секторів економіки. Оптимізація організаційної структури, функціональних зв'язків та розвиток інфраструктури. Вдосконалення управління виробництвом, прогресивними змінами в організації праці. Формування спільної зацікавленості у економічному зростанні різних суб'єктів ринку та підвищення рівня самосвідомості населення, управління організацією праці. Підвищення здатності працівників до навчання і перенавчання, мобільності.
3.	Виробничо-інноваційні важелі	Пов'язані із нововведеннями в галузі техніки, технології, організації праці та управління, оснований на використанні досягнень передового досвіду	Підтримка знанневої економіки економічних процесів, належного рівня інтенсивності економічної діяльності. Заохочення впровадження інновацій, прогресивних технологій виробництва та технологічних процесів, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць. Удосконалення технічної оснащеності робочого місця, автоматизація і комп'ютеризація праці. Зниження матеріаломісткості продукції. Підвищення якості продукції. Формування механізму активізації інноваційної діяльності та підвищення інноваційної культури. Розробка інноваційних технологій управління продуктивною працею.

*Джерело: розроблено автором.*

**Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.**

Економічний розвиток тісно пов'язаний із соціальним, взаємодоповнюваність, взаємозалежність соціального та економічного – характерна риса сучасного етапу суспільного розвитку, в якому економічна якість концептуально поєднується із соціальним забезпеченням. Головним об'єктом управління стає людина з необхідністю задоволення її соціально-економічних потреб в умовах сучасного середовища, що зумовлює необхідність удосконалення соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці.

Тому, на нашу думку, доцільно звертати основну увагу саме на соціально-економічні важелі та чинники підвищення продуктивності праці, оскільки ця група забезпечує оптимальне поєднання інструментів впливу на трудову

поведінку людей, завдяки чому значною мірою вирішуються інші організаційні й економічні завдання з використанням обмежених фінансових та матеріальних ресурсів.

Авторське відображення взаємозалежності чинників, резервів та важелів саме соціально-економічної групи підвищення продуктивності праці полягає у їх взаємодоповненні (рис. 2).



**Рис. 2.** Взаємозв'язок соціально-економічних чинників, резервів та важелів підвищення продуктивності праці

*Джерело: розроблено автором.*

Отже, необхідно пам'ятати про те, що кожне організаційне рішення повинно враховувати його вплив на продуктивність праці. Адже тільки при глибокому аналізі можливо вжити управлінські заходи із поглиблення позитивних тенденції та запобігання кризовим явищам. На нашу думку, розробка ефективної стратегії щодо виявлення соціально-економічних важелів зростання продуктивності праці повинна починатися з аналізу невикористаних можливостей. Одним із таких основних напрямів є вдосконалення форм та методів оплати праці, зміна стилю управління, вдосконалення організаційної структури, виявлення ціннісних орієнтирів трудової діяльності тощо.

Зростання продуктивності праці має забезпечуватися не лише капіталовкладеннями у матеріально-речові чинники, розвиток НТП,



автоматизацію та інтелектуалізацію праці, а й досягатися шляхом поліпшення соціально-економічних умов трудової діяльності найманих працівників, їх освітньо-професійного розвитку. Таким чином, ефективне використання соціально-економічних важелів підвищення продуктивності праці надасть можливість отримання позитивного економічного ефекту діяльності, який виражається у вигляді зростання якості життєвого рівня населення.

#### Список використаних джерел

1. Берник М. Д. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства / М. Д. Берник // Продуктивність агропромислового виробництва : науково-практичний збірник. – К. : Український науково-дослідний інститут продуктивності агропромислового комплексу МАП України. – 2012. – № 22. – С. 33-36.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – [3-те вид., стереот.]. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с.
3. Ведерніков М. Д. Формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 / Михайло Данилович Ведерніков. – Донецьк : Б.в., 2005. – 36 с.
4. Гелюх О. В. Методи та важелі державного регулювання соціально-економічних процесів в агропромисловій сфері / О. В. Гелюх // Економіка: реалії часу. – 2011. – № 1. – С. 135-138.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. — М. : НОРМА-ИНФРА, 2001. – 421 с.
6. Економічна енциклопедія: [у 3-х томах] / редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – Т. 3. – 2002. – 952 с.
7. Кожем'якіна С. М. Методичні підходи щодо прогнозування продуктивності праці на макроекономічному рівні / С. М. Кожем'якіна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 6. – С. 23-29.
8. Ліфінцев Д. С. Класифікація важелів управління корпоративною культурою [Електронний ресурс] / Д. С. Ліфінцев // Соціально-економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України : матеріали 6-ої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. – Режим доступу: [www.confcontact.com/2009reform/4\\_lifincev.htm](http://www.confcontact.com/2009reform/4_lifincev.htm).
9. Мишишин Н. П. Соціально-економічні фактори продуктивності праці / Н. П. Мишишин // Науковий вісник Національного аграрного університету : зб. наук. праць. – К., 1999. – Вип. 15. – 214 с. – С. 69-74.
10. Орленко О. М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства / О. М. Орленко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – Т. 2, № 2. – С. 91-95.
11. Пітюлич М. І. Регіональні механізми розвитку соціально-трудового потенціалу : монографія / М. І. Пітюлич ; заг. ред. В. П. Мікловди ; Закарпатський регіональний центр соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України. – Ужгород : Карпати, 2008. – 200 с.
12. Семикіна М. В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці / М. В. Семикіна // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. – 2010. – Вип. 3. – С. 160-168.
13. Семикіна М. В. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації : колективна монографія / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека, Ю. Д. Петров. – Кіровоград : КНТУ, «КОД», 2012. – 300 с.
14. Шляга О. В. Важелі управління кадровим потенціалом підприємства в умовах сьогодення / О. В. Шляга // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1 (17). – С. 157-160.

УДК 339.3

**Тришкіна Н. І., к.е.н., доцент,**  
Хмельницький торговельно-економічний коледж КНТЕУ,  
м. Хмельницький

#### Інноваційні підходи розвитку оптової торгівлі України

*У статті розглянуті теоретичні визначення логістики, підходи щодо класифікації оптових складів, розглянуто з практичної точки зору наскільки сприятливі підприємства оптової торгівлі до різного роду новацій та які види інноваційної діяльності вони здійснюють в сучасних умовах, викладено авторське бачення комплексного підходу щодо запровадження інноваційних кроків розвитку підприємств оптової торгівлі і запропоновано перелік заходів з удосконалення і модернізації цих підприємств.*