

- рой. Общественные науки. – Ставрополь : СевКавГТУ, 2007. – С. 123-134.
3. Національна доповідь про людський розвиток 2011 року: «Україна на шляху соціального залучення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf.
 4. Звонар В.П. Соціальне виключення та включення як предмет політики соціально-економічного розвитку України // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Економіка. – Луцьк, 2010. – С. 25-29.
 5. Кирилюк В.В. Соціальна згуртованість як інститут розвитку громадянського розвитку // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Том 3. – Хмельницький, 2013. – № 3(200). – С. 166-171.

УДК 331.101.6

Крюкова О.Ю.

*аспірант кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградського національного технічного університету*

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ НА МІКРОРІВНІ

У статті розглянуто фактори, що найбільшим чином впливають на продуктивність праці фахівців підприємств автомобільної галузі, та виявлено резерви її підвищення. На основі анкетування було складено рейтинг факторів, яким приділяється найбільше уваги на підприємствах, та факторів, що є найбільш впливовими, на думку працівників підприємств. Шляхом співставлення груп рейтингів запропоновано шляхи підвищення продуктивності інтелектуальної праці фахівців на підприємствах.

Ключові слова: продуктивність інтелектуальної праці, автомобільна галузь, впливові фактори, мотивація праці, диспропорції.

Крюкова О.Ю. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА НА МИКРОУРОВНЕ

В статье рассмотрены факторы, которые в наибольшей степени влияют на производительность труда специалистов предприятий автомобильной отрасли, и выявлены резервы ее повышения. На основе анкетирования был составлен рейтинг факторов, которые являются наиболее влиятельными, по мнению работников предприятий. Путем сопоставления групп рейтингов предложены пути повышения производительности интеллектуального труда специалистов на предприятиях.

Ключевые слова: производительность интеллектуального труда, автомобильная отрасль, влиятельные факторы, мотивация труда, диспропорции.

Kriukova O.Y. THE WAYS TO INCREASING THE INTELLECTUAL LABOR PRODUCTIVITY AT THE MICRO LEVEL

In the article have been considered factors which have most influence on the professionals' labor productivity of automotive industry and have been discovered the reserves its improvement. On the basis of questionnaires has been prepared the rating of factors, which paid most attention on the enterprises, and the factors that are most influential in the opinion of employees. By comparison of ranking groups have been suggested the ways to improve the intellectual labor productivity of specialists on the enterprises.

Keywords: intellectual labor productivity, automotive industry, influential factors, labor motivation, imbalances.

Постановка проблеми. Продуктивність праці як економічна та соціальна категорія є важливим показником, що відображає рівень життя населення, економічного зростання та конкурентоспроможності країни [6, с. 30]. Однак економічні процеси сучасності вимагають нового підходу до вивчення даної категорії та до шляхів її підвищення. На сьогоднішній день в усіх сферах господарювання відбувається процес інтелектуалізації праці. В умовах трансформації змісту праці та переходу економіки на новий рівень інтелектуального розвитку постала потреба у пошуку шляхів підвищення продуктивності інтелектуальної праці за інноваційної моделі розвитку економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти щодо продуктивності праці, методики її оцінки та механізмів її підвищення розглядаються у роботах таких вітчизняних та зарубіжних дослідників, як М. Акулов, Т. Базарова, Д. Богиня, В. Брич, С. Вігужинська, В. Вітвіцький, Н. Власова, Н. Волгіна, Р. Гаврилов, Б. Генкін, О. Головіна, Б. Грабовецький, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Завіновська, А. Калина, А. Колот, О. Левченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Михайловська, В. Мостова, Г. Савицька, М. Семикіна, О. Ткачук, Л. Фільштейн, Ф. Хміль, Т. Чернова та ін.

Постановка завдання. Основне завдання дослідження полягає в пошуку механізмів та шляхів під-

вищення продуктивності праці фахівців автомобільної галузі за умов формування інноваційної моделі економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні тенденції, такі як глобалізація, безперервний процес створення нових технологій, постійне зростання попиту на інновації, посилення конкуренції, зміна споживчого попиту, зміни в економічних та політичних структурах, а також ролі держави в підтримці економіки знань – змінили спосіб ведення бізнесу [5, с. 7]. Природним та неминучим явищем стає перехід країн до інноваційної моделі економіки.

Відбувається переоцінка людського фактору в економіці: зростає роль творчих кадрів – людей, що володіють знаннями і є носіями нововведень в сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури [3, с. 75]. Саме тому у питанні щодо підвищення продуктивності праці увага зміщується з фізичної до інтелектуальної праці фахівців.

Для визначення механізму підвищення продуктивності праці інтелектуальних працівників на мікрорівні було проведено анкетування серед фахівців на підприємствах автомобільної галузі. Для аналізу були відібрані підприємства-конкуренти, що займаються реалізацією автомобілів.

Анкетування було проведено серед фахівців підприємств ГК «АІС», корпорації «УкрАвто» та корпорації «Богдан-Авто Холдинг». Дані підприємства

були відібрані за принципом найбільшої конкуренції у галузі за результатами аналізу ринку. Також варто відмітити, що відібрані корпорації є полібрендовими та спеціалізуються на дистрибуції багатьох марок авто різних класів. Іншою особливістю обраних корпорацій є їх широке географічне розгалуження по усій території України.

В опитуванні приймали участь такі категорії працівників, як директори, начальники відділів, менеджери з продажу та інші фахівці (секретарі, бухгалтери та ін.). Вважаємо, що професію менеджера доцільно віднести до категорії інтелектуальної праці.

Метою анкетування було визначення факторів, що найбільшим чином впливають на існуючий стан продуктивності праці на підприємствах, та виявити можливі резерви її підвищення.

Розглянемо результати проведеного дослідження на підприємствах ГК «АІС». Найбільшу питому вагу працівників підприємства складають менеджери з продажу (55,5%). Саме менеджери з продажу є ключовою групою працівників, оскільки від їх компетенції та професіоналізму залежить прибутковість компанії. За допомогою анкетування було виявлено фактори підвищення продуктивності праці, яким на підприємстві приділяється найбільше уваги, а також ті з них, що фактично мають вагомий вплив на рівень продуктивності праці, на думку працівників. Виходячи з результатів опитування, найбільше уваги на підприємстві приділяється: режиму праці та відпочинку (100% опитаних); 80% опитаних вважають, що професійним тренінгам та семінарам, створенню умов для професійного розвитку та технологічному оснащенню робочого місця приділяється найбільше уваги; 60% опитаних вважають, що найбільше уваги приділяється соціальній політиці підприємства, системі штрафів та преміювання; 40% – оцінці та атестації працівників, інноваційній політиці підприємства, ергономічним умовам праці, доступу до необхідної інформації та сприятливій психологічній атмосфері на підприємстві; 20% опитаних відповіли, що найбільше уваги приділяється матеріальному заохоченню.

За результатами опитування, найбільшим чином на продуктивність праці інтелектуальних працівників впливають матеріальне стимулювання, стабільність роботи та сприятлива психологічна атмосфера – 100% опитаних. На другому місці – нематеріальне стимулювання, режим праці та відпочинку (80% опитаних). На третьому місці – доступ до необхідної інформації, професійні тренінги та семінари, створення умов для професійного розвитку (60% опитаних). На четвертому місці – соціальна політика підприємства, система штрафів та преміювання, рівень технологічного оснащення робочого місця, ергономічні умови праці (40% опитаних). На п'ятому місці – інноваційна політика підприємства. При цьому варто зазначити, що 20% опитаних вважають, що на їх рівень продуктивності праці зовсім не впливає рівень технологічної оснащеності робочого місця та доступ до необхідної інформації.

Співставлення рейтингів факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги на підприємствах «АІС», з факторами, що є найбільш впливовими, на думку працівників, зображено на рис. 1.

Виходячи з рис. 1 видно, що найбільш впливовим факторам приділяється найменше уваги. Однак варто зазначити, що найбільше уваги приділяється не менш важливому фактору, що має позитивний вплив на продуктивність праці. Збіг по рейтингам має лише фактор щодо ергономічних умов праці (на рис. позначено пунктирною стрілкою).

Якщо узагальнено проаналізувати рейтинги, то видно, що фактична увага підприємства знаходиться в оберненій залежності від фактично впливових факторів, виняток складають лише ергономічні умови праці.

Наявні диспропорції за результатами аналізу між точкою зору працівників та адміністрації підприємства, що полягають у розумінні пріоритетності впливу тих чи інших факторів на рівень продуктивності праці, призводять до невдоволеності інтелектуальних працівників та у кінцевому підсумку – до не-

I місце				
Режим праці та відпочинку				100
II місце				
Технологічна оснащеність робочого місця			20	80
Професійні тренінги та семінари			20	80
Створення умов для професійного розвитку	20			80
III місце				
Система штрафів та преміювання			40	60
Соціальна політика підприємства			40	60
IV місце				
Сприятлива психологічна атмосфера			60	40
Доступ до необхідної інформації		20	40	40
Ергономічні умови праці		20	40	40
Оцінка та атестація працівників		40	20	40
Інноваційна політика підприємства	40		20	40
V місце				
Матеріальне заохочення			80	20
Стабільність роботи			40	60
Нематеріальне стимулювання	20	20		60

Рейтинг факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги на підприємствах ГК «АІС», у %

I місце					
Матеріальне заохочення				100	
Стабільність роботи				100	
Сприятлива психологічна атмосфера				100	
II місце					
Нематеріальне стимулювання			20	80	
Режим праці та відпочинку			20	80	
III місце					
Професійні тренінги та семінари			20	20	60
Створення умов для професійного розвитку			20	20	60
Доступ до необхідної інформації	20			20	60
IV місце					
Ергономічні умови праці				60	40
Система штрафів та преміювання		20		40	40
Соціальна політика підприємства		20	20	20	40
Технологічна оснащеність робочого місця	20		20	20	40
V місце					
Інноваційна політика підприємства		40	20	20	20
Оцінка та атестація працівників		20	20		60

Рейтинг факторів, які найбільше впливають на продуктивність праці працівників підприємств ГК «АІС», у %

Рис. 1. Співставлення рейтингів факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги, з факторами, що є найбільш впливовими на думку працівників підприємств «АІС»

Джерело: розроблено автором на основі анкетування

здатності у подальшому підвищувати продуктивність їх праці.

Варто зазначити, що результати опитування є суб'єктивними та відображають бачення картини тільки зі сторони працівників інтелектуальної праці. Однак навіть одностороннє бачення картини відображає реальну картину спрямування політики підприємства в очах персоналу. Якщо, на думку персоналу, підприємство приділяє недостатньо уваги створенню відчуття стабільності та нематеріальній мотивації, то це означає, що запроваджені в реаліях заходи підприємства не діють.

Надалі розглянемо результати проведеного дослідження на підприємствах корпорації «УкрАвто». Виходячи з результатів анкетування, ієрархія мотиваційних напрямків щодо підвищення продуктивності праці на підприємствах корпорації має наступний вигляд: на першому місці найбільше уваги приділяється професійним тренінгам та семінарам, а також соціальній політиці підприємства; на другому місці – доступ до необхідної інформації, оцінка та атестація працівників, а також створення умов для професійного розвитку; та третьому місці – технологічна оснащеність робочого місця, режим праці та відпочинку, стабільність роботи та нематеріальне стимулювання; на четвертому місці – сприятлива психологічна атмосфера та система штрафів та преміювання; на п'ятому місці – інноваційна політика підприємства, ергономічні умови праці та матеріальне заохочення. Також варто зазначити, що, на думку 31% опитуваних, на підприємстві зовсім не приділяється увага матеріальному заохоченню, на думку 23% – нематеріальному стимулюванню, 15% – ергономічним умовам праці, 8% – стабільності роботи та системі штрафів та преміювання.

За результатами опитування, найбільшим чином на продуктивність праці фахівців впливає доступ до необхідної інформації; на другому місці – стабільність роботи, соціальна політика підприємства, режим праці та відпочинку, сприятлива психологічна атмосфера, система штрафів та преміювання, а також матеріальне заохочення; на третьому місці –

технологічна оснащеність робочого місця, оцінка та атестація працівників, створення умов для професійного розвитку; на четвертому місці – нематеріальне стимулювання, професійні тренінги та семінари, інноваційна політика підприємства; на п'ятому місці – ергономічні умови праці.

Співставлення рейтингів факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги на підприємствах корпорації «УкрАвто», з факторами, що є найбільш впливовими на думку працівників, зображено на рис. 2.

Виходячи з рис. 2, значні диспропорції у відповідності факторів спостерігаються щодо факторів матеріального заохочення, сприятливої психологічної атмосфери та системи штрафів та преміювання. Однак такі важливі фактори, що мають вагомий вплив на продуктивність праці фахівців Корпорації «УкрАвто», як соціальна політика підприємства та доступ до необхідної інформації, майже співпадають з важелями впливу підприємства. Повний збіг спостерігається за факторами технологічної оснащеності робочого місця та ергономічними умовами праці (на рис. 2 позначені пунктиром).

Тепер розглянемо результати анкетування щодо визначення резервів росту продуктивності праці на підприємствах корпорації «Богдан-Авто Холдинг». Відповідно до результатів анкетування, найбільше уваги приділяється таким факторам, як професійні тренінги та семінари, створення умов для професійного розвитку та технологічна оснащеність робочого місця. На другому місці – оцінка та атестація працівників, доступ до необхідної інформації та інноваційна політика підприємства. На третьому місці – ергономічні умови праці, система штрафів та преміювання. На четвертому місці – соціальна політика підприємства та сприятлива психологічна атмосфера. На останньому, п'ятому, місці – матеріальне заохочення, стабільність роботи, нематеріальне стимулювання, режим праці та відпочинку.

За результатами опитування фахівців корпорації «Богдан-Авто Холдинг», на продуктивність їхньої праці фактори впливають у наступній послідовності:



Рис. 2. Співставлення рейтингів факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги на підприємствах «УкрАвто», з факторами, що є найбільш впливовими на думку працівників

Джерело: розроблено автором

на першому місці – сприятлива психологічна атмосфера, матеріальне заохочення, стабільність роботи та доступ до необхідної інформації; на другому місці – режим праці та відпочинку, технологічна оснащеність робочого місця, нематеріальне стимулювання, система штрафів та преміювання; на третьому місці – соціальна політика підприємства та створення умов для професійного розвитку; на четвертому місці – професійні тренінги та семінари, оцінка та атестація працівників, інноваційна політика підприємства; на п'ятому місці – ергономічні умови праці.

Співставлення рейтингів факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги на підприємствах «Богдан-Авто Холдинг», з факторами, що є найбільш впливовими на думку працівників, зображено на рис. 3.

З рис. 3 видно, що найбільш впливовим факторам приділяється найменше уваги, виняток склали технологічна оснащеність робочого місця, доступ до необхідної інформації та система штрафів і преміювання. Варто зазначити, що, на противагу від конкурентів, «Богдан-Авто Холдинг» немає жодного збігу по факторам, що має негативний вплив на продуктивність праці фахівців, що свідчить про те, що компанія у своїй політиці зовсім не враховує реальних потреб персоналу. Так само, як і у корпорації «АІС», «Богдан-Авто Холдинг» має обернену залежність між факторами впливу на продуктивність праці.

Провівши аналіз факторів, що впливають на продуктивність праці фахівців корпорацій-конкурентів, таких як «АІС», «УкрАвто» та «Богдан-Авто Холдинг», можна зробити наступні висновки: серед зазначених та проаналізованих факторів корпорацій найменше уваги приділяють особистісній групі факторів (соціальна політика підприємства, матеріальна та нематеріальна мотивація, стабільність роботи та сприятлива психологічна атмосфера). Корпорації у більшій мірі орієнтовані на технологічне забезпечення та професійний розвиток працівників. Варто також звернути увагу на те, що до складу корпорації

входить велика множина підприємств, що географічно розміщена по усій території України та АРК. Результатом цього є те, що керівництво корпорацій, використовуючи адміністративні методи управління шляхом положень, розпоряджень та наказів, які централізовано розповсюджуються по усім підприємствам корпорації, не має фактичної змоги приділяти достатньо уваги особистісній групі факторів на усіх підприємствах. Щодо соціальної політики, то вона присутня у кожній корпорації, у вигляді оплачуваної відпустки, лікарняних та медичної страховки. Стосовно низької стабільності роботи, то в переважній більшості така ситуація є результатом специфіки роботи галузі та професії менеджера. Так, на продаж автомобілів впливає фактор сезонності: найкращі продажі припадають на вересень-грудень та березень-травень, у інші ж місяці можуть спостерігатися аномальні зниження продаж, в результаті чого підприємства корпорацій переживають чергову хвилю скорочень, залишаючи лиш найсильніших працівників. Така природна, для даної галузі, плінність кадрів, за наявності добре поставленої системи навчання дає можливість якісно покращувати кваліфікаційний рівень працівників.

Зведені результати проведеного аналізу зображено у таблиці 1, з якої видно, що найбільша різниця між підприємствами-конкурентами полягає у пріоритетності групи факторів, що використовуються для підвищення продуктивності праці персоналу. Так, ГК «АІС» найбільшу увагу приділяє техніко-технологічній групі факторів, до якої відносяться рівень технологічної оснащеності робочого місця, доступ до необхідної інформації, ергономічні умови праці, режим праці та відпочинку, інноваційна політика підприємства.

Корпорація «УкрАвто» у методах підвищення продуктивності праці надає перевагу професійній групі факторів, до якої відносяться професійні тренінги та семінари, створення умов для професійного розвитку, оцінка та атестація рівня кваліфікації пра-

I місце						
Професійні тренінги та семінари		5	5	45	45	
Створення умов для професійного розвитку		14	9	32	45	
Технологічна оснащеність робочого місця		14	18	23	45	
II місце						
Оцінка та атестація працівників		5	23	33	40	
Доступ до необхідної інформації		10	10	45	40	
Інноваційна політика підприємства		5	36	27	40	
III місце						
Система штрафів та преміювання		5	14	27	25	30
Ергономічні умови праці		9	14	29	19	30
IV місце						
Соціальна політика підприємства			19	29	32	20
Сприятлива психологічна атмосфера			9	32	44	15
V місце						
Матеріальне заохочення		18	18	14	41	9
Стабільність роботи		5	5	55	27	9
Нематеріальне стимулювання		14	9	41	27	9
Режим праці та відпочинку		5	14	50	23	9

Рейтинг факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги на підприємствах «Богдан-Авто Холдинг», у %

I місце						
Сприятлива психологічна атмосфера		5	5	18	14	59
Матеріальне заохочення		9	9	14	9	59
Стабільність роботи			4	9	30	57
Доступ до необхідної інформації		5	5	5	32	55
II місце						
Режим праці та відпочинку			14	27	14	45
Технологічна оснащеність робочого місця		5	5	18	32	41
Нематеріальне стимулювання		5	5	23	27	41
Система штрафів та преміювання		5	18	23	14	41
III місце						
Соціальна політика підприємства		12	16	16	20	36
Створення умов для професійного розвитку		4	17	30	17	35
IV місце						
Професійні тренінги та семінари		5	14	18	36	27
Оцінка та атестація працівників		5	14	27	27	27
Інноваційна політика підприємства		5	23	27	18	27
V місце						
Ергономічні умови праці		5	9	18	50	18

Рейтинг факторів, які найбільше впливають на продуктивність праці працівників підприємствах «Богдан-Авто Холдинг», у %

Рис. 3. Співставлення рейтингів факторів підвищення продуктивності праці, яким приділяється найбільше уваги з факторами, що є найбільш впливовими на думку працівників корпорації «Богдан-Авто Холдинг»

Джерело: розроблено автором

Таблиця 1

Зведені результати аналізу щодо механізмів підвищення продуктивності праці фахівців на корпораціях

Показники	«АІС»	«УкрАвто»	«Богдан-Авто Холдинг»
Методи управління	Централізоване, директивне, вертикальне управління (єдині накази, розпорядження, положення для усіх підприємств корпорації)		
Пріоритетна група факторів, що використовується для підвищення продуктивності праці персоналу	Техніко-технологічна	Фактори професійного розвитку	Рівномірно техніко-технологічні та професійні фактори
Фактори, що мають негативний вплив на продуктивність праці персоналу	1. Неналежна увага до особистісної групи факторів (матеріальне та нематеріальне стимулювання, стабільність роботи, соціальна політика та психологічна атмосфера у колективі)		
	2. Відсутність творчої ініціативи у працівників	2. Неefективне використання робочого часу	
	3. Неналежне використання творчої ініціативи		
	4. Недосконала організація праці		
	5. Емоційне спустошення багатьох працівників		
	6. Нечіткі та незрозумілі задачі	6. Переробіток	6. Відсутність творчої ініціативи у працівників
	7. Невраховання думки колективу	7. Недосконали стилі і методи управління	7. Недостатньо уваги режиму праці та відпочинку
	8. Робота більшості працівників не за спеціальністю		
Фактори, що мають позитивний вплив на продуктивність праці персоналу	1. Ефективна система навчання та умови для професійного розвитку		
	2. Ефективне використання робочого часу	2. Доступ до необхідної інформації	
	3. Ефективні методи управління	3. Велика частка досвідчених спеціалістів	
	4. Більшість працівників часто відчуває емоційне піднесення, натхнення та захопленість роботою		
	5. Більшість працівників з повною вищою освітою		
	6. Сприятливий психологічний клімат у колективі	6. Чіткі та зрозумілі поставленні завдання	
	7. Більшість працівників займаються своєю справою	7. Значна увага соціальній політиці	7. Велика частка молодих спеціалістів
	8. Задоволеність роботою керівництва		

Джерело: розроблено автором

цівників, а також система штрафів та преміювання. Корпорація «Богдан-Авто Холдинг» надає однакового значення як техніко-технологічним факторам, так і професійним факторам.

Варто зазначити, що жодна з груп компаній, на думку працівників, не приділяє достатньо уваги особистісній групі факторів (соціальна політика, нематеріальне стимулювання, матеріальне заохочення, стабільність роботи та сприятлива психологічна атмосфера у колективі). Однак саме фактори даної групи найбільшим чином впливають на продуктивність інтелектуальної праці фахівців. Оскільки інтелектуальна праця є творчою та у великій мірі залежить від настрою та натхнення працівників, негативний вплив на її продуктивність на досліджуваних підприємствах справляли такі чинники, як постійний та ненормований (шокуючий) контроль (контрольні дзвінки у будь-який час з перевіряючими питаннями, контрольні візити та ін.), відсутність належного ритму роботи (робота за принципом «все і зараз»), несвочасне донесення інформації, відсутність послідовності рішень керівництва, неналежна увага нематеріальній мотивації, що призводить до відсутності на підприємстві духу продуктивної роботи, а також відсутність зворотного зв'язку між підлеглими та адміністрацією.

Висновки з проведеного дослідження. Дослідивши чинники, що в найбільшій мірі впливають на продуктивність праці фахівців на мікрорівні, можна зробити висновки про те, що вітчизняні суб'єкти господарювання ще не в повній мірі розмежовують особливості між фізичною та інтелектуальною працею, та, як і у випадку з фізичною працею, найбільше уваги приділяють технічному оснащенню та ефек-

тивній системі контролю інтелектуальних кадрів. Однак варто зауважити, що на даному етапі розвитку економіки велика частка суб'єктів господарювання вже усвідомили важливість навчання та розвитку персоналу, однак ще недостатньо уваги приділяється творчому розвитку, наданню самостійності у прийнятті рішень та формуванню належного продуктивного, корпоративного духу на підприємствах, де все більшого значення набуває висока продуктивність інтелектуальної праці.

Напрямами подальших досліджень у зазначеній сфері є формування концептуального механізму підвищення продуктивності інтелектуальної праці на мікрорівні.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Великий Ю. В. Проблеми інноваційного розвитку економіки України / Ю. В. Великий // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 2(10). – С. 104-108.
2. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. : [пер. с англ.] / П. Друкер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
3. Лапко О. Інноваційна діяльність в системі державного регулювання / О. Лапко. – К. : ІЕП НАН України, 1999. – 254 с.
4. Нанівська Є. В. Інтелектуальний капітал підприємств : сутність і значення у сучасних умовах / Є. В. Нанівська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.15. – С. 256-262.
5. Abeysekera I. Intellectual capital practices of firms and the commodification of labour / I. Abeysekera // Accounting, Auditing and Accountability Journal. – 2008. – 21(1). – P. 36-48.
6. Freeman R. Labour productivity indicators. Comparison of two OECD databases productivity differentials & the balassamuelson effect : OECD Statistics Directorate Division of Structural Economic Statistics, 2008. – 76 с.