

УДК 331.1

**ІНСТИТУЦІЙНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ**

Соляник Т. Г.

**INSTITUTIONAL FACTORS OF LABOR PRODUCTIVITY**

Solyanyk T. G.

*В статті зазначено, що в умовах затяжної економічної кризи і активізації процесів євроінтеграції України проблема зростання продуктивності праці стає невідкладною. На підставі розгляду точок зору продуктивність праці визначається як показник ефективності конкретної праці, в якому відбиваються взаємопов'язані фактори умов економічної діяльності, кваліфікація працівників, мотивація праці. Розглянуто інституціональні фактори: трудове законодавство, характер трудових відносин, організаційна культура, діяльність профспілок. Обґрунтовано, що організаційною формою вирішення проблеми підвищення продуктивності праці є колективні угоди і договори. Їх вдосконалення за напрямками дійсного узгодження та гармонізації інтересів найманих працівників, роботодавців, держави як представника суспільства, соціуму, чіткої цілеспрямованості – шлях до вирішення проблеми підвищення продуктивності праці.*

**Ключові слова:** продуктивність праці, організаційна культура, профспілки, колективні угоди і договори.

**Постановка проблеми.** В умовах затяжної економічної кризи і активізації процесів євроінтеграції інтеграції України нагальною стає проблема підвищення продуктивності праці. Продуктивність праці є одним із найбільш загальних показників, що характеризує рівень розвитку економічної системи країни. На макрорівні продуктивність праці є одним з найважливіших факторів економічного зростання. На мікрорівні зростання продуктивності праці дозволяє підприємствам підвищувати рівень конкурентоспроможності продукції та підприємств. Продуктивність праці значним чином впливає на ефективність виробництва та реальні доходи населення. Тому дослідженню факторів, що впливають на продуктивність праці, менеджери компаній та науковці приділяють важливе значення.

Серед низки факторів, що впливають на продуктивність праці, особливу увагу привертають інституційні фактори, які відображають стан та розвиток нових, тобто ринкових, виробничих відносин. Інститути є організаційними формами виробничих відно-

син. Зазначене зумовлює актуальність наукових досліджень та статті.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В економічній літературі питанням продуктивності праці постійно приділялось і приділяється велика увага. В працях Абалкіна Л.І., Амосова А.М., Богині Д.П., Бондар І.К., Герчикової І.М., Гупалова В.К., Емерсона Г., Завіновської Г.Т., Калини А.В., Лоуренса Р., Лук'яченко Н.Д., Метеленко Н. Г. Мескона М.Х., Орленко О.М., Семікіної М.В., Сінка Д.С. Шваб Л.І. й ін. широко досліджені питання сутності та показників продуктивності праці, методики розрахунків та оцінки, планування, системи факторів, що впливають на розвиток, зростання продуктивності праці. Однак життя не стоїть на місці, в економічному просторі відбуваються постійні зміни, які впливають на продуктивність праці, її рівень, що вимагає уваги до цієї проблеми. Сьогодні під дією становлення та розвитку ринкової економіки, перехід до якої спровокував системну кризу в економіці, падіння продуктивності праці, дослідження інституційних факторів, що впливають на продуктивність праці, набуває особливої актуальності.

**Метою дослідження** є виокремлення та розкриття змісту інституційних факторів, що найбільш впливають на продуктивність праці на сучасному етапі ринкової трансформації економіки України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перш за все необхідно зазначити, що поняття продуктивності праці є дискусійним. Так, економічна енциклопедія за редакцією С.В. Мочерного трактує продуктивність праці як ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг [1, с. 118]. На думку Л. І. Шваб, продуктивність праці як економічна категорія, характеризує ефективність трудових витрат і показує здатність праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ [2, с. 388]. Метеленко Н. Г. трактує продуктивність праці як показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт або послуг і

кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, або витрати праці на виробництво одиниці продукції [3, с. 162].

На думку Г.Т. Завіновської продуктивність праці — це ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції [4, с.98]. Семікіна М. В. пропонує, з метою зняття суперечності в трактуванні та подальшій оцінці, трактувати продуктивність праці в широкому та вузькому сенсі: продуктивність праці у вузькому сенсі — це показник продуктивності конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях, що уявляє собою відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат лише одного фактору виробництва — живої праці, які можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках — середньооблікова чисельність персоналу); продуктивність праці в широкому сенсі — це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макrorівні та являє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці [5].

Кожна із наведеної точки зору відображає реальні моменти змісту поняття «продуктивність праці». В контексті зазначеного дослідження ми вважаємо, що продуктивність праці — це показник ефективності конкретної праці, в якому відображаються взаємопов'язані групи факторів: а) умови економічної діяльності; б) кваліфікація працівників; в) мотивація праці.

Умови економічної діяльності — це загальна група факторів, що визначає соціально-економічні, технічні (наприклад, стан засобів праці, технології виготовлення продукції), умови праці на робочому місці й т. п.. До структури факторів умов економічної діяльності відносяться і інституційні фактори, що впливають на продуктивність праці. Серед них першочергове значення мають трудове законодавство, характер трудових відносин, організаційна культура, діяльність профспілок.

Трудове законодавство представляє собою комплекс законів про працю, регулює трудові взаємовідносини між людьми, між працівниками та власниками підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності на засоби виробництва, виду діяльності та галузевої приналежності. Основним нормативно-правовим актом у цій галузі права є Кодекс законів про працю України, основу якого складають Кодекс законів, прийнятий 10 грудня 1971 р., і поправки до законів про працю, що були прийняті вже в ході ринкової трансформації економіки. Слід підкреслити, що трудове законодавство визначає перш за все загальні умови ефективності праці, тобто ефективності праці на макроекономічному, національному рівні. Безумовно, воно впливає на стан продуктивності праці на мікрорівні, рівні підприємств. В контексті мети дослідження звернемо увагу на окремі положення трудового законодавства.

Так, закріплення фонду робочого часу у трудовому законодавстві здійснює значний вплив на продуктивність праці. Наприклад, зменшення кількості святкових або вихідних днів може призвести до зростання продуктивності праці. Негативно на продуктивність праці впливає невідповідність трудового законодавства сучасним умовам, тому що не дозволяє ефективно оформляти нові форми трудових стосунків, пов'язані з розвитком інноваційної економіки, наприклад, з використанням дистанційних робочих місць, гнучких графіків роботи, спрощених процедур прийому і звільнення і ін. Вчасна адаптація трудового законодавства до сучасних умов може допомогти підвищити продуктивність праці на макrorівні.

Зміни законодавства щодо умов оплати праці також мають значний вплив на продуктивність праці. В умовах досить низького рівня доходів населення, заробітна плата є ключовим елементом системи стимулювання персоналу. Існування законодавчої бази плюралізму форм оплати праці дозволяє досягти найефективніших рішень у сфері стимулювання зростання продуктивності праці. Адже можна очікувати підвищення продуктивності праці при низькій, але зростаючій заробітній платі, але неможливо забезпечити стає зростання продуктивності праці за умов відсутності позитивних змін у трудових доходах.

Україна зараз стоїть перед стратегічним завданням стосовно зростання продуктивності праці. Продуктивність праці нашої країни склала у 2010 р. лише 17,2% від рівня США і це значення найменше серед сусідських країн: у Білорусі — 33,3%, Росії — 36,4%, Литві — 44,4%, Польщі — 48,2%, Казахстані — 26,2% від американського рівня. Світовими лідерами з росту продуктивності праці у 2010 р. були Катар (13,8%), Сінгапур (12,7%) і Китай (8,7%). Розвиваючись такими темпами ці країни мають можливість подвоювати свій ВВП кожні 7 років. Наша країна, якщо не збільшить темпи росту продуктивності праці 2010 р. (3,9%), має можливість подвоїти свій ВВП лише через 23 роки [6, с. 92]. Такий стан справ робить неможливою спробу подолати прірву між нашою та розвинутими країнами в економічному та соціальному розвитку.

Тому вирішення стратегічного завдання зростання продуктивності праці необхідно починати з трудового законодавства, відобразити в цьому все те, що об'єктивно сприяє цьому і зняти все, що гальмує. Підкреслимо, що трудове законодавство повинно йти в руслі орієнтації учасників, суб'єктів економічної діяльності, економічних відносин на ефективність своєї діяльності. Трудове законодавство має бути «збалансованим» щодо прав і обов'язків працівників та роботодавців. Якщо трудове законодавство більше захищає працівника ніж роботодавця, наприклад, ставлячи роботодавця в неконкурентні умови по термінах звільнення і вартості праці, це знижує внутрішню мотивацію працівника до високопродуктивної праці. Якщо навпаки, то знижується

мотивація роботодавця до забезпечення високопродуктивної праці.

На продуктивність праці безпосередньо впливає характер трудових відносин. Для сучасного етапу розвитку суспільного виробництва, економічної діяльності підприємств характерним є формування відносин між найманими працівниками і підприємцями за характером соціального партнерства. Розрізняють соціальне партнерство як тип трудових відносин і інститут. Як інститут соціальне партнерство має за мету узгоджувати інтереси найманих працівників і підприємців в контексті соціально-економічного розвитку, підвищення ефективності виробництва, продуктивності праці. Безумовно, вирішення проблеми підвищення ефективності виробництва, продуктивності праці пов'язується з питаннями підвищення кваліфікації працівників та їх мотивації.

Організаційною формою соціального партнерства як типу трудових відносин виступають колективні угоди і договори. Теоретично, з формальної точки зору Україна у відносинах між найманими працівниками і підприємцями, роботодавцями активно використовує колективні угоди і договори. Однак їх ефективність занадто мала. Головним їх недоліком є те, що вони не є матрицями балансу узгоджених та гармонізованих інтересів, не відбивають стратегію ефективного розвитку національного виробництва, економік підприємств через підвищення продуктивності праці.

Необхідні зміни в змісті колективних угод і договорів. Кожний учасник: найманий працівник, підприємець повинні отримувати дохід за ринковими законами. Держава повинна встановлювати рівень податків, що стимулює розвиток виробництва та підприємництва, що можливо і за умов ефективного управління державною власністю і бюджетом. Заробітна плата найманих працівників в своїй основі повинна відбивати умови розвитку та якісного відтворення трудового потенціалу. Підприємці повинні відповідати за рівень технічної будови підприємства; зношені та застарілі технології не можуть забезпечити необхідного для соціально-економічного прогресу рівня продуктивності праці. Держава повинна відстоювати інтереси розвитку економічної діяльності, створення робочих місць, економічного зростання, стабільності інфляції та цін. Сказане свідчить про складність вирішення проблеми підвищення продуктивності праці, але це можна зробити тільки через обговорення проблеми в рамках переговорів партнерів, узгодження їх інтересів, підпорядкованості узгоджених інтересів вирішенню конкретних проблем соціально-економічного розвитку.

Важливим інституційним фактором на рівні підприємств виступає організаційна або корпоративна культура. Організаційна культура є системою поглядів, ідей, пов'язаних з управлінням організацією, стратегією її розвитку, способами та методами досягнення цілей, серед котрих і економічні інтереси, цілі персоналу [7, с. 352]. Організаційна культура

пов'язана також з діловою етикою організації, тобто з моральними принципами, нормами, правилами організації, пов'язаними з поведінкою організації, відносинами з діловими партнерами, споживачами, суспільством і т. д.

Організаційна культура може впливати на продуктивність праці як позитивно, так і негативно. Виділяють позитивну та негативну організаційну культуру.

Негативна організаційна культура — відображає ситуацію, коли діяльність на конкретному підприємстві в різній мірі вигідна співробітникам, але не коштовна з точки зору його саморозвитку і самореалізації. За таких умов продуктивність праці буде нижча за потенційно можливий рівень, бо працівник не зможе реалізувати свій потенціал у повній мірі. Позитивна організаційна культура фіксує цінність професійно-трудова діяльності як способу реалізації цінності саморозвитку, а також цінність підприємства як умови реалізації саморозвитку. За таких умов продуктивність праці найвища, за рахунок високого ступеня реалізації потенціалу кожного працівника [8].

Прояви позитивної організаційної культури, які підвищують продуктивність праці:

- форми культури організації праці, форми винагороди, стиль управління;
- заохочення до навчання, підвищення кваліфікації, формування принципів трудової етики, професійної культури, що призводить до покращення професійних характеристик персоналу;
- формування загальних ціннісних орієнтирів, лояльності та надійності персоналу організації, готовності до співробітництва, праці у колективі, що забезпечує злагодженість роботи трудового колективу, ефективну кооперацію праці, полегшення спілкування та відсутність довготривалих конфліктів у колективі;
- заохочення саморозвитку, надання реальної можливості та підтримки прояву ініціативи зі сторони персоналу, що обумовлює підвищення продуктивності за рахунок реалізації творчого потенціалу, реалізації раціональних пропозицій працівників;
- формування у персоналу відчуття гордості та спільності з організацією, усвідомлення відповідальності за процеси, які відбуваються в організації, формування загальних цілей організації та ролі кожного працівника у реалізації цих цілей, що забезпечує формування внутрішньої мотивації до високопродуктивної праці;
- забезпечення додаткових соціальних гарантій працівникам (додаткова відпустка, організована система харчування, надання кредитів на пільгових умовах і т. п.), що спричиняє формування системи зовнішньої економічної мотивації до високопродуктивної праці.

З метою забезпечення необхідного рівня продуктивності, потрібно, щоб співробітники компанії працювали злагоджено і були готові у разі потреби докладати додаткові зусилля. За допомогою винаят-

ково матеріального стимулювання цього не досягти. Дуже важливою є внутрішня мотивація кожного співробітника, яка посилюється, якщо організаційна культура позитивна, і слабшає в переважно формалізованій обстановці. Створення організаційної культури, яка була б органічною і внутрішньо несуперечливою, аби співробітникам подобалося працювати саме в цій організації, аби вони розуміли топ-менеджерів, відчували ідентичність з компанією і із задоволенням піклувалися про її розвиток, сприяє підвищенню продуктивності праці та підвищенню продуктивності організації в цілому.

З метою забезпечення дійсно ефективного розвитку організаційної культури, варто враховувати, що окрім матеріального добробуту, багато працівників хотіли би реалізувати свій творчий потенціал. Це зачіпає вищі потреби співробітника, а відповідно, дозволяє впливати на його внутрішню мотивацію, без якої не буває трудового ентузіазму, сприятливої робочої атмосфери. Для того, щоб забезпечити високопродуктивну працю співробітників компанії, потрібно чітко позначити орієнтири: сформулювати цілі, визначити цінності, врахувати інтереси всіх працюючих, надати необхідну інформацію про те, що їх оточує і що може вплинути на їх діяльність, стосунки з колегами. Підкреслимо, організація та підтримка позитивної організаційної культури не потребує великих матеріальних витрат, проте створює умови для значного економічного та соціального ефекту.

Ще одним інституційним чинником, що значною мірою впливає на продуктивність праці, є діяльність профспілок. Професійна спілка є інститутом, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності. Метою діяльності профспілки є здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів її членів.

Єдиного погляду на діяльність профспілок поки немає. Англійський економіст Дж. І. Кінг у своїй книзі «Labour Economics» з цього приводу висловився так: «Єдиний безастережний висновок — той, що профспілки в економіці мають значення, але в якому напрямі і до якого ступеня поширюється їх економічний вплив — усе ще не зрозуміло».[9]

Діяльність профспілок має позитивний вплив на продуктивність праці за умов, коли профспілкам вдається забезпечувати захист інтересів, прав і свобод найманих працівників, реалізуючи механізм соціального партнерства. Сьогодні існують серйозні проблеми не тільки в питаннях ефективності соціального партнерства, колективних угод і договорів, але й в статусі профспілок. В західних країнах профспілки — це організації найманих працівників; в Україні — громадські організації. Членами профспілок можуть бути роботодавці. Офіси профспілок знаходяться на територіях підприємств. Ці фактори перетворюють профспілки на формально самостійні організації, що негативно позначається на захисті

інтересів найманих працівників, а через це і на зростанні продуктивності праці.

**Висновки.** В умовах затяжної економічної кризи і активізації процесів євроінтеграції України проблема зростання продуктивності праці стає невідкладною. Продуктивність праці є одним із найбільш загальних показників, що характеризує рівень розвитку економічної системи країни. Продуктивність праці — це показник ефективності конкретної праці, в якому відбиваються взаємопов'язані фактори умов економічної діяльності, кваліфікація працівників, мотивація праці. Серед низки факторів, що впливають на продуктивність праці, в період переходу до нової економічної системи, її розвитку особливу роль відіграють інституційні фактори. Інститути — це організаційні форми виробничих відносин. В контексті вирішення проблеми підвищення продуктивності праці принципове значення мають трудове законодавство, характер трудових відносин, діяльність профспілок; на мікрорівні — організаційна культура. Ці інститути складають основу колективних угод і договорів. Сьогодні вони потребують вдосконалення за напрямками дійсного узгодження та гармонізації інтересів найманих працівників, підприємців, роботодавців, держави як представника суспільства, соціуму та їх чіткої цільової направленості. За таких умов проблема підвищення та зростання буде активно вирішуватися.

#### Л і т е р а т у р а

1. Економічна енциклопедія / Відповідальний редактор С.В. Мочерний. Т. 3. — К.: Видавничий центр «Академія», 2002. — 952 с.
2. Шваб Л. І. Економіка підприємства : [навч. посіб. для студ. вnz] / Л. І. Шваб. — [2-ге вид.]. — К. : Каравела, 2005. — 568 с.
3. Метеленко Н. Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики : навч. посіб. / Н. Г. Метеленко. — Дон.: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2008. — 222 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник./ Г.Т. Завіновська. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
5. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb17\\_ekon/stat\\_17/70.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb17_ekon/stat_17/70.pdf).
6. Орленко О.М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства / О.М. Орленко //Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, 2011. — №2. — Т.2. С.91—95.
7. Чернявська Є.І. Сутність та структура корпоративної культури підприємства в контексті економічного підходу / Є.І.Чернявська, О.В.Стрижко. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. — Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2012. —№7 (178). С.. 349-353.
8. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка [Текст]/ О.Г. Тихомирова - СПб: СПб ГУ ИТМО, 2008. - 156 с.
9. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. К. : КНЕУ, 2005. 403с. : іл. + табл.

## References

1. Ekonomichna enciklopedija / Vidpovidal'nij reda-ktor S.V. Mochernij. T. 3. — K.: Vidavnicnij centr «Aka-demija», 2002. — 952 s.
2. Shvab L. I. Ekonomika pidpriemstva : [navch. posib. dlja stud. vnz] / L. I. Shvab. — [2-ge vid.]. — K. : Karavela, 2005. — 568 s.
3. Metelenko N. G. Ekonomika pidpriemstva: osnovi teorii ta praktiki : navch. posib. / N. G. Metelenko. — Don.: TOV «Jugo-Vostok, LTD», 2008. — 222 s.
4. Zavinovs'ka G. T. Ekonomika praci: Navch. posib-nik./ G.T. Zavinovs'ka. — K.: KNEU, 2003. — 300 s.
5. Semikina M. V. Produktivnist' praci: metodolo-gija vimirjuvannja, peredumovi zrostannja [Elektronnij re-surs] — Rezhim dostupu: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb17\\_ekon/stat\\_17/70.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb17_ekon/stat_17/70.pdf).
6. Orlenko O.M. Produktivnist' praci jak kriterij efekтивности innovacijnoї dijala'nosti pidpriemstva / O.M. Orlenko //Visnik Hmel'nic'kogo nacional'nogo univer-sitetu. Ekonomichni nauki, 2011. — №2. — T.2. S.91—95.
7. Chernjavs'ka Є.I. Sutnist' ta struktura korporativnoї kul'turi pidpriemstva v konteksti ekonomichnogo pidhodu / Є.I.Chernjavs'ka, O.V.Strizhko. Visnik Shidnouk-raїns'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja. — Lugans'k: SNU im. V. Dalja, 2012. —№7 (178). S.. 349-353.
8. Tihomirova O.G. Organizacionnaja kul'tura: formirovanie, razvitie i ocenka [Tekst]/ O.G. Tihomirova - SPb: SPb GU ITMO, 2008. - 156 s.
9. Upravlinnja trudovim potencialom : navch. posib-nik / V.S. Vasil'chenko, A.M. Grinenko, O.A. Grishnova, L.P. Kerb. K. : KNEU, 2005. 403s. : il. + tabl.

**Соляник Т. Г. Институциональные факторы, которые влияют на производительность труда**

*В статье рассматривается проблема повышения производительности труда в условиях затяжного экономического кризиса и активизации процессов евроинтеграции Украины. На основании рассмотрения различных подходов к определению, производительность труда определяется как показатель эффективности конкретного труда, в котором отражаются взаимосвязанные факторы условий экономической деятельности, квалификация работников, мотивация труда. Рассмотрены институ-*

*циональные факторы: трудовое законодательство, характер трудовых отношений, организационная культура, деятельность профсоюзов. Обосновано, что организационной формой решения проблемы повышения производительности труда являются коллективные соглашения и договоры. Их совершенствование по направлениям настоящего согласования и гармонизации интересов наемных работников, работодателей, государства как представителя общества, социума, четкой целенаправленности – путь к решению проблемы повышения производительности труда.*

**Ключевые слова:** *производительность труда, организационная культура, профсоюзы, коллективные соглашения и договоры.*

**Solyanyk T. G. Institutional factors of labor productivity**

*The article deals with the problem of increasing productivity in conditions of the protracted economic crisis and the intensification of Ukraine's European integration processes. Based on the review of the various approaches to the definition of labor productivity, it is defined as a measure of the effectiveness of a particular work, which reflects factors related to economic activity, qualification of workers, labor motivation. The article describes institutional factors such as labor law, nature of labor relations, organizational culture, trade union activities. It is proved that the organizational form of the solution of the problem of improving productivity is collective agreements and contracts. Their improvement in the directions of the coordination and harmonization of the interests of employees, employers and the state as a representative of society is a way to solve the problem of increasing labor productivity in Ukraine.*

**Keywords:** *productivity, organizational culture, trade unions, collective agreements and contracts.*

**Соляник Т. Г.** – старший викладач кафедри економіки і підприємництва Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, [tanyas81@gmail.com](mailto:tanyas81@gmail.com)

*Рецензент:* д.е.н., проф., професор **Чернявська Є. І.**

Стаття подана: 30.11.2016