

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ГНИРЯ АЛІНА ВІКТОРІВНА**

УДК [005.336.1:005.585]:331.101.6 (043.3)

**ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ**

08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Харків – 2013

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:** кандидат економічних наук, доцент  
**Журавльова Ірина Вікторівна,**  
Харківський національний економічний університет, доцент кафедри менеджменту та бізнесу.

**Офіційні опоненти:** доктор економічних наук, професор  
**Шаульська Лариса Володимирівна,**  
Донецький національний університет, професор кафедри управління персоналом та економіки праці;

кандидат економічних наук, доцент  
**Герасименко Оксана Олександрівна,**  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,  
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Захист відбудеться «12» вересня 2013 р. о 13-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр К 64.055.02 у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «9» серпня 2013 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради

М. В. Мартиненко

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Глобалізація економіки як новітній феномен сучасного суспільства призводить до посилення конкуренції між країнами на світовому ринку. У рамках постіндустріальної моделі економічного розвитку однією з доміант забезпечення соціально-економічного прогресу та конкурентоспроможності національних економік стає людський ресурс. Перехід до постіндустріальної економіки супроводжується посиленням тенденцій соціалізації та інтелектуалізації економічних систем. Посилення конкурентоспроможності економіки України у світовому просторі, покращення соціальних стандартів та якості життя населення багато в чому залежать від підвищення рівня ефективності трудової діяльності. З огляду на те, що в Україні найбільша частка у галузевій структурі валової доданої вартості припадає на промисловість, управління працею у сфері промисловості є актуальним та пріоритетним завданням структурної політики. Оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості дозволить виявляти та використовувати резерви підвищення ефективності виробництва, що забезпечить зростання обсягів промислової продукції, підвищення її якості, а отже і конкурентоспроможності. Окрім того, підвищення ефективності трудової діяльності сприятиме розширенню та поповненню джерел фінансування заходів соціального розвитку.

У дослідження проблематики ефективності трудової діяльності суттєвий внесок зробили такі вітчизняні дослідники: Д. П. Богиня, Н. Л. Гавкалова, О. О. Герасименко, О. А. Грیشнова, А. М. Колот, О. В. Кендюхов, А. О. Ласкавий, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, Н. Д. Лук'янченко, Г. В. Назарова, А. П. Ревенко, Я. В. Ромусік, М. В. Семикіна, М. П. Соколик, Л. В. Шаульська, О. М. Ястремська та ін., а також зарубіжні вчені – М. Армстронг, М. Г. Браун, Б. М. Генкін, П. Друкер, Г. Емерсон, Д. Сінк, Б. В. Такман, Ф. Тейлор, Л. Томпсон, Д. Торрінгтон, Б. Фелпс, Р. Хакман, Дж. Харрінгтон, Л. Холл та ін.

Аналіз та узагальнення наукових напрацювань учених і практичних аспектів дозволили виявити розбіжності між теорією та практикою оцінювання ефективності трудової діяльності. Так, до теперішнього часу ефективність трудової діяльності працівників оцінюється в основному в економічному аспекті, в інтересах власників підприємств. При цьому недостатньо враховуються інтереси та потреби працівників і суспільства, що суперечить соціально-економічній сутності трудової діяльності. Тому, у зв'язку з поширенням тенденцій соціалізації, гуманізації та інтелектуалізації економіки, виникає об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних положень і вдосконаленні методичних підходів до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників, зокрема промисловості, як провідного сектора економіки, з урахуванням факторів макро-, мезо-, мікроекономічного рівнів, а також рівня груп та індивідуумів. Актуальність і значущість проблеми оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості, її недостатнє наукове та прикладне розроблення зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, постановку мети і задач, його логіко-структурну побудову.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Обраний напрям досліджень відповідає плану наукових досліджень Харківського національного економічного університету за темами: «Стратегічне управління

інтелектуальним капіталом підприємства в умовах інтеграції України у світову спільноту» (номер державної реєстрації 0106U004293), у якій автором розроблено підрозділ «Методичні засади стратегічного управління ефективністю діяльності персоналу як носія інтелектуального капіталу»; «Формування системи моніторингу ефективності трудової діяльності на підприємстві» (номер державної реєстрації 0113U001110), де науковий внесок здобувача полягає в розробленні розділу «Удосконалення методичних підходів до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників суб'єктів підприємництва».

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є подальший розвиток теоретичних положень і методичного забезпечення оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості з урахуванням макро-, мезо- і мікроекономічних факторів. Для досягнення мети в роботі було поставлено і вирішено такі задачі:

узагальнити існуючі теоретичні підходи до визначення ефективності трудової діяльності працівників та уточнити визначення понять «ефективність трудової діяльності», «групова ефективність трудової діяльності»;

систематизувати фактори ефективності трудової діяльності та визначити сутність інтелектуалізації праці як переважного фактора в сучасних умовах;

обґрунтувати комплексний підхід до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників в умовах інтелектуалізації праці;

визначити макро- та мезоекономічні фактори продуктивності праці в умовах інтелектуалізації економіки, мікроекономічні фактори ефективності трудової діяльності в промисловості України;

розробити методичний підхід до оцінювання групової ефективності трудової діяльності працівників промисловості;

запропонувати методичний підхід до оцінювання індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників промисловості;

розробити моделі процесу управління ефективністю трудової діяльності працівників промислових підприємств з урахуванням його складових: планування й оцінювання.

*Об'єктом дослідження* є ефективність трудової діяльності працівників промисловості як складне соціально-економічне явище.

*Предметом дослідження* є теоретичні положення та методичні підходи до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості в умовах соціалізації економіки та інтелектуалізації праці.

*Методи дослідження.* Теоретико-методологічною основою дисертаційного дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з економічної теорії, економіки праці, менеджменту, управління персоналом, управління знаннями. Для вирішення поставлених задач використано такі методи пізнання економічних явищ і процесів: *теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції* – для визначення сутності та змісту понять «ефективність трудової діяльності», «групова ефективність трудової діяльності працівників», уточнення теоретичних засад її оцінювання; *структурно-логічного аналізу* – для побудови логіки та структури дослідження; *монографічний метод* – для визначення факторів

продуктивності праці на макро-, мезо-, та мікроекономічному рівнях; *діалектичний метод*, складовими якого є *комплексний та процесний підходи* – для розроблення процесної моделі управління ефективністю трудової діяльності; *статистичні методи: статистичного аналізу* – для визначення стану ефективності трудової діяльності, факторів і тенденцій її розвитку; *багатовимірний факторний аналіз* – для виявлення латентних факторів ефективності трудової діяльності працівників на мікрорівні; *множинного регресійного аналізу* – для визначення факторів продуктивності праці на макроекономічному рівні, у промисловості за регіонами України та за видами промислової діяльності; *метод кластерного аналізу* – для визначення однорідних груп регіонів України, галузей промисловості та промислових підприємств; *метод таксономії* – для обчислення узагальнюючого показника групової ефективності трудової діяльності працівників, а також рівня інтелектуалізації трудової діяльності груп працівників; *метод лінгвістичної змінної* – для розроблення шкали вимірювання рівня індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників; *метод статистичної обробки експертної інформації* – для визначення кількісних меж якісних рівнів узагальнюючого показника індивідуальної ефективності трудової діяльності та його складових; *метод експертного оцінювання* – для визначення співвідношень значущості складових індивідуальної ефективності в умовах регламентованої та інноваційної діяльності; *методи соціологічного дослідження* (анкетування, інтерв'ю) – для отримання вихідної інформації для аналізу групової та індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників; *графічний* – для наочного подання положень дисертації.

Інформаційну базу дослідження склали: нормативні документи, офіційні матеріали Державної служби статистики України, органів статистики Харківської області, офіційні матеріали та документи міжнародних організацій (Євростату, Світового Банку, Міжнародної організації праці), матеріали фінансової та бухгалтерської звітності промислових підприємств, матеріали анкетування працівників підприємств, результати експертних опитувань, проведених автором.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в такому:

*удосконалено:*

визначення понять: «ефективність трудової діяльності», що, на відміну від відомих, розглядається як міра здатності забезпечувати економічний результат у теперішньому та майбутньому часі, який визначається продуктивністю, результативністю, якістю трудової діяльності, і соціальний результат, який визначається ступенем задоволеності потреб працівників; «групова ефективність трудової діяльності працівників» – як міра результативності, продуктивності, якості діяльності, а також ефективності командної взаємодії членів групи з урахуванням сукупності ресурсів, дій, методів, які використовуються в процесі діяльності групи, і рівня її інтелектуалізації, що уможливорює поєднання економічних і соціальних характеристик при оцінюванні ефективності трудової діяльності;

комплексний підхід до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості, відмінність якого полягає в ієрархічному, послідовному визначенні на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях, рівні груп та індивідуумів в умовах інтелектуалізації праці, а також урахуванні на кожному з них соціальної складової,

що сприятиме гармонізації інтересів власників підприємств і найманих працівників; методичний підхід до оцінювання групової ефективності трудової діяльності працівників промислових підприємств, який, на відміну від існуючих, заснований на комбінації економічної та соціальної складових, поточного та перспективного аспектів ефективності, кількісної та якісної оцінок, ґрунтується на об'єднанні отриманих оцінок за складовими: результативності, продуктивності, якості діяльності та ефективності командної взаємодії в узагальнюючий показник групової ефективності трудової діяльності працівників методом таксономії з урахуванням рівня інтелектуалізації їх діяльності, що забезпечує порівнюваність ефективності трудової діяльності різних груп працівників;

методичний підхід до оцінювання індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників за складовими: результативності, якості, інноваційності діяльності, навчання та розвитку, особистісних компетенцій, який, на відміну від існуючих, враховує рівень інтелектуалізації праці та передбачає визначення кількісних значень складових за обґрунтованими шкалами компетенцій із застосуванням лінгвістичної змінної, що відрізняються переважанням регламентованої або інноваційної діяльності; складові об'єднано в узагальнюючий показник індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників засобами нечіткого логічного виведення, що забезпечує достовірність результатів оцінювання;

*дістали подальшого розвитку:*

склад макро-, мезо-, мікроекономічних факторів продуктивності праці в промисловості України, особливістю якого є їх виокремлення для однорідних груп країн, регіонів, галузей промисловості та підприємств, що дозволить визначити резерви зростання продуктивності праці як індикатора підвищення рівня ефективності трудової діяльності за економічною складовою та передумови його позитивної динаміки за соціальною складовою;

моделі процесу управління ефективністю трудової діяльності працівників промислових підприємств та окремих його складових: планування й оцінювання; особливістю моделей є забезпечення превентивного управління ефективністю трудової діяльності як безперервно діючим, гнучким процесом, який здійснюється на рівні груп і працівників, що в умовах інтелектуалізації праці забезпечить їх спрямованість на постійне вдосконалення трудової діяльності.

**Практичне значення одержаних результатів.** Визначені фактори продуктивності праці на макро-, мезо-, та мікроекономічному рівнях можуть бути використані органами державного, регіонального управління та місцевого самоврядування для виявлення резервів підвищення суспільної продуктивності праці, продуктивності праці в промисловості за регіонами та галузями, а також безпосередньо на промислових підприємствах. Методичні підходи до оцінювання групової та індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників доцільно застосовувати в практичній діяльності підприємств промисловості для об'єктивної оцінки ефективності трудової діяльності, отримання інформації, необхідної для обґрунтованого управління.

Науково-практичні положення дисертаційної роботи, що мають прикладний характер, впроваджені в діяльність: ПрАТ «Манометр-Харків», де використовуються методичні підходи до оцінювання групової та індивідуальної ефективності трудової

діяльності працівників (довідка про використання № 440 від 15.09.2012 р.), ТОВ «Металпласт», де прийнято до використання методичний підхід до оцінювання індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників (довідка про використання № 05/12/12-1 від 05.12.2012 р.). Представлені в дисертації розробки використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету при викладанні дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка про використання № 12/86-23-239/1 від 14.12.2012 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій викладено авторський підхід до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості. Наукові положення, висновки та пропозиції, які виносяться на захист, одержані автором особисто. Внесок автора у наукових працях, опублікованих у співавторстві, наведено в списку опублікованих праць наприкінці автореферату.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні положення і практичні результати дисертації були обговорені на таких науково-практичних конференціях: III Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми управління» (м. Київ, 2005), Міжрегіональній науково-практичній конференції «Концепція кадрового забезпечення економічного розвитку регіону» (м. Полтава, 2006), IV Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика економічного аналізу: сучасний стан, актуальні проблеми та перспективи розвитку» (м. Тернопіль, 2006), Науково-практичній конференції «Інформаційні технології та молодь в XXI столітті» (м. Харків, 2006), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Комп'ютерне моделювання та інформаційні технології в економіці» (м. Харків, 2006), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Управління організаційно-технічними та фінансово-економічними змінами на промислових підприємствах» (м. Київ, 2006), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Статистична оцінка соціально-економічного розвитку» (м. Хмельницький, 2007), VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Комп'ютерне моделювання та інформаційні технології в науці, економіці та освіті» (м. Кривий Ріг, 2007), Науково-практичній конференції «Інформатизація бізнесу очима молодих: прогресивні технології, наука, підприємництво» (м. Харків, 2007), Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективні інформаційні технології в економіці: оброблення інформації, моделювання, видавництво» (м. Харків, 2008), Міжнародній науково-практичній конференції «Модернізація стратегій економічного розвитку в умовах глобальної нестабільності» (м. Київ, 2012), XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика сучасної економіки» (м. Черкаси, 2012), Міжнародній IX науково-практичній конференції «Настоящи изследвания и развитие» (м. Софія, 2013).

**Публікації.** За темою дисертаційного дослідження опубліковано 23 наукові роботи загальним обсягом 6,92 ум.-друк. арк., з яких 6,52 ум.-друк. арк. належать особисто авторові, з них у наукових фахових виданнях – 10 статей і 13 матеріалів конференцій.

**Структура і обсяг роботи.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг дисертації – 295 сторінок друкованого тексту, у тому числі 49 таблиць (з них 3 займають 4 повних сторінки), 44 рисунки (з них 5 займають 5 повних сторінок), 12 додатків на 62

сторінках. Список використаних джерел містить 309 найменувань на 29 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 195 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, охарактеризовано наукову новизну, практичне значення отриманих результатів, подано відомості щодо апробації та опублікування основних положень дослідження.

У **першому розділі** – «**Теоретико-методичні основи дослідження ефективності трудової діяльності працівників**» – узагальнено існуючі теоретичні підходи до визначення ефективності трудової діяльності працівників; уточнено визначення понять «ефективність трудової діяльності», «групова ефективність трудової діяльності працівників»; систематизовано фактори ефективності трудової діяльності та виявлено домінуючі в сучасних умовах; обґрунтовано комплексний підхід до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників в умовах інтелектуалізації праці.

У дисертації узагальнено та згруповано теоретичні підходи до визначення ефективності трудової діяльності: результатно-витратний, ціннісно-орієнтований; економічний, соціальний, психо-фізіологічний, соціокультурний; реактивний та превентивний. Спираючись на сутність підходів, доведено необхідність їх комбінування для забезпечення ефективного управління трудовою діяльністю.

Узагальнення концепцій ефективності трудової діяльності підтверджує поступове зміщення акценту з моделі економічного зростання на соціально-орієнтовану модель економіки, коли зростання економічної ефективності вважається доцільним тільки в разі забезпечення задоволеності потреб працівників. Враховуючи соціально-економічну природу трудової діяльності, уточнено поняття «ефективність трудової діяльності» як міри здатності забезпечувати економічний ефект, що визначається продуктивністю, результативністю, якістю трудової діяльності, та соціальний ефект, що характеризує ступінь задоволеності потреб працівників і суспільства.

В умовах інтелектуалізації праці посилюється значення підвищення групової ефективності трудової діяльності працівників, оскільки групи є організаційною ланкою досягнення особистих цілей працівників у процесі виконання завдань підприємства. На основі уточненого поняття «команда» та узагальнення моделей розвитку груп обґрунтовано ефективність командної взаємодії як характеристику, завдяки якій група перетворюється на команду та досягає найвищого рівня ефективності. Це дозволило уточнити визначення поняття «групова ефективність трудової діяльності працівників» як міри результативності, продуктивності, якості діяльності, а також ефективності командної взаємодії її членів, з урахуванням сукупності ресурсів, дій, методів, які використовуються в процесі діяльності групи.

Проведений у роботі аналіз факторів ефективності трудової діяльності в сучасних умовах довів необхідність додаткового врахування (разом із матеріально-технічними, соціально-економічними, інноваційно-технологічними факторами) фактора інтелектуалізації праці, сутність якої полягає в накопиченні та використанні знань працівників, що забезпечує задоволення їх нематеріальних потреб та отримання відчутного соціально-економічного ефекту, який полягає у збільшенні сукупного капіталу підприємства та дозволяє працівникові отримувати більшу винагороду,



задовольняти матеріальні потреби.

У роботі виділено економічну та соціальну складові ефективності трудової діяльності, її поточний та перспективний аспекти, узагальнено характеристики на кожному з рівнів економічних відносин, що дозволило обґрунтувати і сформулювати комплексний підхід до оцінювання ефективності трудової діяльності на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях, а також на рівнях груп працівників та індивідуумів (рис. 1).

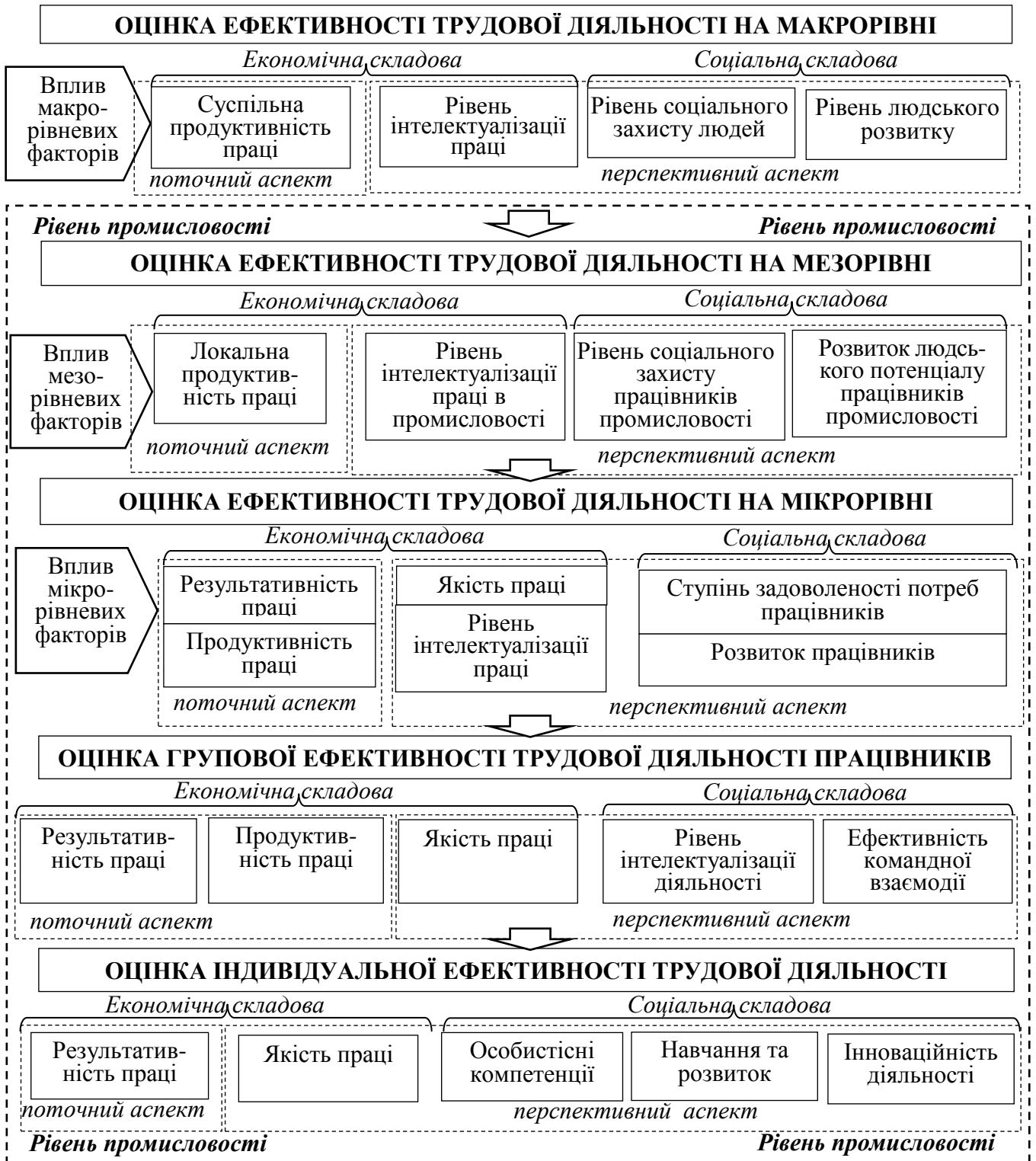


Рис. 1. Комплексний підхід до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості

Особливістю запропонованого підходу є комплексність, ієрархічність визначення економічної та соціальної складових, виокремлення фактору інтелектуалізації праці та послідовність відносно врахування макро-, мезо-, мікроекономічних рівнів, а також рівнів груп та окремих працівників.

У другому розділі – «Оцінювання та аналіз ефективності трудової діяльності працівників промисловості» – визначено макроекономічні фактори суспільної продуктивності праці в умовах інтелектуалізації економіки, мезо- та мікроекономічні фактори ефективності трудової діяльності в промисловості України.

У дисертації вплив макроекономічних факторів суспільної продуктивності праці визначено у відповідності до статистичної інформації Світового Банку за 53 країнами світу, серед яких країни – члени Євросоюзу, країни БРІКС, країни СНД, США, Канада, Японія та інші країни світу з високим рівнем продуктивності праці за групами показників: економічної політики, соціальної політики, інфраструктури, ринку праці, урядової політики, науки та технологій, виділеними у відповідності до групування індикаторів Світового Банку. Вплив макроекономічних факторів визначався за двома групами країн: з рівнем суспільної продуктивності праці вище середнього та нижче середнього. Склад незалежних показників для дослідження обґрунтовано за допомогою матриці множинних кореляцій. Фактори визначено методом множинного регресійного аналізу за період з 2006 по 2010 роки. У результаті дослідження доведено, що основними факторами суспільної продуктивності праці в країнах з високим її рівнем є створення сприятливих умов для бізнесу, інвестування в людський та інтелектуальний капітали; у країнах з низьким її рівнем – підвищення рівня використання інформаційно-телекомунікаційних технологій у суспільстві та поліпшення умов ведення бізнесу, у першу чергу, через зниження відсоткових ставок кредитування та зменшення кількості податків. Хоча Україна належить до групи країн з рівнем суспільної продуктивності праці нижче середнього, для її підвищення важливо використовувати резерви зростання факторів не тільки другої, а й першої групи.

Для дослідження факторів ефективності трудової діяльності мезоекономічного рівня в промисловості регіонів України здійснено їх класифікацію методом кластерного аналізу з використанням показників продуктивності праці та заробітної плати, що дозволило виділити групи регіонів з високим (Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська, Полтавська області та м. Київ), середнім (Івано-Франківська, Київська, Миколаївська, Одеська, Рівненська, Харківська, Черкаська області) і низьким (Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Кіровоградська, Львівська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Чернівецька, Чернігівська області, Автономна Республіка Крим та м. Севастополь) рівнями ефективності трудової діяльності в промисловості.

За виділеними групами регіонів методом множинного регресійного аналізу визначено фактори зростання продуктивності праці в промисловості всіх регіонів України, регіонів з високою, середньою та низькою ефективністю трудової діяльності (рис. 2). Встановлено, що основними факторами підвищення продуктивності праці у промисловості за всіма групами регіонів є підвищення розміру заробітної плати та розвиток людського потенціалу. Позитивно на

продуктивність праці в таких галузях промисловості, як виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів; легка промисловість; целюлозно-паперове виробництво, видавнича діяльність; машинобудування впливає розмір заробітної плати, кількість відпрацьованих годин у середньому на працівника, енергетична ефективність. Негативний вплив на продуктивність праці в цих галузях здійснює впровадження нових технологічних процесів, що можна пояснити низьким рівнем інноваційного менеджменту, економічними прорахунками, поверненням інвестованих коштів із значним часовим лагом.

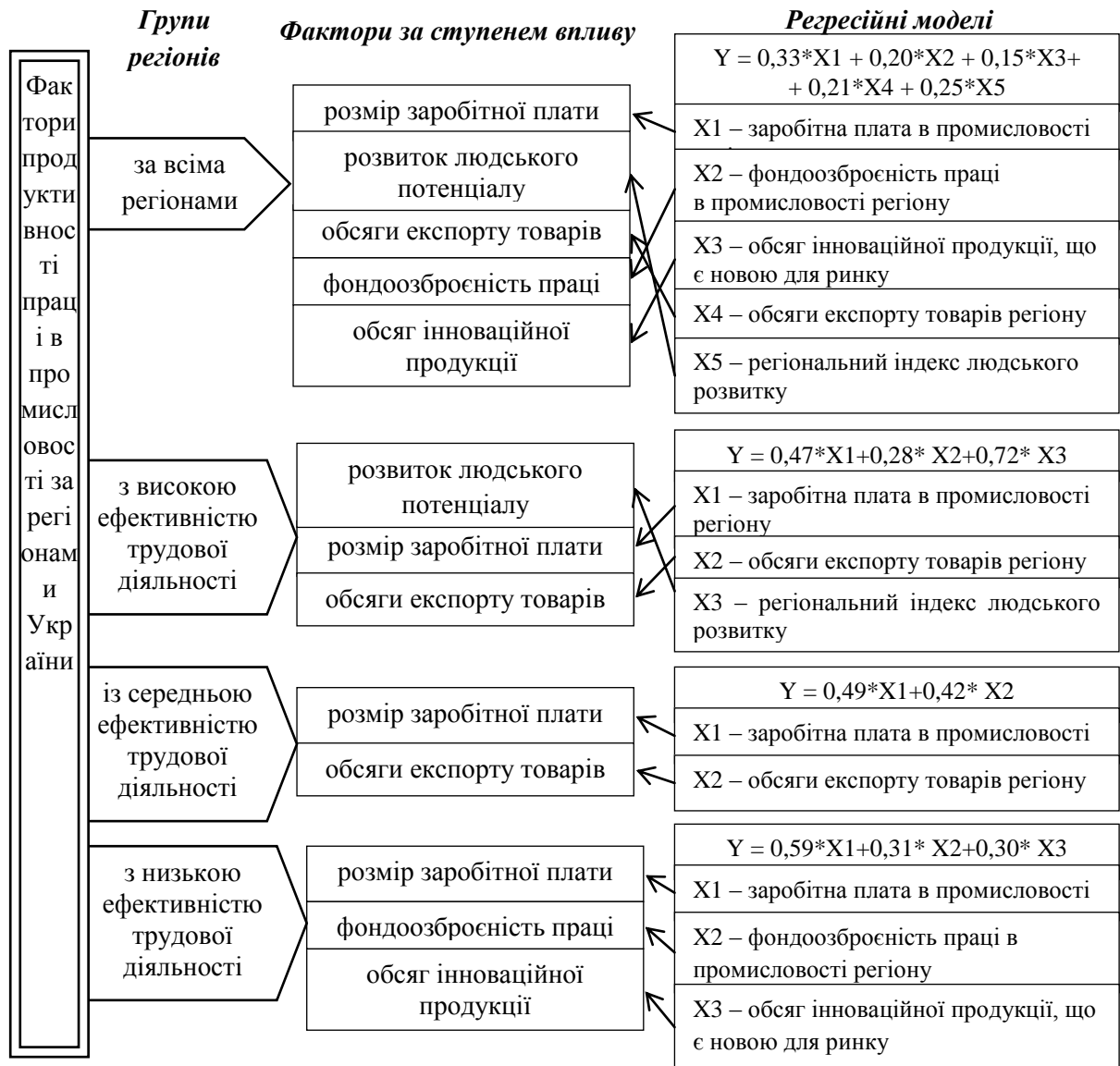


Рис. 2. Фактори продуктивності праці у промисловості регіонів України за період з 2006 по 2011 рр.

У таких галузях, як добувна промисловість; оброблення деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів; хімічна та нафтохімічна промисловість; виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції; металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів; виробництво та розподілення електроенергії, газу та води виявлено позитивний вплив на продуктивність праці факторів: ефективності інвестицій в основний капітал; освоєння виробництва

інноваційних видів продукції; фондівдачі; заробітної плати працівників. Хоча даний кластер представлений тільки галузями важкої промисловості з низькою екологічною ефективністю, високою матеріалоємністю продукції, обсяги інвестування в основний капітал в них є вищими за інші галузі, тому в цьому кластері спостерігається залежність підвищення продуктивності праці від інвестування в інновації.

Мікроекономічні фактори ефективності трудової діяльності працівників промисловості визначено та обґрунтовано методом багатовимірною факторного аналізу за даними статистичної звітності 15 промислових підприємств Харківського регіону, які об'єднано в дві групи – з високими та низькими результатами діяльності. У групі з високими значеннями показників продуктивності, фондоозброєності праці, забезпеченості капіталом, інвестування в основний капітал, ефективності витрат на інновації та інформатизацію, до якої увійшли ПАТ «Завод ім. Фрунзе», ПАТ «Завод «Південкабель», основними факторами ефективності трудової діяльності визначено: використання складових сукупного капіталу; формування інноваційно-орієнтованої структури витрат; обсягу інвестицій в нематеріальні активи; обсягу інвестицій у відтворення людського капіталу.

У групі підприємств, що характеризується низькими результатами діяльності, яку представляють ВАТ «Турбоатом», ДП «Завод ім. В. О. Малишева», ПАТ «Автрамат», ДП «Завод «Електроважмаш», ПАТ «ХЕЛЗ «Укрелектромаш», ПАТ «ХТЗ», ПАТ «ХВЗ», ПАТ «ХАРП» і ПАТ «Харверст», ПАТ «Завод «Червоний Жовтень», ПрАТ «Важпромавтоматика», ТОВ «Харківський завод підйомно-транспортного устаткування», ПАТ «Електромашина», виділено фактори: сформованості структури капіталу; рентабельності та фінансової стійкості; обсягу інвестицій у НДДКР, інновації; забезпеченості капіталом; структури витрат; забезпеченості нематеріальними активами.

Проведені дослідження доводять, що в умовах інтелектуалізації праці ефективність трудової діяльності працівників вище на підприємствах з ефективним управлінням інтелектуальним капіталом, орієнтованих, у першу чергу, на інтелектуальну та інноваційну діяльність, на розвиток людського капіталу. Натомість меншим рівнем ефективності трудової діяльності характеризуються підприємства, де приділяється увага, в основному, управлінню фізичним капіталом.

**У третьому розділі – «Удосконалення методичних підходів до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промислових підприємств в умовах інтелектуалізації праці» – розроблено методичні підходи до оцінювання групової та індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників промисловості; розроблено моделі процесу управління ефективністю трудової діяльності працівників промислового підприємства.**

Розроблено методичний підхід до оцінювання групової ефективності трудової діяльності працівників, що базується на визначенні параметрів: економічної та соціальної ефективності в поточному та перспективному аспектах, об'єктивної та суб'єктивної, кількісної та якісної складових. Економічну складову запропоновано характеризувати результативністю, продуктивністю, якістю трудової діяльності, а соціальну складову – ефективністю командної взаємодії. Перспективну

ефективність запропоновано забезпечувати врахуванням якості діяльності групи, ефективності командної взаємодії та рівня інтелектуалізації діяльності групи.

Обґрунтовано систему показників оцінювання групової ефективності трудової діяльності працівників, що включає узагальнюючі та часткові показники за складовими продуктивності, результативності, якості трудової діяльності, ефективності командної взаємодії. Узагальнюючі показники отримані методом таксономії. Часткові показники за складовими включають кількісні та якісні, об'єктивні та суб'єктивні характеристики поточної та перспективної ефективності.

Для оцінки ефективності командної взаємодії членів групи розроблено шкалу компетенцій, яка є неметричною порядковою шкалою, має три послідовні ступені вираженості якісної ознаки, а саме: «низький рівень», якому відповідає негативна поведінка членів групи, «середній» і «високий», яким відповідає позитивна поведінка.

Отриманий узагальнюючий показник групової ефективності трудової діяльності працівників коригується з урахуванням рівня інтелектуалізації діяльності групи, що обчислюється методом таксономії, виражається коефіцієнтом від 0 до 1, на основі часткових показників: середнього рівня інноваційності виконуваних завдань, коефіцієнтів: інтелектуалізації завдань групи, креативності завдань, впровадження нових методів роботи, оновлення знань працівників групи, гнучкості функцій членів групи.

На основі запропонованого методичного підходу визначено узагальнюючі показники групової ефективності трудової діяльності п'яти підрозділів промислового підприємства ПрАТ «Манометр-Харків» у 2012 р. (табл. 1).

Таблиця 1

### Результати обчислення групової ефективності трудової діяльності працівників підрозділів ПрАТ «Манометр-Харків» у 2012 р.

Підрозділи	Узагальнюючі показники за складовими групової ефективності трудової діяльності				Рівень інтелектуалізації	Узагальнюючі показники групової ефективності підрозділів		Рейтинг підрозділів за узагальнюючими показниками	
	результативність	продуктивність	якість	ефективність командної взаємодії		за складовими	з урахуванням інтелектуалізації	без урахування інтелектуалізації	з урахуванням інтелектуалізації
Склад	0,72	0,37	0,62	0,68	0,46	0,96	1,4	1	1
Відділ кадрів	0,55	0,28	0,69	0,41	0,1	0,68	0,75	2	4
Конструкторсько-дослідний відділ	0,71	0,14	0,25	0,67	0,78	0,51	0,91	3	2
Технологічний відділ	0,24	0,41	0,46	0,13	1	0,39	0,78	4	3
Відділ маркетингу	0,15	0,08	0,13	0,27	0,84	0,16	0,29	5	5

За результатами оцінювання групова ефективність трудової діяльності працівників складу є найвищою, відділу маркетингу – найнижчою. Конструкторсько-дослідний та технологічний відділи отримали третє та четверте місця в рейтингу групової ефективності, проте врахування рівнів інтелектуалізації діяльності в оцінюванні групової ефективності відносить їх на друге та третє місця

рейтингу відповідно.

Узагальнюючий показник групової ефективності трудової діяльності без урахування інтелектуалізації є основою для аналізу динаміки ефективності групи та виявлення резервів її зростання за складовими продуктивності, результативності, якості діяльності та ефективності командної взаємодії. Урахування інтелектуалізації дозволяє порівнювати ефективність різних груп, підрозділів і команд підприємства, а також управляти зростанням ефективності через управління рівнем інтелектуалізації трудової діяльності.

З огляду на посилення інтелектуалізації праці, згідно з підходом до комплексного оцінювання ефективності трудової діяльності, розроблено методичний підхід до оцінювання індивідуальної ефективності трудової діяльності за складовими результативності, якості діяльності, особистісних компетенцій працівника, інноваційності діяльності, навчання та розвитку працівників, з подальшим їх об'єднанням в узагальнюючий показник методом нечіткої логіки. Особливістю запропонованого підходу є врахування рівня інтелектуалізації праці.

Для оцінки складових індивідуальної ефективності трудової діяльності, які характеризуються вхідними лінгвістичними змінними, розроблено шкали компетенцій в умовах переважання регламентованої та інноваційної діяльності, що характеризують якісні рівні показників, яким відповідають описи поведінки працівників. Якісним рівням шкал, на підґрунті методів лінгвістичної змінної та статистичної обробки думок експертів, поставлені у відповідність нечіткі кількісні інтервали прояву компетенцій: якісному рівню «низький» відповідає інтервал 0 – 0,4, якісному рівню «середній» – інтервал 0,3 – 0,8, якісному рівню «високий» – інтервал 0,6 – 1.

Індивідуальну ефективність трудової діяльності запропоновано визначати засобами нечіткої логіки, з використанням алгоритму нечіткого виведення Мамдані, як вихідну лінгвістичну змінну за показниками індивідуальної ефективності регламентованої або інноваційної діяльності, залежно від її переважання. На основі методу статистичної обробки думок групи експертів визначено кількісні межі якісних рівнів індивідуальної ефективності трудової діяльності: «дуже низький» (0 – 0,25), «низький» (0,05 – 0,45), «середній» (0,25 – 0,75), «високий» (0,55 – 0,95), «дуже високий» (0,75 – 1).

У роботі обґрунтовано значущість складових індивідуальної ефективності в умовах переважання регламентованої або інноваційної діяльності, яку враховано в побудованих базах правил нечітких продукцій. Значущість складових в умовах переважання регламентованої діяльності є такою: результативність – 28,5 %, якість – 28,5 %, інноваційність – 10 %, особистісні компетенції – 23 %, навчання та розвиток – 10 %; в умовах переважання інноваційної діяльності результативність має значущість 10 %, якість – 30 %, інноваційність – 20 %, особистісні компетенції – 29 %, навчання та розвиток – 11 %.

За розробленим методичним підходом оцінено індивідуальну ефективність трудової діяльності працівників ПрАТ «Манометр-Харків» (табл. 2). У результаті оцінювання виявлено переважання середнього рівня індивідуальної ефективності трудової діяльності, низького її рівня за інноваційністю праці, навчанням і розвитком працівників, що свідчить про необхідність їх підвищення.

**Рівні індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників  
ПрАТ «Манометр-Харків» у 2012 р.**

Посада працівника	Рівень індивідуальної ефективності трудової діяльності		Імовірність приналежності до якісного рівня
	кількісний	якісний	
<i>Оцінювання працівників інноваційної діяльності</i>			
Головний технолог	0,5	низький	1
Заступник начальника конструкторсько-дослідного відділу	0,63	середній	0,6
		високий	0,4
Начальник складу	0,5	середній	1
Технолог	0,4	низький	0,25
		середній	0,75
<i>Оцінювання працівників регламентованої діяльності</i>			
Диспетчер	0,5	середній	1
Комірник	0,5	середній	1

Для підвищення ефективності трудової діяльності працівників промисловості в дисертації побудовано моделі процесу управління нею з використанням процесного підходу, в яких реалізовано превентивний підхід до управління ефективністю. У роботі розроблено: процесну модель першого рівня декомпозиції, що відображає етапи, входи, виходи, управляючі впливи та суб'єктів процесу управління ефективністю трудової діяльності працівників промислового підприємства (рис. 3), а також моделі процесів планування ефективності, її стратегічного планування, оцінювання та аналізу.

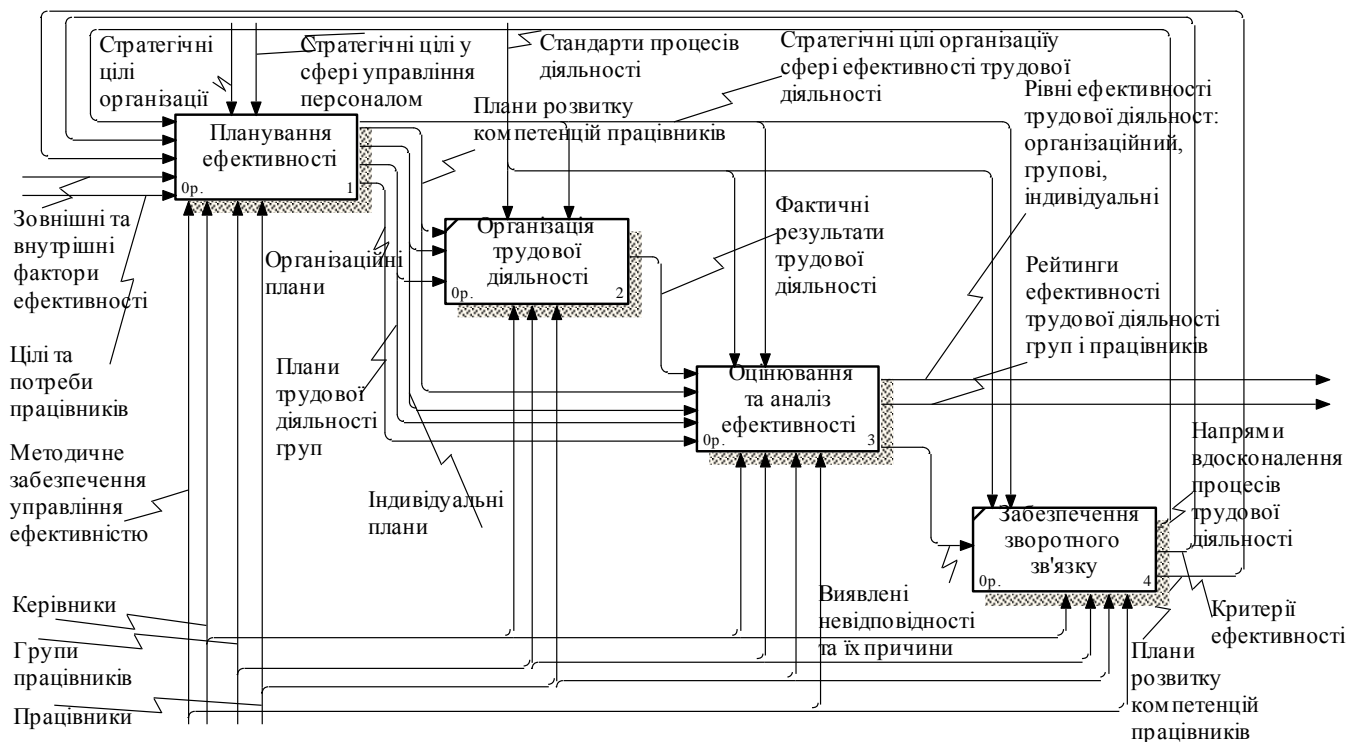


Рис. 3. Модель процесу управління ефективністю трудової діяльності працівників підприємства в умовах інтелектуалізації

Превентивний підхід, реалізований у розроблених моделях процесу управління ефективністю трудової діяльності працівників, забезпечується: стратегічним плануванням ефективності трудової діяльності на підґрунті моніторингу зовнішніх і внутрішніх факторів ефективності; плануванням навчання та розвитку працівників на основі формулювання вимог до компетенцій працівників, що здатні забезпечити зростання ефективності трудової діяльності; безперервним моніторингом ефективності трудової діяльності працівників, її динаміки з метою виявлення сигналів про можливі загрози зниження ефективності, передумов і причин невідповідностей фактичного та запланованого рівнів ефективності трудової діяльності.

Розроблені моделі забезпечують безперервно діючий та гнучкий процес управління ефективністю трудової діяльності, який буде визначати дієві способи роботи для досягнення поставлених цілей. Цей процес, у першу чергу, необхідно спрямувати на планування майбутньої ефективності, на постійний діалог між менеджерами та працівниками або групами працівників щодо отриманих результатів роботи, шляхів їх покращення, напрямів забезпечення та зростання компетенцій працівників, потреб розвитку та ефективності.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертаційній роботі вирішено важливе науково-практичне завдання з подальшого розвитку теоретичних положень і методичного забезпечення оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості з урахуванням макро-, мезо- і мікроекономічних факторів. Результати проведеного дослідження дозволили зробити такі висновки.

1. Уточнено понятійно-категоріальний апарат, зокрема, визначення поняття «ефективність трудової діяльності», яке доцільно розглядати як міру здатності забезпечувати економічний результат у теперішньому та майбутньому часі, що визначається продуктивністю, результативністю, якістю трудової діяльності, і соціальний результат, який характеризується ступенем задоволеності потреб працівників. Уточнено поняття «команда», що обґрунтовує включення до характеристик оцінювання групової ефективності трудової діяльності працівників ефективності командної взаємодії та дозволяє визначити «групову ефективність трудової діяльності» як міру результативності, продуктивності, якості діяльності, а також ефективності командної взаємодії членів групи з урахуванням сукупності ресурсів, дій, методів, які використовуються в процесі діяльності групи, і рівня інтелектуалізації діяльності групи.

2. Установлено сутність інтелектуалізації праці, яка полягає в активізації інтелектуальної та інноваційної діяльності працівників, що втілюється в інноваціях, збільшує капітал організації, сприяє розвитку працівників, а отже позитивно впливає як на економічний, так і на соціальний аспекти ефективності трудової діяльності, а відтак веде до гармонізації інтересів організації та працівників. З урахуванням фактора інтелектуалізації праці, який доповнив класифікацію факторів ефективності за змістом, систематизовано фактори ефективності трудової діяльності, що включають матеріально-технічні, соціально-економічні, інноваційно-



технологічні. Виокремлений фактор інтелектуалізації праці доцільно враховувати при оцінюванні ефективності трудової діяльності та визначенні невикористаних резервів підвищення ефективності.

3. Теоретично обґрунтовано комплексний підхід до оцінювання ефективності трудової діяльності працівників в умовах інтелектуалізації праці, що враховує соціальні характеристики ефективності та передбачає її ієрархічне і послідовне визначення на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях, рівні груп та індивідуумів. Обґрунтовано характеристики оцінювання ефективності трудової діяльності на п'яти рівнях економічних відносин: на макро- та мезоекономічному рівні – це суспільна та локальна продуктивність праці, рівні: інтелектуалізації праці, соціального захисту та людського розвитку населення країни та працівників промисловості; на мікрорівні – результативність, продуктивність, якість та рівень інтелектуалізації праці, ступінь задоволеності потреб працівників та їх розвиток; на рівні груп – результативність, продуктивність, якість трудової діяльності, ефективність командної взаємодії та рівень інтелектуалізації діяльності; на рівні індивідуумів – результативність, якість, інноваційність діяльності, навчання та розвиток працівників, особистісні компетенції. Практичне значення підходу полягає в забезпеченні можливості оцінювання результатів трудової діяльності, відстеженні змін поточного рівня ефективності.

4. Визначено макроекономічні фактори суспільної продуктивності праці в умовах інтелектуалізації економіки, мезо- та мікроекономічні фактори ефективності трудової діяльності в промисловості України. Аналіз особливостей дії макроекономічних факторів зростання продуктивності праці довів, що найбільш значущими з них є: фактори розвитку людського капіталу, поліпшення умов ведення бізнесу та інвестування інноваційної діяльності. Установлено, що основними факторами підвищення продуктивності праці в промисловості регіонів України є соціально-економічні: підвищення заробітної плати та рівня розвитку людського потенціалу. Аналіз факторів продуктивності праці в галузях промисловості також підтвердив позитивний вплив рівня оплати праці на продуктивність. Доведено, що в умовах інтелектуалізації праці ефективність трудової діяльності працівників вище на підприємствах з ефективним управлінням інтелектуальним капіталом, орієнтованих на інтелектуальну, інноваційну діяльність та розвиток людського капіталу.

5. Розроблено методичний підхід до оцінювання групової ефективності трудової діяльності працівників, використання якого передбачає визначення узагальнюючого показника за складовими: результативності, продуктивності, якості діяльності та ефективності командної взаємодії, який доцільно коригувати з урахуванням рівня інтелектуалізації діяльності групи, що забезпечує порівнюваність ефективності трудової діяльності груп працівників з різними рівнями інтелектуалізації завдань. Розроблено систему часткових показників за складовими ефективності трудової діяльності груп, що ґрунтується на застосуванні кількісних та якісних, об'єктивних і суб'єктивних показників, та поведінкову шкалу для оцінювання ефективності командної взаємодії на основі групових компетенцій. Практичне використання методичного підходу дозволить відстежувати в динаміці рівень ефективності трудової діяльності підрозділів промислових підприємств та обґрунтовано

управляти ним.

6. Розроблено методичний підхід до оцінювання індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників, що ґрунтується на врахуванні співвідношень значущості складових індивідуальної ефективності залежно від рівня інтелектуалізації праці. Методичний підхід передбачає нечітке оцінювання індивідуальної ефективності трудової діяльності методом лінгвістичної змінної, з переважанням регламентованої або інноваційної праці. Розроблено шкали компетенцій для оцінювання ефективності, в яких використовуються різні характеристики для оцінювання результативності, якості та інноваційності регламентованої та інноваційної діяльності. Застосування розробленого підходу дозволяє визначати ступінь достовірності отриманого кількісного та якісного рівнів індивідуальної ефективності регламентованої та інноваційної трудової діяльності.

7. Розроблено моделі процесу управління ефективністю трудової діяльності працівників промислових підприємств та його окремих складових: планування ефективності трудової діяльності, стратегічного планування ефективності, оцінювання ефективності трудової діяльності працівників, що ґрунтується на превентивному підході та дозволяє управляти ефективністю трудової діяльності як безперервно діючим, гнучким процесом. Моделі управління ефективністю трудової діяльності орієнтовані не тільки на потреби підприємств, а й на потреби працівників, їх особисті цілі та прагнення, забезпечують зворотний зв'язок, який сприяє покращенню стандартів виконання роботи, виявленню подальших напрямів розвитку підприємств промисловості та самовдосконалення працівників.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Статті в наукових фахових виданнях*

1. Гныря А. В. / Методический подход к измерению производительности труда в управлении / А. В. Гныря // Вісник СХУ ім. В. Даля. – 2005. – № 12. (94) – С. 39 – 44.
2. Гныря А. В. Система управління ефективністю людських ресурсів організації / А. В. Гныря // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції : зб. наук. праць. Серія: Зайнятість та соціальна інфраструктура. – Рівне : НУВГП, 2006. – Вип. XII. – № 3. – С. 45 – 52.
3. Гныря А. В. Створення системи показників для вимірювання та оцінки продуктивності праці / А. В. Гныря // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – № 4. – С. 51 – 54.
4. Журавльова І. В. Система оцінки продуктивності інтелектуального людського капіталу / І. В. Журавльова, А. В. Гныря // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами : сб. науч. тр. В 3 т. – Донецк : Ин-т экономики пром-ти НАН Украины, 2006. – Т. 2.– С. 217 – 222. *Особистий внесок полягає в розробленні методичного підходу до оцінки індивідуальної ефективності трудової діяльності.*
5. Гныря А. В. Загальнотеоретичні підходи до аналізу та планування ефективності діяльності персоналу / А. В. Гныря // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2007. – Т. 1. – № 3. – С. 192 – 196.
6. Гныря А. В. Сутність та зміст інтелектуальної діяльності персоналу

підприємства / А. В. Гниря // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – № 4. – С. 40 – 43.

7. Гниря А. В. Інтелектуальна діяльність працівників та рівень її ефективності в управлінні підприємством / А. В. Гниря // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2008. – Т. 1. – № 2. – С. 165 – 169.

8. Гниря А. В. Методичне забезпечення оцінки ефективності діяльності персоналу організацій на груповому та командному рівнях / А. В. Гниря // Економіка розвитку. – 2010. – № 4 (56). – С. 96 – 99.

9. Гниря А. Визначення мікроекономічних чинників ефективності трудової діяльності персоналу промислових підприємств методом факторного аналізу / А. Гниря // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2011. – Вип. 9. – Ч. 2. – С. 107 – 110.

10. Гниря А. Емпіричне дослідження макро- та мезоекономічних чинників продуктивності праці в промисловості України / А. Гниря // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2012. – Вип. 11. – Частина 4. – С. 42 – 45.

*Публікації за матеріалами конференцій*

11. Гниря А. В. Оценка качества труда работников управления в системе измерения эффективности труда / А. В. Гниря // Сучасні проблеми управління : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конференції (м. Київ, 29 – 30 листопада 2005 р.) – К. : Політехніка, 2005. – С. 292 – 293.

12. Гниря А. В. Моніторинг продуктивності інтелектуальної праці підприємств Харківського регіону / А. В. Гниря // Матеріали Міжрегіон. наук.-практ. конференції «Концепція кадрового забезпечення економічного розвитку регіону» (м. Полтава, 20 жовтня 2006 р.) – Полтава : ПЕМ «Світоч», 2006. – С. 58 – 60.

13. Гниря А. Аналіз продуктивності праці в контексті концепцій управління / А. Гниря // Зб. тез IV Міжнар. наук.-практ. конференції «Теорія і практика економічного аналізу: сучасний стан, актуальні проблеми та перспективи розвитку» (м. Тернопіль, 10 – 12 жовтня 2006 р.) – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – С. 92 – 94.

14. Гниря А. В. Використання методу нечітких множин при формуванні системи управління продуктивністю праці / А. В. Гниря // Матеріали наук.-практ. конференції «Інформаційні технології та молодь в ХХІ столітті» (м. Харків, 24 – 25 квітня 2006 р.) // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – № 1. – С. 16 – 17.

15. Гниря А. В. Управление организацией и совершенствование ее деятельности на основе бизнес-моделирования / А. В. Гниря // Збірник наукових статей Всеукр. наук.-практ. конференції «Комп'ютерне моделювання та інформаційні технології в економіці» (м. Харків, 16 – 17 листопада 2006 р.) // Управління розвитком : зб. наук. статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – № 6. – С. 21.

16. Гниря А. В. Методика оцінки продуктивності інтелектуальної праці / А. В. Гниря // Тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конференції «Управління організаційно-технічними та фінансово-економічними змінами на промислових підприємствах» (м. Київ, 23 – 24 березня 2006 р.). – К. : НУХТ, 2006. – С. 55.

17. Гниря А. В. Статистична оцінка зовнішніх чинників ефективності діяльності персоналу підприємства / А. В. Гниря // 36. наук. праць Всеукр. наук.-практ. конференції «Статистична оцінка соціально-економічного розвитку» (м. Хмельницький, 17 травня 2007 р.). – Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2007. – С. 227 – 230.

18. Гниря А. В. Моделювання процесу стратегічного управління ефективністю діяльності персоналу / А. В. Гниря // Матеріали доповідей VII Всеукр. наук.-практ. конференції (м. Кривий Ріг, 24 – 25 квітня 2007 р.) // Комп'ютерне моделювання та інформаційні технології в науці, економіці та освіті : збірник наукових праць. – Кривий Ріг : КЕІ ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», 2007. – С. 41 – 43.

19. Гниря А. В. Моделювання системи стратегічного управління ефективністю людського капіталу підприємства / А. В. Гниря // Матеріали наук.-практ. конференції «Інформатизація бізнесу очима молодих: прогресивні технології, наука, підприємництво» (м. Харків, 17 – 18 травня 2007 р.) // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – № 3. – С. 36 – 37.

20. Гниря А. В. Підтримка розвитку працівників у сучасних автоматизованих системах управління персоналом / А. В. Гниря // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Перспективні інформаційні технології в економіці: оброблення інформації, моделювання, видавництво» (м. Харків, 4 – 5 квітня 2008 р.) // Управління розвитком : збірник наукових статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – № 3. – С. 61 – 62.

21. Гниря А. В. Макроекономічні чинники зростання продуктивності праці / А. В. Гниря // Збірник матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. «Модернізація стратегій економічного розвитку в умовах глобальної нестабільності» (м. Київ, 22 – 23 листопада 2012 р.) – К. : КНЕУ, 2012. – С. 27 – 30.

22. Гниря А. В. Чинники зростання продуктивності праці в промисловості регіонів України / А. В. Гниря // Матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. «Теорія і практика сучасної економіки» (м. Черкаси, 10 листопада 2012 р.). – Черкаси : ЧДТУ, 2012. – С. 103 – 105.

23. Гниря А. В. Фактори зростання продуктивності праці в галузях промисловості України / А. В. Гниря // Матеріали за 9-а міжнародна научна практична конференція «Настоящи изследвания и развитие» (м. Софія, 17 – 25 січня 2013 р.). Том 6. Икономики. – Софія : «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2013. – С. 95 – 97.

#### АНОТАЦІЯ

Гниря А. В. Оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості. – **Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет. – Харків, 2013.

Дисертаційна робота присвячена розвитку теоретичних положень і науково-методичного забезпечення щодо оцінювання ефективності трудової діяльності працівників промисловості в умовах інтелектуалізації. Уточнено визначення понять «ефективність трудової діяльності», «групова ефективність трудової діяльності» в соціально-економічному аспекті. Обґрунтовано сутність інтелектуалізації праці як фактора ефективності. Обґрунтовано комплексний підхід до оцінювання ефективності на всіх рівнях економічних відносин. Визначено фактори суспільної продуктивності

праці, фактори ефективності трудової діяльності в промисловості. Розроблено методичні підходи до оцінювання групової та індивідуальної ефективності трудової діяльності працівників на основі шкал компетенцій. Розроблено моделі процесу превентивного управління ефективністю трудової діяльності працівників промислових підприємств.

**Ключові слова:** оцінювання ефективності, трудова діяльність працівників промисловості, групова ефективність, інтелектуалізація праці, фактори ефективності, оцінювання групової та індивідуальної ефективності, шкали компетенцій, моделі процесу превентивного управління ефективністю.

## АННОТАЦИЯ

**Гныря А. В. Оценивание эффективности трудовой деятельности работников промышленности. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Харьковский национальный экономический университет. – Харьков, 2013.

Диссертация посвящена развитию теоретических положений и научно-методического обеспечения по оценке эффективности трудовой деятельности работников промышленности в условиях интеллектуализации.

Уточнены понятия: «эффективность трудовой деятельности» в социально-экономическом аспекте как способность в настоящем и будущем времени обеспечивать экономический результат, который определяется производительностью, результативностью, качеством трудовой деятельности, и социальный результат, определяемый степенью удовлетворенности потребностей работников; «групповая эффективность трудовой деятельности» определена как мера, которая количественно и качественно отображает результативность, производительность, качество деятельности, а также эффективность командного взаимодействия членов группы, с учетом совокупности ресурсов, действий, методов, используемых в процессе деятельности группы, и уровня интеллектуализации деятельности группы. Установлена сущность интеллектуализации как фактора эффективности труда, которая заключается в активизации интеллектуальной и инновационной деятельности работников, что воплощается в инновациях, увеличивает капитал организации, способствует развитию сотрудников и положительно влияет как на экономический, так и на социальный аспекты эффективности трудовой деятельности, ведет к гармонизации интересов организации и работников. Обоснован комплексный подход к оцениванию эффективности труда работников в условиях интеллектуализации, который учитывает социальные характеристики эффективности, предполагает ее определение на макро-, мезо-, микроэкономическом уровнях, уровне групп и индивидуумов. Анализ особенностей действия макроэкономических факторов роста производительности труда доказал, что наиболее значимыми из них являются: факторы развития человеческого капитала, улучшения условий ведения бизнеса и инвестирования инновационной деятельности. Основными факторами повышения производительности труда в промышленности Украины являются социально-экономические: повышение заработной платы и уровня развития человеческого потенциала. Установлено, что в условиях интеллектуализации труда эффективность трудовой деятельности работников выше на предприятиях с эффективным управлением интеллектуальным капиталом,

ориентированных на интеллектуальную, инновационную деятельность и развитие человеческого капитала. Разработан методический подход к оценке групповой эффективности труда работников на основе составляющих: результативности, производительности, качества деятельности и эффективности командного взаимодействия. Обобщающий показатель групповой эффективности корректируется с учетом уровня интеллектуализации деятельности группы, что обеспечивает сопоставимость эффективности трудовой деятельности групп работников с различными уровнями интеллектуализации задач. Разработан методический подход к оценке индивидуальной эффективности труда работников, который предполагает нечеткое оценивание индивидуальной эффективности регламентированного или инновационного труда, с использованием метода лингвистической переменной на основе шкал компетенций, что позволяет определять степень достоверности полученного количественного и качественного уровней индивидуальной эффективности регламентированной и инновационной деятельности. Разработаны модели процесса управления эффективностью труда работников промышленных предприятий, основанного на превентивном подходе, что позволяет управлять эффективностью трудовой деятельности как непрерывно действующим гибким процессом. Модели процесса управления эффективностью труда обеспечивают обратную связь, способствуют улучшению стандартов выполнения работы, выявлению дальнейших направлений развития предприятий промышленности и самосовершенствования работников.

**Ключевые слова:** оценка эффективности, трудовая деятельность работников промышленности, групповая эффективность, интеллектуализация труда, факторы эффективности, оценка групповой и индивидуальной эффективности, шкалы компетенций, модели процесса превентивного управления эффективностью.

## ANNOTATION

### **Gnyrya A.V. Industrial workers efficiency evaluation. – Manuscript.**

Thesis for the degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.07 - demography, labor economics, social economics and politics. – Kharkiv National University of Economics. – Kharkiv, 2013.

The thesis is devoted to the development of theoretical positions and scientific-methodological support for evaluating the efficiency of industrial workers performance in an intellectualization environment. The definitions of the terms "efficiency of labor activity", "group efficiency of labor activity" in the socio-economic aspect have been specified. The essence of intellectualization of labor as a factor of efficiency has been justified. Complex approach to evaluation of efficiency at all levels of economic relations has been substantiated. The factors of social labor productivity, factors of work efficiency in the industry have been defined. There have been developed methodological approaches to assessment of group and individual work performance of employees based on competence scales. Models of preventive management process of industrial workers performance have been developed.

**Key words:** efficiency evaluation, labor activity of industrial workers, group efficiency, intellectualization of labor, efficiency factors, evaluation of group and individual efficiency, competences scale, models of efficiency preventive management process.

**ГНИРЯ АЛІНА ВІКТОРІВНА**

**ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ**

08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

---

Підписано до друку 01.07.2013 р. Формат 60×90/16.  
Обсяг 0,9 ум.-друк. арк. Папір офсетний. Друк різнограф.  
Наклад 100 прим. Зам. № 119

---

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг».  
Свідоцтво про держ. реєстрацію ю.о. А00 № 507350.  
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37. Тел. (057) 700-53-51, 714-34-26  
Пров. Соляниківський, 4. Тел. (057) 771-00-92, 771-00-96.