

**Oleksandr Hridin, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor**
*State Biotechnological University
Kharkiv, Ukraine*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-529-7-37>

**MANAGEMENT ASPECTS
OF WORLDWIDE INNOVATIVE CONCEPTS
AND PRACTICES OF INCREASING LABOR PRODUCTIVITY**

**УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ
СВІТОВИХ ІННОВАЦІЙНИХ КОНЦЕПЦІЙ
ТА ПРАКТИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Продуктивність праці є одним із ключових економічних показників, що характеризує ефективність використання трудових ресурсів в операційному процесі. Вона визначає конкурентоспроможність підприємства, рівень економічного розвитку країни та добробут населення. Продуктивність праці традиційно розглядається як відношення обсягу виробленої продукції до витрат праці на її виготовлення і може вимірюватися в різних формах. Її не слід плутати з ефективністю праці, яка враховує не лише обсяг продукції, а й її якість, собівартість та інші показники.

Рівень продуктивності праці формується під впливом економічних, організаційних, соціальних, технологічних та інших чинників. До основних із них належать: рівень заробітної плати та система матеріального стимулювання; інвестиції в основні засоби виробництва та новітні технології; конкурентоспроможність підприємства та соціально-економічна ситуація в країні; ефективність управління персоналом; оптимізація робочих процесів, впровадження сучасних методів управління; використання інноваційних технологій та матеріалів; рівень освіти та кваліфікації працівників; корпоративна культура та мотивація персоналу; соціальні стандарти та умови праці; автоматизація та цифровізація виробничих процесів; енергоефективність та екологічні аспекти виробництва тощо [1-2; 4].

Впродовж багатьох років економісти та управлінці розробляли різні концепції підвищення продуктивності праці, зокрема: класична економічна теорія (А. Сміт, Д. Рікардо) робить акцент на поділі праці, спеціалізації та розвитку ринку; наукове управління (Ф. Тейлор) орієнтується на впровадження стандартизованих робочих процесів, аналізу трудових операцій та матеріального стимулювання; теорія

людського капіталу (Г. Беккер) звертає увагу на необхідності здійснення інвестицій в освіту, навчання та розвиток персоналу як ключовий аспект зростання продуктивності; теорія мотивації праці (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор) акцентує увагу на нематеріальних стимулах, корпоративній культурі та якості робочого середовища; японська модель управління (Kaizen, Lean Production) орієнтована на безперервне удосконалення процесів, мінімізацію витрат та залучення працівників до поліпшення.

У сучасних умовах глобальної конкуренції, продуктивність праці є одним із базових показників ефективності підприємств та національних економік. Країни з високим рівнем продуктивності демонструють стабільне економічне зростання, підвищення рівня життя населення та конкурентоспроможність на світових ринках. У різних країнах використовуються різноманітні концептуальні підходи та стратегії для підвищення продуктивності праці, серед яких особливу увагу приділяють автоматизації, діджиталізації, інвестиціям у людський капітал, удосконаленню системи мотивації персоналу та запровадженню інноваційних управлінських моделей [1-2].

Одним із головних напрямів підвищення продуктивності праці є впровадження новітніх технологій, що дозволяють скоротити витрати часу, мінімізувати вплив людського чинника та підвищити якість продукції [3, с. 106-107; 5, с. 53-54]. В економічно розвинених країнах активно застосовуються роботизовані системи, які виконують монотонні або складні виробничі процеси. Наприклад, компанія Tesla у США автоматизувала виробництво автомобілів, використовуючи високоточні роботи, що дозволило значно знизити виробничі витрати. Водночас у Німеччині, завдяки програмі Industrie 4.0, підприємства впроваджують концепцію «розумного виробництва», що базується на інтеграції IoT (інтернету речей) та Big Data (великих даних). Європейські компанії активно впроваджують ERP (Enterprise Resource Planning) – комплексні програмні рішення для управління виробництвом, фінансами та логістикою. Наприклад, німецький концерн Siemens використовує SAP ERP для ефективного управління виробничими процесами, що дозволяє оптимізувати витрати ресурсів та підвищити продуктивність персоналу.

Технологічно високорозвинені країни зосереджені на посиленні розвитку людського капіталу, оскільки кваліфіковані працівники є важливим чинником економічного зростання [1-2]. Японія відома своїм підходом Kaizen, що означає «безперервне вдосконалення». Підприємства, такі як Toyota, заохочують працівників до постійного навчання та участі в оптимізації виробничих процесів. Система

передбачає спрощення робочих процесів, усунення втрат (Muda) та розвиток колективної відповідальності.

Фінляндія, є однією з країн-лідерів у сфері продуктивності праці, яка акцентує увагу на освітніх реформах. Програми професійного розвитку пристосовуються до ринкових потреб, що сприяє високій зайнятості та швидкій адаптації робочої сили до змін. Такі компанії, як Google, Microsoft, Amazon, створюють власні освітні проєкти, де працівники мають змогу отримувати додаткову освіту, підвищувати кваліфікацію та освоювати нові навички.

Ефективне управління трудовими ресурсами та корпоративна культура відіграють значну роль у продуктивності підприємств. У країнах Скандинавії широко застосовуються гнучкі графіки роботи та дистанційна зайнятість. Наприклад, у Швеції деякі компанії перейшли на 6-годинний робочий день, що призвело до зростання продуктивності завдяки зниженню рівня стресу та підвищенню концентрації працівників. Lean Production (бережливе виробництво) – одна з найефективніших моделей управління, яка дозволяє мінімізувати втрати ресурсів. Американська компанія General Electric адаптувала методи Lean до своїх виробничих процесів, що дозволило зменшити витрати та підвищити якість продукції. У Нідерландах багато компаній застосовують модель автономних команд (The Netherlands Work Council Model), коли невеликі групи працівників самостійно ухвалюють рішення та відповідають за кінцевий результат, що сприяє підвищенню відповідальності та мотивації персоналу.

У країнах Європи працівники отримують розширені соціальні пакети, що включають додаткові вихідні, страхування, безкоштовне навчання. Наприклад, у Німеччині BMW пропонує працівникам бонуси за здоровий спосіб життя та екологічну поведінку. Деякі американські та британські компанії запроваджують системи ESOP (Employee Stock Ownership Plan), які дозволяють працівникам володіти акціями підприємства та отримувати частку прибутку, підвищуючи, тим самим, їхню мотивацію до більш ефективної роботи.

Продуктивність праці є багатовимірним економічним показником, що визначає ефективність використання трудових ресурсів. Застосування світових концепцій та найкращих практик підвищення продуктивності праці сприяє зростанню конкурентоспроможності підприємств та економічного розвитку країни в цілому. Світовий досвід доводить, що підвищення продуктивності праці можливе лише завдяки комплексному підходу, що включає технологічні інновації, інвестиції в людський капітал, ефективні організаційні моделі та мотиваційні програми. Автоматизація, діджиталізація, навчання персоналу, гнучкі методи управління та соціальна відповідальність бізнесу – це сучасні тренди, які

дозволяють підприємствам досягати високих результатів. Вельми актуальним, при цьому, залишається питання адаптації найкращих світових практик управління продуктивністю до реалій української економіки.

Література:

1. Грідін О.В. Удосконалення мотиваційного механізму в сільсько-господарських підприємствах: збалансування економічних інтересів та потреб працівників. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-71> URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4940/4883>

2. Грідін О.В., Заїка С.О., Заїка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37> URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649/1586>

3. Павлов Д.Д., Твердохліб М.Ю. Інноваційна концепція підвищення продуктивності та ефективності праці. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. № 10(280). С. 103-109. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2024/10/10.24_topic_Denis-D.-Pavlov-Maxim-Yu.-Tverdokhlib-103-109.pdf

4. Потьомкіна О.В., Дорош В.Ю. Інновації та їх вплив на підвищення продуктивності праці персоналу. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.5.73>

5. Щербак В.Г., Сідакова В.В. Інновації в підвищенні продуктивності праці: технологічний прорив та вплив на сучасну економіку. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2024. Вип. 1(73). С. 50-55. DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/73-8> URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/economics/article/view/2878/3333>