



УДК 331.522.4(477)

**Близнюк В.В.**, канд. екон. наук

завідувач відділу Інституту економіки та прогнозування НАН України

## ЛЮДСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЛЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ

*Охарактеризовано модернізаційний потенціал окремих галузей економіки України. Визначено особливості формування та використання людського потенціалу, оцінено оптимальність структури зайнятості з точки зору модернізації. На основі ґрунтовного аналізу співвідношень продуктивності праці та її оплати доведено, що в економіці України сформовані потенційні можливості лише для індустріальної модернізації, а постіндустріальна модернізація на сьогодні не забезпечена реальними економічними важелями.*

*К л ю ч о в і с л о в а : модернізаційний потенціал, людський потенціал, продуктивність праці, економічна модернізація.*

Фінансово-економічна криза зайвий раз довела безперспективність української експортно-сировинної моделі розвитку, а також сприяла ліквідації ілюзорних поглядів щодо можливостей саморегулювання ринкової економіки у напрямі підвищення конкурентоспроможності та ефективності. За таких умов державне регулювання модернізаційних перетворень в економіці та соціальній сфері є конче необхідним. Проблема модернізації знаходиться сьогодні в центрі уваги глобальної спільноти і є визначальним фактором економічного та соціального прогресу.

Проблеми сутності модернізаційних моделей та особливостей їх реалізації в постсоціалістичних країнах, зокрема в Україні, в різних контекстах досліджують вітчизняні економісти О.Білорус, В.Будкін, І.Бураковський, З.Варналій, В.Вергун, А.Гальчинський, В.Геєць, А.Гриценко, М.Дудченко, Б.Кваснюк, Г.Климко, В.Клочко, А.Кредісов, С.Мочерний, В.Новицький, Ю.Павленко, Ю.Пахомов, О.Плотников, О.Рогач, А.Румянцев, М.Савлук, В.Семиноженко, В.Сіденко, С.Соколенко, А.Чухно, В.Черняк, А.Філіпенко, О.Шнирков, а також зарубіжні вчені, серед яких – Л.Абалкін, Л.Бальцерович, Е.Вілсон, О.Гаврилишин, А.Зіденберг, А.Іноземцев, Г.Колодко, Я.Корнаї, Ф.Мьоллерс, А.Ослунд, Є.Сіскос, Дж.Стігліц, Дж.Сорос, П.Хірст, Л.Хоффманн, Ю.Шишков, Ю.Яковець та ін. Водночас недостатньо уваги приділяється оцінці потенціалу модернізації окремих галузей економіки України. У нашому дослідженні поставлено за мету виявити існуючий людський потенціал та обґрунтувати економічні можливості здійснення модернізаційних перетворень в окремих галузях економіки України.

Спочатку в західній теорії модернізація передбачалася як обумовленість індустріалізації країн, що розвиваються, переходом до демократичних форм правління. Аналіз наявних теоретичних концепцій модернізації в економіці дозволив нам визначити такі загальні ознаки модернізаційних процесів: необхідність, революційність, глобальність, пріоритетність, комплексність, системність та еталонність. На сьогодні економічна модернізація передбачає структурні, технологічні та інституційні зміни в національній економіці, спрямовані на підвищення її конкурентоспроможності. Визначальними елементами модернізації економіки є інновації, хоча модернізація як комплексний багатоплановий процес не зводиться до інноваційної діяльності і має



безліч інших взаємозв'язаних складових – структурну, інвестиційну тощо. За отримання рентного доходу після поширення національних технологічних та інституційних новацій у світі модернізація стає креативною. Запозичена або адаптивна модель модернізації базується на впровадженні запозичених нововведень і пов'язана з певними витратами на придбання авторських прав, патентів, ліцензій, устаткування, на інжиніринг, сервісне обслуговування тощо [1].

Модернізацію достатньо часто розглядають крізь призму економічного інтересу та перетворення країни, що модернізується, на конкурентоспроможну. Базою такого розуміння є розуміння модернізації як багатовекторного шляху розвитку країн, що порівнюють свій стан з лідерами індустріального розвитку [2]. Однак наприкінці ХХ ст. стало зрозумілим, що успіх модернізації залежить насамперед не стільки від імпорту інститутів, скільки від якості існуючої в суспільстві системи відносин, наявності різноманітних ресурсів (не тільки традиційних земля–праця–капітал), котрі обумовлюють довгостроковий розвиток за умов глобальної конкуренції, а також низкою інших чинників. Серед них важливо виділити: перше – наявність людського капіталу, який характеризується певним освітньо-кваліфікаційним рівнем та навичками, друге – готовність до роботи із застосуванням певних стилів управління, котрі стимулюватимуть постійний розвиток, ефективно зростання та внутрішню самоорганізацію, і нарешті третє – наявність особливої технологічної культури [3].

Так, показники рівнів зайнятості за освітою свідчать про те, що роботодавці реагують на сигнали ринку освітніх послуг у вигляді диплому та віддають перевагу особам з вищою освітою (рис. 1). Найякісніший людський капітал зосереджений в галузях, що відповідають за якість сформованого людського капіталу.



**Рис. 1. Структура зайнятості за освітнім рівнем за видами економічної діяльності**

*Джерело:* авторські розрахунки.

Структура зайнятості за освітою не є оптимальною, але достатня для індустріальної модернізації. Так, понад половину зайнятих у промисловості, будівництві, сільському господарстві та на транспорті – це особи з повною та базовою середньою освітою. Достатньо висока частка зайнятих із вищою освітою у торгівлі пояснюється трансформаційними перетвореннями 90-х років, коли висококваліфіковані працівни-



ки за відсутності роботи за фахом ішли торгувати, більшість з них так і залишилася в цій сфері.

Але структура зайнятості за професійними групами доводить, що протягом трансформаційного періоду, навіть у період економічного зростання, роботодавці віддавали перевагу працівникам з низькою кваліфікацією, їхня частка у структурі зайнятості є найвагомішою (табл. 1).

Таблиця 1

## Зайняте населення України у віці 15-64 років за професійними групами

	1999	2000	2006	2007	2008	2009	2010
Зайняте населення у віці 15–64 років, усього, тис. осіб	20048,2	20419,8	20730,4	20904,7	20972,3	20191,5	19763,2
у тому числі за професійними групами, % до підсумку							
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	7,1	7,1	7,3	7,6	7,5	7,9	8,1
професіонали	13,0	12,9	12,2	12,6	13,0	13,6	14,0
фахівці	15,7	15,0	12,0	11,4	11,5	11,9	11,8
технічні службовці	4,1	4,1	3,7	3,6	3,5	3,5	3,4
працівники сфери торгівлі та послуг	10,9	11,3	13,2	13,6	14,1	14,5	14,9
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	3,1	3,0	1,5	1,3	1,1	1,0	1,1
кваліфіковані робітники з інструментом	13,4	13,3	12,0	12,6	13,5	12,1	12,0
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	15,8	15,4	12,8	12,6	12,6	11,9	12,0
найпростіші професії	16,9	17,7	25,3	24,7	23,2	23,6	22,7

Джерело: складено авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Доступний з : <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.

Як видно з наведених у табл. 1 даних, порівняно з 1999 р. доволі помітно знизилася питома вага загальної чисельності фахівців (у структурі зайнятості їх частка зменшилася на 3,9 в. п.) та чисельності обслуговуючих працівників (-3,8 в. п.). Одночасно відбулося зростання частки зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 4 в. п.), що не свідчить про інноваційну структуру зайнятості. Також за тривалий період трансформаційних змін у структурі зайнятості відбулося зменшення питомої ваги кваліфікованих працівників і зростання частки працівників з низькою кваліфікацією (+5 в. п.). Такі структурні зрушення зазвичай притаманні країнам, що розвиваються, – тільки в них через перенесення туди відповідних виробництв і загалом сировинну орієнтацію економіки відбуваються подібні процеси. Натомість у розвинених країнах і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає питома вага професіо-



налів, зокрема фахівців з ІТ-технологій, комунікацій, генної інженерії тощо. Інновації потребують не лише і навіть не стільки коштів для придбання нових технологій, як персоналу для їх впровадження і, якщо не розроблення, то принаймні подальшого розвитку.

За результатами обстежень домогосподарств з питань економічної активності професійно-освітній розподіл зайнятих має таку характеристику. Сільське господарство представлено зайнятими найпростішими професіями, частка яких становить 79,5% загальної чисельності, 46,9% мають загальну середню освіту. Найбільш представленою професією в усіх галузях промисловості є кваліфіковані робітники з інструментом із повною середньою освітою (для добувної промисловості це 29,1% зайнятих, переробної – 17,6%, електроенергетики – 20,8%). Такі кваліфікаційні групи, як професіонали та фахівці, – це переважно особи із повною та незакінченою вищою освітою, частка яких у переробній промисловості становить 9,9 та 2,2%, в електроенергетиці – 12,1 та 12,3% відповідно. Достатньо вагому частку зайнятих у фінансовій діяльності займають законодавці, керівники та менеджери, що отримали вищий освітній рівень, а саме 18,7% зайнятих у цій галузі, професіонали та фахівці становлять 35,3 та 10% відповідно. Схожа ситуація й у сфері охорони здоров'я. Так, професіонали та фахівці із повною вищою освітою в цій галузі займають 25% усіх зайнятих. Тобто ці галузі характеризуються достатньо високим освітнім потенціалом.

Розвиток освітнього потенціалу як складового модернізаційного передбачає використання механізмів регулювання кількісних і якісних аспектів професійної підготовки. Ефективність відтворення освітнього потенціалу залежить від того, наскільки гнучко система професійної освіти реагуватиме на параметри зовнішнього середовища, які не завжди узгоджуються між собою в умовах ринкової економіки. Також розвиток освітнього потенціалу пов'язаний з такою найважливішою функцією освіти, як професійна диференціація і формування соціально-професійних груп, що розрізняються за змістом і умовами праці. Особливу роль виконують кваліфікаційні вимоги, котрі пред'являються до тієї чи іншої професійної ролі – володіння відповідним досвідом, вміннями та компетенціями.

Враховуючи те, що освіта є рушійною силою модернізації економіки, а інновації забезпечують зростання економіки, варто наголосити, що саме інноваційно-освітній чинник є основним фактором конкурентоспроможності працівників на ринку праці та високих заробітків, входження до середнього класу й еліти суспільства.

У великих західних фірмах розвиток персоналу (людських ресурсів) являє собою систему взаємозалежних дій, елементами якої є вироблення стратегії, прогнозування й планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою й професійним зростанням; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Відповідальність за розвиток персоналу несуть адміністрація, лінійні керівники (їхній обов'язок, з одного боку, бути зразком для підлеглих у цій області, а з іншого боку – грамотно спрямовувати їхні зусилля), а також самі працівники, які повинні бути активними й націленими на постійне самовдосконалення.

За достатнього запасу теоретичних знань, отриманих у навчальному закладі, варіант навчання на робочому місці кращий, ніж на різних спеціальних курсах, оскільки дозволяє входити в роботу відразу ж у процесі її виконання, вимагає менших витрат, забезпечує зв'язок із практикою. Однак таке навчання вимагає ретельного відбору інструкторів, їхньої близькості з тими, кого навчають, за соціальним станом й особистими якостями. Крім того, люди, які відразу ж потрапили "у пекло", потім зазвичай працюють успішніше.



Загалом Україна має високий освітній потенціал населення, разом із тим існують такі проблеми [4]:

➤ за темпами зростання кількості випускників ВНЗ і за рівнем охоплення вищою освітою молоді Україна істотно поступається країнам із розвинутою ринковою економікою;

➤ поширена й цілком економічно обґрунтована практика фінансування навчання значної частини студентів за рахунок приватних надходжень за умов високого майнового розшарування населення України, що може призвести до практичної неможливості здобуття вищої освіти дітьми з бідних сімей та значного погіршення якості навчання;

➤ структура підготовки фахівців вищої кваліфікації не відповідає потребам ринку праці, що призводить до безробіття випускників ВНЗ і загрожує в майбутньому незбалансованістю якості пропозиції робочої сили й попиту на неї;

➤ розрив зв'язків між виробництвом і навчальними закладами; застаріла матеріально-технічна база ВНЗ і професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ); низький рівень використання інноваційних методів професійного навчання; низький рівень оплати праці вчителів, викладачів, майстрів виробничого навчання; низький рівень здоров'я учнівської молоді; відсутність у молоді стимулів працювати;

➤ недостатньо розвинута система безперервної освіти.

Отже, нагальними питаннями щодо вдосконалення системи освіти є, по-перше, модернізація системи освіти в напрямі забезпечення її якості відповідно до новітніх досягнень науки; по-друге, реалізація концепції безперервної освіти впродовж життя.

Таким чином, освітня складова модернізаційного потенціалу країни є достатньо високою, однак можливості його реалізації залежать ще й від загальноекономічних умов та ефективності господарювання, що потребує докладного аналізу показників продуктивності праці та здійснення динамічних оцінок вартості робочої сили у вигляді питомих витрат на робочу силу.

За сучасних умов одним з основних показників, який визначає можливості розвитку як окремого підприємства, так і економіки в цілому, є продуктивність праці. Продуктивність праці є базою модернізаційного потенціалу виробничої сфери, характеризує результативність господарської діяльності та є джерелом прийняття управлінських рішень щодо підвищення його рентабельності, технічного та організаційного реформування виробництва управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, визначення цінової політики тощо.

Ще з початку 2001 р. в Україні здійснювалася державна політика, спрямована на забезпечення зростання реальної заробітної плати темпами дещо вищими, ніж зростання продуктивності праці (табл. 2).

Таблиця 2

**Динаміка заробітних плат, доходів і ВВП у розрахунку на одну особу  
у 2001–2010 рр., % до попереднього року**

Індекс	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Номинальної зарплати	135,2	121,0	122,8	127,5	136,7	129,2	129,7	133,7	105,5	125,7
Реальної зарплати	119,3	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3	112,5	106,3	90,8	110,2
Доходів населення	122,7	117,1	116,5	127,2	139,1	123,8	132,0	135,7	106,2	123,1
Валового внутрішнього продукту у розрахунку на одну особу	109,2	105,2	109,6	112,1	102,7	107,3	107,9	102,3	84,9	104,2

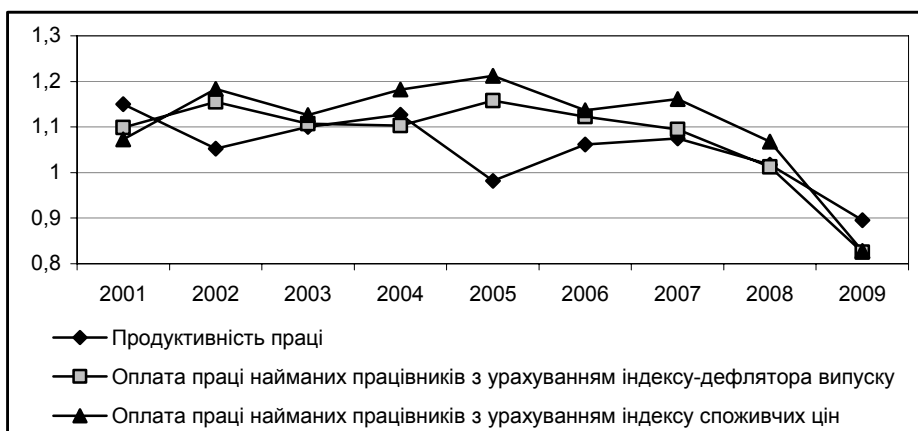
Джерело: складено авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Доступний з : <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.



Із табл. 2 видно, що в докризовий період (2001–2007 рр.) темпи зростання номінальної й реальної заробітної плати були досить високими, а в кризові роки відбувся спад. Темпи зростання заробітних плат у 2009 р. до попереднього року (105,5%) значно нижче, ніж у 2008 р. (133,7%). Характерно також, що темпи зростання зарплат і доходів значно випереджали темпи зростання ВВП у розрахунку на одну людину. Знецінення зарплат визнається серйозною перешкодою на шляху до збереження і розвитку трудового потенціалу України.

Згідно з таким традиційним підходом можна зробити висновок щодо уповільненого подорожчання робочої сили протягом останнього десятиріччя. Однак оцінка динамки продуктивності праці та відносних питомих витрат на робочу силу потребує використання іншого підходу, відповідно до якого використовується поняття "реальна заробітна плата для виробника" (producer real wage) та "реальна заробітна плата для споживача" (consumer real wage), відмінність між якими полягає у використанні індекса-дефлятора, чи то індекс цін виробників або дефлятор ВВП, чи то індекс споживчих цін. Перший відображає зміни в ціні праці з точки зору бізнесу, другий – зміни споживчих можливостей найманих працівників. Тому з метою оцінки вартості робочої сили з позицій виробника доцільніше оперувати саме поняттям "виробничої заробітної плати". Оперування тенденціями в зміні ВВП, під час розрахунку якого використовується дефлятор, та заробітної плати, дефльованої на індекс споживчих цін, не має економічного змісту, а також не надає нам достатньо даних щодо змін у питомих витратах на робочу силу. Тобто саме потреба в оцінці питомих витрат на робочу силу актуалізує використання вартісних показників, отриманих з використанням однакового цінового індексу.

Динаміка показників, зважених на цінові індекси, свідчить, що виробнича заробітна плата зростала протягом останніх десяти років нижчими темпами порівняно зі споживчою заробітною платою. Тому й перевищення її темпів зростання над темпами зростання продуктивності праці не є таким вражаючим (рис. 2). Протягом останніх десяти років в середньому продуктивність праці зросла на 4,8%, найсуттєвіше зростання становило у промисловості 21,7% та торгівлі 19,7%, у будівництві за рахунок впливу кризових явищ продуктивність праці знизилася в середньому на 5%. На тлі зростання продуктивності праці на 4,8%, темпи зростання споживчої заробітної плати становили 10,2%, а виробничої лише 7,02%, хоча й це значення свідчить про порушення на цьому етапі макропропорцій.



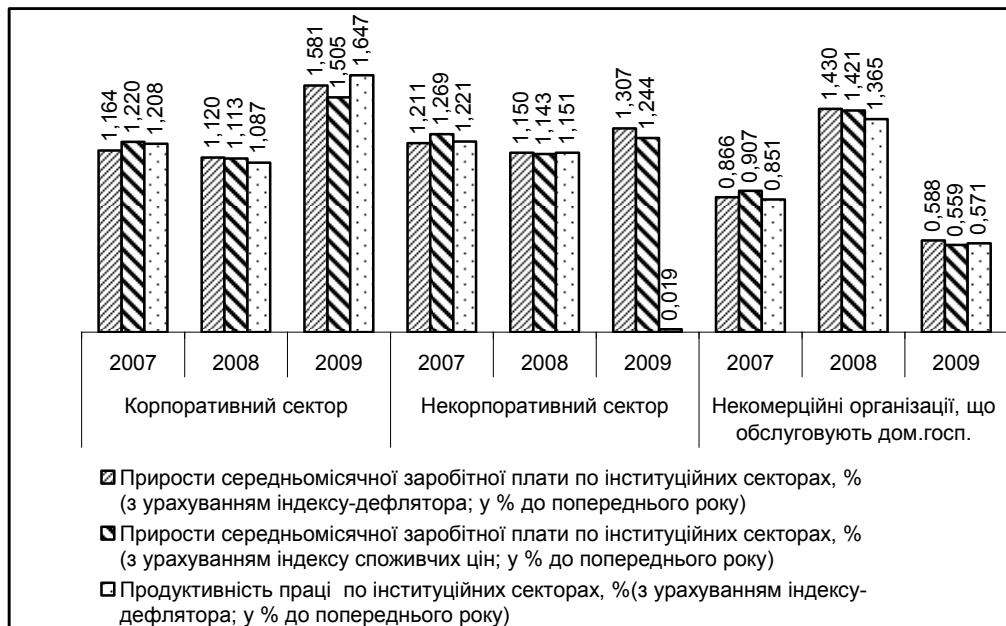
**Рис. 2. Зміни реальних показників продуктивності та оплати праці України в 2000–2009 рр.**

Джерело: авторські розрахунки.

У середньому зростання продуктивності праці на один відсоток забезпечує дозростання споживчої заробітної плати на 2,1%, а виробничої – на 1,45%. Найнижчу еластичність заробітної плати щодо продуктивності праці проявляє торгівля, де еластичність споживчої зарплати знаходиться на рівні 0,3, а виробничої – 0,5. Суттєве уповільнення зростання продуктивності праці у 2005 р. обумовлене зниженням індексів фізичного обсягу ВВП порівняно з індексами чисельності зайнятих.

Таким чином, ми стверджуємо, що з метою визначення вартості робочої сили для підприємств та порівняння продуктивності і реальних заробітків доцільно використовувати однаковий дефлятор. Одночасно слід враховувати й особливості статистики праці, оскільки під час розрахунку середньомісячної заробітної плати враховується лише зарплата працівників корпоративного сектора, поза увагою залишаються працюючі на підприємствах, створених фізичними особами, та на дрібних підприємствах. Також слід враховувати зростаючу частку зайнятих у некорпоративному секторі у зв'язку з запровадженням з 2000 р. спрощеного оподаткування. Не можна залишати поза увагою такий значний сегмент ринку праці. Це особливо важливо, оскільки темпи зростання заробітної плати у корпоративному та некорпоративному секторах відрізняються.

Отже, здійснюючи подальші наші порівняння, звернемося до даних Системи Національних Рахунків, оскільки саме в ній зосереджена інформація, що стосується усіх найманих працівників, а не лише тих, хто зайнятий на підприємствах, створених юридичною особою. Як видно з рис. 3, динаміка середньомісячної заробітної плати за інституційними секторами свідчить, що заробітна плата працівників некорпоративного сектора зростала у докризовий період значно суттєвіше порівняно із заробітною платою працівників корпоративного сектора. Переваги зайнятості у корпоративному секторі були наочними лише у кризовий 2009 р. Так, у корпоративному секторі за 2009 р. приріст продуктивності праці склав 64,7% порівняно із попереднім роком, у некорпоративному падіння – на 98,12% та у некомерційних організаціях – на 42,9%.



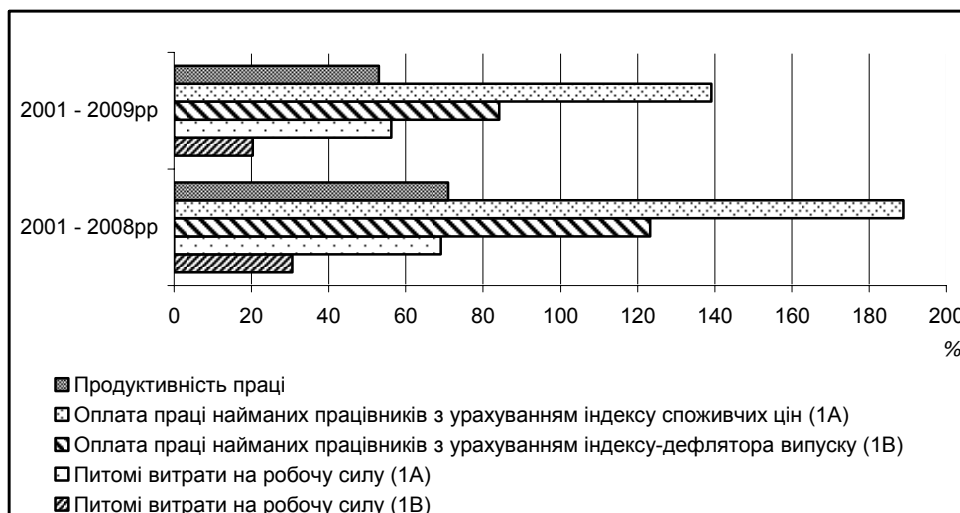
**Рис. 3. Зміни реальної продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати за укрупненими інституційними секторами**

Джерело: авторські розрахунки.



Перехід від показників заробітної плати у статистиці праці до Системи Національних Рахунків дозволяє нам вірно інтерпретувати показники повної вартості робочої сили, які враховуватимуть не тільки показники офіційно зареєстрованих заробітків, а також відрахування підприємств на соціальне страхування робітників і приховану заробітну плату. Для аналізу питомих витрат на робочу силу слід здійснити розгорнуте зіставлення індикаторів, характеризуючих динаміку оплати праці та продуктивності праці. Тобто економічний зміст показника питомих витрат на робочу силу полягає в затратах на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції. Питомі витрати визначатимуться у реальному вимірі. Для розрахунків питомих витрат нами використовувався індекс споживчих цін та індекс-дефлятор за видами діяльності.

Згідно з нашими розрахунками, протягом аналізованого періоду в українській економіці спостерігалось зростання продуктивності праці. За період 2001–2009 рр. її кумулятивний приріст становив 53,03%. За нашими розрахунками чітко простежується вплив фінансово-економічної кризи у бік погіршення економічного стану. Так, кумулятивний приріст продуктивності праці без врахування кризового періоду 2009 р., тобто протягом 2001–2008 рр. становив 70,92%, якщо до розрахунків додати розрахунки 2009 р., то кумулятивний приріст становив тільки 53,03%. Тобто криза "з'їла" 17,89 в. п. кумулятивного приросту продуктивності праці (рис. 4).



**Рис. 4. Кумулятивні прирости продуктивності праці, споживчої та виробничої заробітної плати, питомих витрат на робочу силу (за індексами споживчих цін та цін виробників), %**

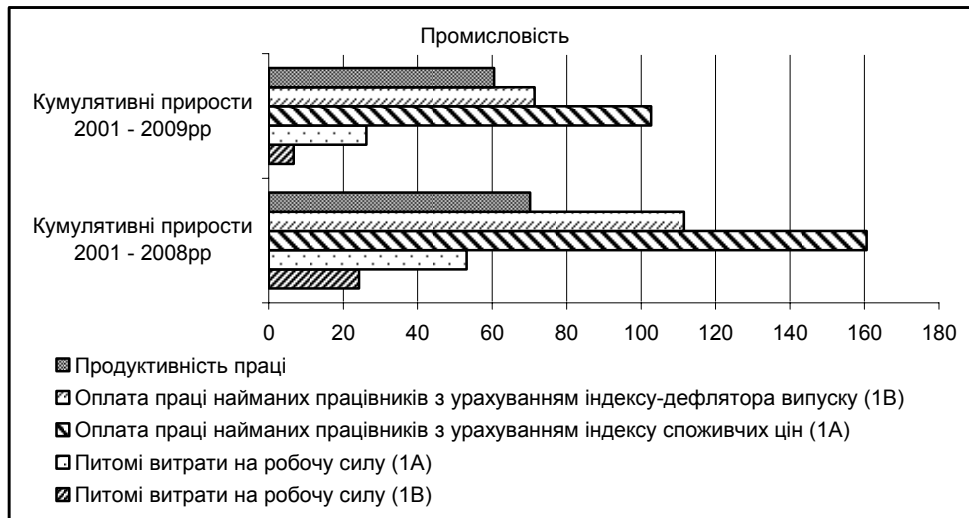
*Джерело:* авторські розрахунки.

Порівняно з таким зростанням продуктивності праці кумулятивний приріст споживчої зарплати виглядає достатньо вагомим 139,14%, виробничої скромніше – 84,17%, однак також достатньо випереджаючим порівняно із продуктивністю праці. Внаслідок цього, за вказані роки вартість робочої сили для підприємства, що виражається показником питомих витрат на робочу силу, котрі також розраховувалися нами за допомогою споживчого виробничого дефлятора, зростала значно повільніше, ніж заробітна плата. Так, за період 2001–2009 рр. споживчий показник питомих витрат зріс на 56,27%, а отриманий за допомогою виробничого дефлятора становить мізерні 20,25%, тобто висновок про те, що ми "проїдаємо" наш ВВП за рахунок прискореного зростання заробітних плат, є невірним. Порівнюючи вартість робочої сили для



виробника із продуктивністю праці, слід зауважити, що вони (витрати на робочу силу) зростали значно повільніше, і це є свідченням наявності у підприємця залишків значних резервів для модернізації.

Однак аналіз ситуації в економіці в цілому не надає достовірної картини і потребує більш розгорнутого аналізу за кожним видом економічної діяльності окремо. Розглянемо промисловість (рис. 5). Для промисловості характерним було істотне зростання продуктивності праці, кумулятивний приріст якої становив для всього досліджуваного періоду 60,5%.



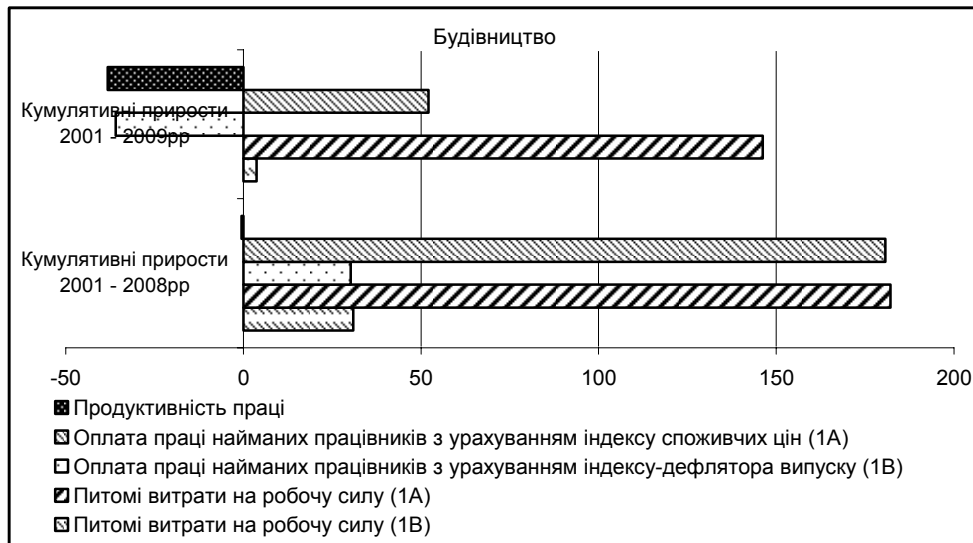
**Рис. 5. Кумулятивні прирости продуктивності праці, реальної оплати праці й питомих витрат на робочу силу, 2001–2008 рр. та 2001–2009 рр., промисловість, %**

Джерело: авторські розрахунки.

Зростання споживчої заробітної плати склало 102,7%, тобто вдвічі перевищило продуктивність праці, а скоригованої на ціни виробників становило 71,3%, тобто перевищення продуктивності є не таким істотним. Зміна реальної вартості робочої сили для підприємців склала 6,7%, тобто саме в промисловості склалися певні передумови для здійснення модернізаційних змін.

Для будівництва (рис. 6) протягом звітного періоду характерним було зменшення продуктивності праці за рахунок зниження фізичного обсягу додатної вартості у 2002 р., 2005 р. та 2008–2009 рр. Це призвело до того, що кумулятивний приріст продуктивності праці склав -0,53% за період 2001–2008 рр. та -38,23% із додаванням розрахунків 2009 р, тобто враховуючи вплив фінансово-економічної кризи. Споживча зарплата зростала без врахування кризового періоду на 180,7%, з урахуванням – 146, 2%. Кумулятивний приріст виробничої зарплати у докризовий період становив 30,2%, а протягом 2001–2009 рр. – 52,09%. Це є свідченням того, що саме в галузі будівництва відбувалося "проїдання" створеної вартості.

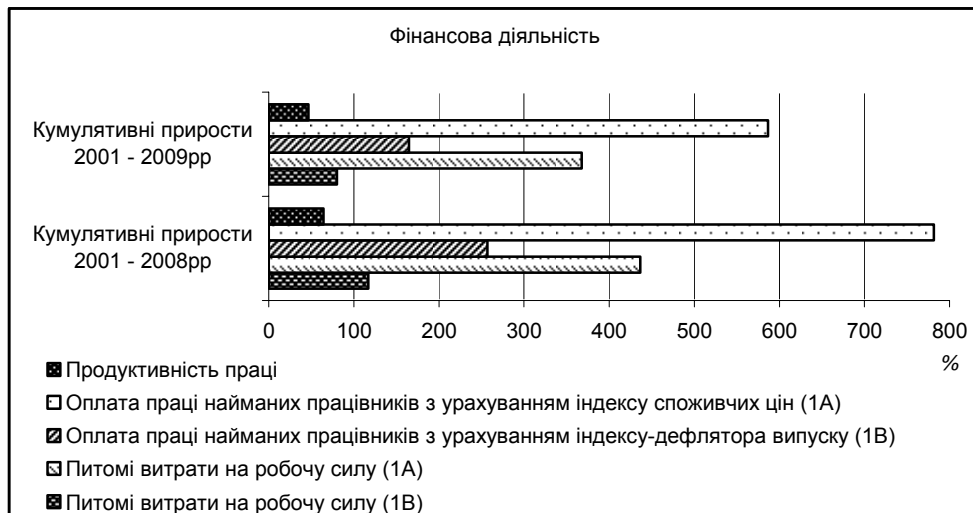
Оскільки продуктивність праці в будівництві мала тенденцію до падіння, питомі витрати на оплату праці, тобто безпосередньо вартість робочої сили для цієї галузі, зростала, однак темпи її зростання становили мізерну величину порівняно із зростанням зарплат. Так, враховуючи дефлятор ВВП, кумулятивний приріст вартості робочої сили становив за період 2001–2009 рр. лише 3,68%, оскільки протягом згаданого періоду виробнича зарплата також суттєво знизилася, приріст становив (-35,96%), що є порівнюваним із динамікою продуктивності праці.



**Рис. 6. Кумулятивні прирости продуктивності праці, споживчої та виробничої заробітної плати, питомих витрат на робочу силу (за індексами споживчих цін та цін виробників) у будівництві, %**

Джерело: авторські розрахунки.

Достатньо цікавою є ситуація у фінансовій сфері. Так, наші розрахунки підтверджують тезу про те, що ринок праці фінансових послуг був "перегрітим" із заробітної плати (рис. 7). Так, кумулятивні прирости із споживчої зарплати за період 2001–2008 рр. становили 781,6 %, а з виробничої – 256,9%. Якщо ми додаємо до аналізу розрахунки кризового року – 2009 р., то маємо іншу картину – 586 та 164,5% із споживчої та виробничої зарплати відповідно. Це відбувалося на тлі достатньо невеликих приростів продуктивності праці 64,3% та 46,8% у докризовий та з урахуванням кризового періоду відповідно.



**Рис. 7. Кумулятивні прирости продуктивності праці, споживчої та виробничої заробітної плати, питомих витрат на робочу силу (за індексами споживчих цін та цін виробників) у фінансовій діяльності, %**

Джерело: авторські розрахунки.



Питомі витрати на робочу силу у фінансовій діяльності значно перевищують продуктивність праці. Тобто саме в цій сфері варто оптимізувати зайнятість, що дозволить урівноважити динаміку макропропорцій.

Таким чином, можна зробити висновки з проведеного нами дослідження, що в економіці склалася ситуація, котра дозволяє свідчити про існування модернізаційного потенціалу у виробничій сфері. З одного боку, споживчі ціни зростали повільніше, ніж номінальна заробітна плата, що дозволяло значно покращити добробут населення, з іншого – ціни виробників зростали швидше, ніж споживчі ціни (більш яскраво ця тенденція проявляється у промисловості), тому для підприємств робоча сила постійно дешевшала, причому такими ж швидкими темпами. Це дозволило сформулювати модернізаційний потенціал саме у виробничій сфері, індустріальну модернізацію. Постіндустріальна модернізація на базі сфери послуг фінансових, ІТ-технологій та інших сьогодні не має економічного підґрунтя, оскільки саме в сфері соціальних, фінансових послуг та науково-технічного розвитку відбувається проідання доданої вартості. Тобто саме ця сфера потребує розроблення конкретних заходів щодо підвищення ефективності діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. *Модернизация экономики в странах СНГ: национальные, региональные и глобальные факторы* : научный доклад [Электронный ресурс]. / отв. ред. Вардомский Л.Б. – М. : ИЭ РАН, 2008. – 78 с. – Доступний з : <<http://www.imepi-eurasia.ru/kalendar.php?id=357>>.
2. *Eisenstadt S. Studies of modernization and Sociological Theory* // History and Theory, 1994. Vol. 13, No. 3; *Тихонова Н.Е. Аникин В.А. Горюнова С.В. Лежнина Ю.П. Эволюция концепции модернизации во второй половине XX века* // Социология: методология, методы, математические модели. – 2007. – № 25.
3. *Готово ли российское общество к модернизации* : Аналитический доклад [Электронный ресурс] / РАН, Ин-т социол. ; подготовлен в сотрудничестве с Представительством Фонда им. Фридриха Эберта в Российской Федерации. – 2010. – Доступний з : <[http://www.isras.ru/files/File/Doclad/gotovo\\_li\\_rossijskoe\\_obshestvo\\_k\\_modernizacii.pdf](http://www.isras.ru/files/File/Doclad/gotovo_li_rossijskoe_obshestvo_k_modernizacii.pdf)>.
4. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз* : кол. монограф. / за ред. Е.М.Лібаново ; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. – К., 2007. – 328 с.
5. *Капелюшников Р.И. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии*. – М. : ГУ ВШЭ, 2009. – 60 с. – Препринт WP3/2009/01.

*Надійшла в редакцію  
24.11.2011 р.*