

УДК 658.336:338.22.021.2

Мороз Л.І.

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, доцент,  
доцент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування,  
Національний університет «Львівська політехніка»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5806-0426>

## ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК СКЛАДНИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПРАЦІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

*У статті на основі системного теоретико-практичного аналізу та теоретичного узагальнення діяльності працівників підприємства розглянуто їх працездатність та продуктивність праці у якісних і кількісних сполученнях. Сучасний конкурентоспроможний працівник повинен бути компетентним у сфері своєї діяльності. Необхідно враховувати психофізіологічні й соціально-психологічні чинники, які зумовлюються конкретним змістом і характером виду праці та її відповідністю фізіологічним можливостям і психологічним особливостям організму людини. Це забезпечить найвищу працездатність та продуктивність праці промислово-виробничого персоналу підприємства з урахуванням як психофізіологічних можливостей людини, так і її особистих та виробничих інтересів.*

**Ключові слова:** працездатність, продуктивність праці, конкурентоспроможний працівник, трудомісткість праці, психофізіологічний потенціал, підприємство.

## ТРУДОСПОСОБНОСТЬ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Мороз Л.И.

*В статье на основе системного теоретического и практического анализа деятельности работников предприятия рассмотрены их трудоспособность и производительность труда в различных качественных и количественных сочетаниях. При этом изменяются функциональное состояние организма и психологические свойства человека как необходимые составляющие современного конкурентоспособного работника, который должен быть компетентным в сфере своей деятельности с учетом психофизиологических и социально-психологических факторов, какие обуславливаются конкретным содержанием и характером вида труда и его соответствием физиологическим возможностям и психологическим особенностям организма человека. Это обеспечит высокую трудоспособность и производительность труда промышленно-производственного персонала предприятия с учетом как психофизиологических возможностей человека, так и его личных и производственных интересов.*

**Ключевые слова:** трудоспособность, производительность труда, конкурентоспособный работник, трудоемкость работы, психофизиологический потенциал, предприятие.

## ABILITY TO WORK AND LABOR PRODUCTIVITY AS COMPONENTS OF COMPETITIVE EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE

Moroz Lyudmyla

*In modern economic conditions, the efficient and stable operation of Ukrainian enterprises is hindered by a large number of problems, among which there is a low level of competitive employees who are able to adapt in a crisis economy, organize and plan their activities and behavior in critical situations that possess knowledge and a new style of thinking, possibly different approaches to solving problems, but adequate response on this situation. This requires a search for various approaches and components that create a positive image of a modern employee who is able to effectively perform tasks on the basis of increasing their own working capacity and labor productivity. Thus, along with the competitiveness of goods and services, we are talking about a competitive personality, that is, a competitive employee. On basis of a systematic theoretical and practical analysis of the activities of enterprise employees, in the article are discussed their ability to work and labor productivity in various qualitative and quantitative combinations, which are determined by the specific content and nature of the type of work and its correspondence to physiological capabilities and psychological features of the human body. The labor activity of each employee of the enterprise should reflect an integral system of his labor, that is, depends on the socio-biological properties of a person. Thus, the effectiveness of a person's labor activity is determined by the level of his ability to work, which is characterized by a complex of professional, psycho-spiritual and physiological qualities of the employee. In general, the working ability of a worker depends on age and gender, as well as on the socio-economic conditions of life and work. Common factors for increasing the labor productivity of workers in the enterprise in the conditions of using modern equipment and technology, as well as taking into account the specifics of production is the reduction in the complexity of production processes; minimum downtime of workers; improving the system of training and retraining of personnel; improving the system of remuneration and labor motivation.*

**Keywords:** capacity for work, labor productivity, competitive worker, labor intensity, psycho physiological potential, enterprise.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах господарювання ефективній та стабільній діяльності підприємств України, що працюють у системі маркетинг-менеджменту, перешкоджає численна кількість проблем, серед яких слід виділити низький рівень конкурентоспроможних працівників, які здатні адаптуватися в умовах кризової економіки, організувати й планувати свою діяльність і поведінку в критичних ситуаціях, які володіють знаннями і новим стилем мислення, можливо, різними підходами до вирішення завдань, але адекватним реагуванням на дану ситуацію.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Конкурентоспроможна особистість – це така особистість, яка здатна швидко і безболісно адаптуватися до постійних змін суспільних умов, науково-технічного прогресу й нових видів діяльності та форм спілкування за умови збереження позитивного внутрішнього психоенергетичного потенціалу і гармонії [1].

У змістовному аспекті М.І. Варій [1] виокремлює три сфери розвитку конкурентоспроможної особистості:

- діяльність;
- спілкування;
- самосвідомість.

Конкурентоспроможний працівник підприємства, як і конкурентоспроможна особистість, передусім повинні бути компетентними у сфері своєї діяльності, тобто мати знання, вміння, навички, а також володіти способами і прийомами їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку (саморозвитку) особистості.

Трудова діяльність кожного працівника підприємства повинна відображати цілісну систему його праці, яка значною мірою визначається саме його продуктивністю і працездатністю, тобто залежить від соціально-біологічних властивостей людини, що характеризують можливість виконувати працівником конкретну роботу впродовж певного періоду часу з необхідним рівнем ефективності та якості.

Наприклад, для інженера-конструктора або архітектора дуже велику роль відіграє працездатність, оскільки талановитість – це 10–15% професійного успіху, решта – його наполеглива постійна праця. Зараз нерідко, коли працюючі робітники одержують кращі результати, ніж талановиті. Сьогодні інженер-конструктор повинен уміти читати креслення, мати базові знання комп'ютерних програм для креслення та проектування, бути працелюбним і дисциплінованим.

У науковій літературі [2–5] існує багато визначень поняття «працездатність», де одні автори ототожнюють працездатність із продуктивністю праці (С.О. Косилов, А.С. Єгоров), а інші розуміють під працездатністю максимальні функціональні можливості організму людини для виконання конкретної праці (Г. Леман, Є.Л. Ільїн). Третя група вчених відокремлює працездатність як продуктивність, ефективність діяльності та працездатність як психофізіологічний потенціал працівника (Г.А. Стрюков, М.А. Грицевський). Б.Ф. Ломов запропонував кілька методів підвищення продуктивності праці, заснованих на психологічних законах, а також звернув увагу на необхідність підтримки на підприємстві дружньої атмосфери як умови збереження психічного здоров'я працівників.

**Постановка завдання.** Це вимагає пошуку різних підходів та складників, які створюють позитивний

імідж сучасного працівника, здатного ефективно виконувати поставлені завдання на підставі підвищення власної працездатності та продуктивності праці.

Таким чином, поряд із конкурентоспроможністю товарів і послуг говоримо про конкурентоспроможну особистість, тобто конкурентоспроможного працівника.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ефективність трудової діяльності людини визначається рівнем її працездатності, яка характеризується комплексом професійних, психодуховних і фізіологічних якостей працівника. До працездатних якостей передусім відносимо знання та професійну компетентність; до психологічних – характер, здібності, інтереси, віру; до фізіологічних – втому, стрес, психологічну напругу. Саме здатність до психофізіологічної дії визначає працездатність організму, яка складається з перетворення одного виду енергії на іншу.

Психофізіологічний потенціал конкретного працівника, який характеризує його загальний рівень працездатності, визначається такими чинниками, як:

- загальний стан здоров'я;
- м'язова сила і витривалість;
- біоенергетичні процеси і резерви організму;
- психічні функції.

Загалом працездатність робітника залежить від його віку і статі, а також від соціально-економічних умов життя і праці.

Для оцінки працездатності людини застосовують три групи показників (виробничі, фізіологічні, психологічні), які характеризують результати виробничої діяльності, фізіологічні зрушення і зміни у психічних функціях людини в процесі праці [6].

До виробничих показників належать:

- продуктивність праці;
- трудомісткість роботи;
- якість роботи (продукції);
- втрати робочого часу і простої устаткування з

вини працівника.

До психологічних показників належать:

- увага;
- мислення;
- пам'ять;
- сприймання;
- емоційно-вольове напруження.

До фізіологічних показників належать:

- величина енергозатрат;
- частота пульсу, ударний і хвилинний об'єм крові;
- м'язова сила;
- час сенсомоторних реакцій;
- частота дихань, легенева вентиляція, коефіцієнт споживання кисню;
- сила, рухливість, урівноваженість процесів збудження і гальмування;
- критична частота злиття мигтіння;
- тремор;
- температура шкіри.

Працівники, починаючи роботу, мають неоднакову працездатність, яка залежить як від здоров'я людини, так і від моральних і матеріальних стимулів, що можуть створювати зацікавленість у здійсненні мети її діяльності. Протягом робочої зміни, доби, тижня працездатність може змінюватися, що пов'язано з організмом людини та умовами і характером її трудової діяльності,

а також із режимом праці і відпочинку. Таким чином, психофізіологічні чинники зумовлюються конкретним змістом і характером виду праці та її відповідністю фізіологічним можливостям і психологічним особливостям організму людини.

Соціально-психологічні чинники відображають характер взаємовідносин членів трудового колективу з керівництвом, оцінку колективом результатів праці, власну оцінку робітником своєї праці, перспективи, діяльність суспільних організацій та інші чинники, що створюють психологічний настрій людини та спонукають, планують, регулюють її трудову активність. В умовах виробництва ці чинники впливають на працівників у різних якісних і кількісних сполученнях, які змінюють функціональний стан організму і психологічні властивості людини [6, с. 187].

Виходячи із цього, у кожний момент спостереження можна визначити інтегральний показник працездатності працівника ( $k_i$ ):

$$k_i = \frac{\beta - \gamma}{\alpha + \beta + \gamma}, \quad (1)$$

де  $\alpha$  – кількість випадків, за яких не було зрушень працездатності порівняно з вихідними показниками;  $\beta$  – кількість випадків поліпшення показників працездатності;  $\gamma$  – кількість випадків погіршення показників працездатності.

Під час спостереження працездатності групи працівників можна визначити інтегральний показник її зміни за кожною функцією в кожний момент спостереження ( $k_{i\text{зм}}$ ):

$$k_{i\text{зм}} = \frac{\sum_i^n k_i}{n}, \quad (2)$$

де  $n$  – кількість досліджених функцій, для яких обчислювалися окремі коефіцієнти працездатності.

Сьогодні психоемоційні і фізичні навантаження можуть викликати не тільки різні види втоми, а й психологічні стреси, які виникають унаслідок надмірної психічної напруги і зміни поведінки робітника.

У результаті напруженої або тривалої праці у робітників можуть виникати тимчасові порушення у фізіологічному і психологічному стані, які проявляються у різних ступенях втоми [6]:

- помилки під час виконання точних рухів із незначними м'язовими зусиллями (втома першого ступеня);
- незначне зниження працездатності і витривалості, що виявляється у збільшенні кількості помилок під час виконання праці (втома другого ступеня);
- відчутне зменшення загальної працездатності і витривалості рухового апарату, що виявляється у збільшенні часу реакцій, сповільненні швидкості робочих реакцій та зменшенні м'язових зусиль (втома третього ступеня);
- несприймання працівником позитивних сигналів, що призводить до помилок і аварій (втома четвертого ступеня).

Хронічна втома і перевтома можуть призвести до втрати у працівника інтересу до роботи і власної поведінки, але ще більшу шкоду і дезорганізацію наносить психологічний стрес, який може виникнути раптово і надовго вибити людину з рівноваги. Працівник повинен як психологічно, так і фізично мобілізувати свої ресурси до трудової діяльності для подальшого вико-

нання трудових завдань та повернення його до стабільного функціонального працездатного стану. На це суттєвий вплив мають особисті риси характеру, які у кожної людини є різними. Вони впливають на його професійну діяльність, стосунки з оточуючим середовищем, способи дій тощо [7].

Останнім часом усе більший вплив на виникнення аварійних і шкідливих ситуацій у виробництві мають психофізіологічні умови праці, які змінюють функціональний стан організму і психологічні властивості людини. Характер роботи, наприклад, нервово-емоційні та розумові переваження, напруженість здорових і слухових аналізаторів призводять до нервової перевтоми, яка послабляє психіку, притупляє увагу і пильність, порушує сприйняття того, що відбувається, знижує аналіз змін обставин і дій. Це в подальшому підвищує фізичну та моральну втому, які, насамперед, впливають саме на психіку людини. Тобто людський чинник, а саме його морально-суб'єктивні характеристики, охоплює емоційні тавольові якості, темперамент, смаки, вподобання, які визначають поведінку людини у сфері виробництва та життєдіяльності. Виходячи із цього, стан психічної готовності людини до праці повинен включати такі компоненти:

- оптимальний рівень емоційного збудження;
- тверезу впевненість у своїх силах;
- здатність управляти своїми діями та особистою поведінкою в екстремальних ситуаціях;
- високу стійкість до перешкод по відношенню до несприятливих зовнішніх та внутрішніх впливів;
- прагнення до кінця боротися за досягнення найкращого результату.

На те, щоб відновитися емоційно, фізично і психологічно та повернутися до звичної працездатності в усіх сферах життя, потрібен час [6, с. 187].

Коефіцієнт відновлення працездатності ( $k_e$ ) обчислюється за формулою:

$$k_e = \frac{r_n - r_{\text{нм}}}{r_{\text{заг}}}, \quad (3)$$

де  $r_n$  – чисельність не стомлених працівників, які приступили до роботи;  $r_{\text{нм}}$  – чисельність не стомлених працівників, які пішли з роботи минулого дня;  $r_{\text{заг}}$  – загальна чисельність працівників, що спостерігалася.

Сьогодні керівництво підприємств повинно також пам'ятати, що нормальні умови праці є чинником підвищення продуктивності та працездатності праці й досягаються як організаційно-технічними заходами, так і чинниками, що впливають на фізіологічний стан організму робітника, так і на його психічні процеси, які включають соціально-психологічний клімат у колективі, житлово-побутові умови, моральні й матеріальні стимули тощо.

Конкретні виробничі умови праці робітників визначаються сполученням різних психофізіологічних, санітарно-гігієнічних чинників, які впливають на реакцію організму, рівень комфортності його праці. Так, шкідливі чинники можуть призвести до травм чи різкого погіршення здоров'я та стійкого зниження працездатності. Важкість праці впливає переважно на опорно-руховий апарат, а також на серцево-судинну систему та органи дихання. Напруженість праці переважно впливає на центральну нервову систему, втома знижує працездатність людини, яка, своєю чергою, забезпечу-

ється фізіологічними чинниками трудової діяльності людини протягом визначеного періоду часу.

Кожному виду трудової діяльності відповідають визначені фізіологічні, психофізіологічні, психологічні якості людини, а також його антропологічні дані. Але треба пам'ятати, що тільки за комплексної відповідності властивостей людини особливостям конкретної трудової діяльності можлива ефективна і безпечна праця. Треба враховувати, що здоров'я і працездатність людини також залежать від біологічних ритмів функціонування його організму. Порушення відповідності може призвести до нещасних випадків.

Також протягом визначеного періоду часу кожний робітник зустрічається з «критичними днями» (незалежно від статі), в які на виробництві робітник повинен бути особливо обережним і уважним під час виконання робіт, пов'язаних із підвищеною безпекою і травматизмом.

У практиці сучасного маркетинг-менеджменту підприємства завжди актуальними є кількісна й якісна характеристики визначення впливу окремих чинників як на рівень продуктивності праці, так і на рівень працездатності всього промислово-виробничого персоналу.

До окремих чинників зростання продуктивності праці в аспекті вдосконалення управління, організації виробництва та праці відносимо:

- удосконалення структур та раціональний розподіл функцій управління між персоналом підприємства;
- раціональний розподіл та організацію праці робітників підприємства;
- збільшення реального фонду робочого часу працівників;
- поліпшення ергономічних характеристик праці промислово-виробничого персоналу підприємства.

Вимірювання продуктивності праці виступає основним засобом для порівняння якості менеджменту різних підрозділів підприємства або менеджменту різних підприємств.

У літературі [6, с. 286] розглядають кількісний взаємозв'язок між працездатністю та продуктивністю праці. Так, вважають, що у виробничій діяльності підприємства продуктивність праці – це існуюча в даний момент працездатність конкретного працівника незалежно від його можливостей.

Зміна продуктивності праці ( $\Delta P$ ) робітника під впливом зміни його працездатності ( $P_n - P_0$ ) визначається за формулою:

$$\Delta P = \left( \frac{P_n}{P_0} - 1 \right) \cdot 100 \cdot 0,2, \quad (4)$$

де,  $P_0, P_n$  – відповідно працездатність в умовних одиницях до і після впровадження заходів щодо поліпшення умов праці; 0,2 – емпіричний коефіцієнт, який показує вплив зростання рівня працездатності на продуктивність праці.

Виходячи з того, що управління виробничою системою (менеджмент організації) за критерієм продуктивності можна розглядати як процес, що передбачає стратегічне, тактичне й оперативне планування і постійний контроль над реалізацією прийнятих менеджером оптимальних рішень конкретної ситуації, кількісне вимірювання продуктивності праці та працездатності має підказати менеджерам (керівникам), коли є

необхідність в управлінні підрозділом і куди конкретно треба спрямовувати зусилля для підвищення результативності праці.

У загальному підході продуктивність праці – це ефективність трудових витрат, здатність персоналу підприємства створювати конкретною працею за одиницю часу певну кількість матеріальних благ. В аспекті продуктивності праці промислово-виробничого персоналу підприємства розглядається індивідуальна праця, яка відображає затрати лише живої праці персоналу. Рівень продуктивності праці робітника характеризується показником виробітку, який показує кількість продукції, що вироблена за одиницю часу. Оберненим до виробітку є показник трудомісткості, який має відношення до класифікації промислово-виробничого персоналу підприємства [8].

Так, технологічна трудомісткість ( $T_{mex}$ ) включає всі затрати праці основних робітників (відрядників, погодників):

$$T_{mex} = T_{від} + T_{пог}, \quad (5)$$

де  $T_{від}$  – затрати праці основних робітників-відрядників;  $T_{пог}$  – затрати праці основних робітників-погодників.

Трудомісткість обслуговування виробництва ( $T_{обс}$ ) включає всі затрати праці допоміжних робітників, а виробнича трудомісткість ( $T_{вир}$ ) – усі затрати праці основних і допоміжних робітників:

$$T_{вир} = T_{mex} + T_{обс} \quad (6)$$

Трудомісткість управління виробництвом ( $T_{упр}$ ) включає затрати праці керівників, спеціалістів і службовців.

Трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства входять до складу повної трудомісткості:

$$T_{нов} = T_{mex} + T_{обс} + T_{упр} \quad \text{або} \quad (7)$$

$$T_{нов} = T_{від} + T_{пог} + T_{обс} + T_{упр} \quad (8)$$

$$T_{нов} = T_{вир} + T_{упр} \quad (9)$$

Показники трудомісткості можна використовувати для розрахунків потрібної кількості робітників та виявлення конкретних резервів підвищення продуктивності праці.

Загальними чинниками підвищення продуктивності праці робітників підприємства в умовах використання сучасної техніки і технології, а також урахування специфіки виробництва є:

- зниження трудомісткості процесів виробництва;
- мінімум простою робітників;
- поліпшення системи підготовки та перепідготовки персоналу підприємства;
- удосконалення системи оплати та мотивації праці.

Зрозуміло, що в кожного працівника підприємства в певний період часу виникає думка, як оптимізувати власну продуктивність. Так, високо мотивовані працівники завжди прагнуть знайти точку оптимальної продуктивності, але через такий психологічний чинник, як підвищене занепокоєння і старанність, вони перепрацьовують і тим самим знижують власну продуктивність. Часто це призводить до нервових стресів, тому для виробництва доцільним є дотримання середньої продуктивності із середньою працездатністю, але на рівні професійної компетентності.

На рівень продуктивності на підприємстві також впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва [8].

Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня за незмінності інших характеристик.

Чим повніше працівниками використовується робочий час у межах законодавчо встановленої тривалості робочого дня і робочого тижня, чим менше простоїв та інших утрат робочого часу і чим триваліший робочий день, тим вище рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці.

Підвищення інтенсивності праці залежить від фізіологічних і психологічних можливостей людського організму. За нормальної інтенсивності та нормальних умов праці робітник може повністю поновити працездатність до початку наступного робочого дня.

Але в сучасних умовах діяльності вітчизняних підприємств і організацій працівники багатьох професій повинні мати не тільки відповідний трудовий потенціал, а й володіти основними якостями творчого потенціалу, а саме бути допитливими, постійними, навіть амбіційними, вірити в себе, мати слухову і зорову пам'ять, намагатися бути незалежними, вміти зосереджуватися, а також абстрагуватися.

Так, у промисловості найкваліфікованішими вважають професії наладчиків верстатів-автоматів та автоматичних ліній. Причому чим більше автоматизований виробничий процес, тим більш трудомісткою і складнішою є діяльність наладчиків [9]. Фахівець-наладчик повинен уявляти складну взаємодію механізмів, різноманітних пристроїв і систем машин загалом. Він повинен простежувати нормальний хід технологічного процесу та встановлювати і навіть передбачати можливість відхилення від нього.

Для якісного виконання ремонтно-налагоджувальних робіт фахівець має володіти практичними нави-

чками, знати технічну документацію й уміти виконувати ручні операції. Наладчик автоматичної лінії повинен мати високі розумові здібності, які поєднуються з психічними якостями (просторові уявлення, наочно-образна пам'ять, оперативна пам'ять, координація рухів, концентрація уваги, наполегливість, акуратність, відповідальність тощо). Від рівня його розумової діяльності та практичних навичок залежать якість праці та продуктивність, а творчий підхід до справи і кмітливість також допомагають вирішити поставлені перед ним завдання.

Виходячи зі складності професії наладника та інших професій, інколи можливий нетрадиційний підхід до вибору деяких спеціальностей. Так, використання діагностичних астрологічних ознак професійної придатності дає інформацію, яку можна використати як додаткову для професіографічного консультування молоді під час вибору виробничої професії на підприємстві [9]. Наприклад, Козероги розсудливі, працьовиті, акуратні, обережні, їм притаманні почуття обов'язку та відповідальності. Вони схильні до професій, де потрібні кропітка робота, пунктуальність, ювелірна точність і терпіння. Із них виходять непогані економісти, майстри з ремонту радіоапаратури. Водолії схильні до професій, які характеризують науково-технічний прогрес, це природжені винахідники і раціоналізатори. Вони позитивно реалізують себе в інженерній справі, наукових дослідженнях, в електроніці тощо.

**Висновки з проведеного дослідження.** Розглянувши заходи та положення, спрямовані на підтримку працездатності та продуктивності персоналу підприємства на оптимальному рівні та раціональні режими праці і відпочинку, є основними складниками конкурентоспроможного працівника підприємства, яких треба дотримуватися, щоб забезпечити найвищу працездатність та продуктивність праці промислово-виробничого персоналу підприємства з урахуванням як психофізіологічних можливостей людини, так і її особистих та виробничих інтересів.

1. Варій М.Й. *Психологія особистості* : підручник. Львів : Львівська політехніка, 2016. 608 с.
2. Косилов С.А. *Психофизиологические основы научной организации труда*. Москва : Экономика, 1979. 176 с.
3. Саноян Г.Г. *Создание условий оптимальной работоспособности на производстве (Психофизиологический аспект)*. Москва : Экономика, 1978. 168 с.
4. Ильин Е.П. *Дифференциальная психология профессиональной деятельности*. Санкт-Петербург : Питер, 2008. 432 с.
5. Стрюков Г.А., Долголенко Т.Н., Грицевский М.А. *Регуляция работоспособности человека и психометрика утомления*. *Психологический журнал*. 1989. № 5. С. 81–86.
6. Крушельницька Я. В. *Фізіологія і психологія праці*. Київ : КНЕУ, 2003. 367 с.
7. Мороз Л.І. *Психофізіологічні чинники управління працездатністю промислово-виробничого персоналу підприємства. Інноваційна економіка і менеджмент у сучасному світі : колективна монографія*. Одеса, 2019. С. 6–21.
8. Михайловська О.В. *Операційний менеджмент : навчальний посібник*. Київ : Кондор, 2008. 550 с.
9. Швець Н.Г., Третьякова Т.Д. *Теорія і практика професійної орієнтації : навчальний посібник*. Київ : Персонал, 2010. 272 с.

1. Varij M.I. (2016). *Psykholohiya osobystosti: pidruchnyk [Psychology of personality]*. Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House. [in Ukrainian].
2. Kosilov S.A. (1979). *Psikhofiziologicheskiye osnovy nauchnoy organizatsii truda. [Psychophysiological foundations of the scientific organization of labor]*. Moscow: Economics. [in Russian].
3. Sanoyan G.G. (1978). *Sozdaniye usloviy optimal'noy rabotosposobnosti na proizvodstve (Psikhofiziologicheskyy aspekt) [Creating conditions for optimal performance in production (Psychophysiological aspect)]*. Moscow: Economics. [in Russian].
4. Ilyin E.P. (2008). *Differentsial'naya psikhologiya professional'noy deyatel'nosti. [Differential psychology of professional activity]*. St. Petersburg: Peter. [in Russian].

5. Stryukov G.A., Dolgolenko T.N., Gritsevsky M.A. (1989). *Regulyatsiya rabotosposobnosti cheloveka i psikhometrika utomleniya [Regulation of human performance and psychometrics of fatigue]. Psikhologicheskii zhurnal [Psychological journal]. Moscow, 5, 81–86. [in Russian].*

6. Krushelnytska Ya.V. (2003). *Fiziolohiya i psykholohiya pratsi [Physiology and psychology of work]. Kyiv: KNEU Publishing House. [in Ukrainian].*

7. Moroz L.I. (2019). *Psykhofiziologichni chynnyky upravlinnya pratsezdatsnistyu promyslovo-vyrobnychoho personalu pidpryemstva [Psychophysiological factors for managing the performance of industrial-production personnel of the enterprise]. Innovatsiyna ekonomika i menedzhment u suchasnomu sviti: kolektyvna monohrafiya [Innovative Economy and Management in the Modern World: collective monograph]. Odesa, 6-21. [in Ukrainian].*

8. Mikhailovskaya O.V. (2008). *Operatsiynny menedzhment: navchal'nyy posibnyk [Operational management]. – Kyiv : Condor. [in Ukrainian].*

9. Shvets N.G., Tretyakova T.D. (2010). *Teoriya i praktyka profesiyanoi oriyentatsiyi: navchal'nyy posibnyk [Theory and practice of job orientation]. – Kyiv: «Publishing House «Staff»». [in Ukrainian].*

E-mail: limor2010@ukr.net

УДК 330.341.4:332.14

**Худолей В.Ю.**

доктор економічних наук, професор, ректор,  
ПВНЗ «Міжнародний науково-технічний університет  
імені академіка Юрія Бугая»

**Дергалюк Б.В.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки і підприємництва,  
Національний технічний університет України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

## ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРНИХ ЗРУШЕНЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті на основі проведеного критичного аналізу тлумачень сутності поняття «державна політика структурних зрушень» встановлено, що це комплекс заходів держави, спрямованих на структурні перетворення у національній економіці з метою досягнення економічного зростання. Головною метою державної політики структурних зрушень є досягнення сталого розвитку. З'ясовано, що розмаїття завдань державної політики структурних зрушень обґрунтовується тим, що структурні зрушення можуть відбуватися по відношенню до різних об'єктів спрямування політики. Окреслено завдання державної політики структурних зрушень, що об'єднуються головною метою політики – досягненням сталого розвитку, та доведено, що завдання політики структурних зрушень повинні відповідати таким критеріям, як реальність, конкретність, контрольованість, ієрархічність та публічність. Дотримання цих критеріїв під час визначення та досягнення завдань політики структурних зрушень дасть можливість досягти головної мети політики – сталого розвитку та отримати синергійний ефект щодо подолання структурних диспропорцій складників національної економіки.

**Ключові слова:** структурні зрушення, державна політика, мета політики, завдання державної політики структурних зрушень, сталий розвиток, структурні диспропорції, національна економіка.

## ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕЛЕЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

**Худолей В.Ю., Дергалюк Б.В.**

В статье на основе проведенного критического анализа толкования сущности понятия «государственная политика структурных сдвигов» установлено, что это комплекс мероприятий государства, направленных на структурные преобразования в национальной экономике с целью достижения экономического роста. Главной целью государственной политики структурных сдвигов является достижение устойчивого развития. Выяснено, что разнообразие задач государственной политики структурных сдвигов обосновывается тем, что струк-