

DOI 10.31558/2307-2318.2026.1.12

УДК 331.101.3: 005.95

JEL Classification: J24, D23

Серета Г.В.

к.е.н., доцент

Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9222-1887>g.sereda@donnu.edu.ua

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТТЯ “ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ” В КОНТЕКСТІ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Ефективність праці є однією з базових категорій економічної теорії, проте її зміст зазнавав істотних трансформацій у різні історичні періоди розвитку економічної науки. У статті проаналізовано еволюцію наукових підходів – від класичного й неокласичного трактування праці як фактора виробництва до інституціонального та поведінкового розуміння її як складної соціально-економічної взаємодії, опосередкованої нормами, контрактами, стимулами та ресурсними обмеженнями. На основі систематизації ключових концепцій визначено, що в сучасній економіці ефективність праці не може бути зведена лише до показників продуктивності, оскільки інтелектуальна й креативна праця формує нематеріальні результати та генерує значні трансакційні витрати на вимірювання, моніторинг і координацію. Запропоновано концептуальну карту розмежування понять «продуктивність», «результативність» та «ефективність», яка дозволяє уникнути методологічних підмін і підсилює можливості справдливого оцінювання інтелектуально-трудового внеску працівників у різних інституційних умовах. Особливу увагу приділено специфіці інтелектуальної праці в закладах вищої освіти, де результати залежать від якості інституційного середовища, організаційної культури, процедур академічної доброчесності та рівня автономії учасників освітнього процесу. Обґрунтовано доцільність переходу до змішаних моделей оцінювання ефективності, які поєднують кількісні та якісні індикатори, враховують ресурсну доцільність, зовнішню валідацію результатів та інституційну придатність процесів.

Ключові слова: ефективність праці; продуктивність; результативність; інституціональна економіка; трудові інститути; трансакційні витрати; інтелектуальна праця; управління результативністю.

Табл.: 3, джерел: 29.

Постановка проблеми. Глобальні трансформації сучасної економіки, зумовлені стрімким розвитком науки й техніки, інформаційних, соціальних та технокогнітивних технологій, зміною парадигм господарювання та загостренням глобальних проблем людства, вимагають від академічної спільноти глибокого переосмислення фундаментальних категорій сучасної економічної теорії, одним з найбільш складних та багатогранних понять якої є ефективність праці.

Протягом розвитку економічної думки уявлення про працю та її ефективність зазнавали послідовної трансформації разом зі зміною суспільно-цивілізаційних та технологічних контекстів. Від ранніх класичних і неокласичних шкіл, що задали формальні рамки аналізу ефективності виробництва та живої праці, дослідження поступово змістилися до інституційної проблематики, де увага зосередилась на ролі

правил, норм, контрактів і організаційних механізмів у координуванні трудової взаємодії. У добу цифровізації, нестандартних форм зайнятості та швидкого поширення технологій штучного інтелекту ця еволюція наукових шкіл набуває практичної ваги – саме вона окреслює потребу в оновлених підходах до оцінювання та мотивування підвищення ефективності праці, особливо у сферах з високою часткою інтелектуальної діяльності, таких як вища освіта.

Інституційна економіка надає той методологічний інструментарій, який дозволяє виходити за межі класичних підходів та дослідити працю як складну систему соціально-економічних відносин, що ґрунтуються на природі обмеженої людської раціональності, звичаями, традиціями, цінностями, моральними імперативами та формальними правилами, встановленими державою на основі актуальних потреб суспільства. Особливо цінним інституційний підхід є в сфері вищої освіти, місією якої є не тільки отримання прибутку від освітньої та науково-дослідницької діяльності, а й формування загального людського капіталу, просвітництва, дифузії знань. Тому утилітарний підхід до управління ефективністю праці в університетах може виявитися руйнівним для системи вищої освіти та її ролі в розвитку суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних дослідженнях, присвячених проблематиці ефективності діяльності закладів вищої освіти (далі за текстом – ЗВО), ефективність дедалі частіше розглядається не як ізольований економічний показник, а як результат функціонування інституційного середовища, у межах якого реалізується трудова діяльність. Так, О. Ніколюк та О. Коваленко підкреслюють, що результативність діяльності працівників формується під впливом стратегічного управління, організаційної культури, цифрових інструментів і системи стимулів, що узгоджується з положеннями інституціональної економіки щодо визначальної ролі формальних і неформальних правил у забезпеченні ефективності праці. Тому автори наголошують на необхідності залучення інститутів внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів – держави, роботодавців, студентів, випускників до щорічного перегляду стратегії розвитку закладу вищої освіти, на основі яких мають розроблятися цілі та показники ефективності діяльності персоналу. [1].

У роботі О. Каламан та О. Зеркіної здійснено спробу систематизувати концептуальні підходи до визначення поняття ефективності діяльності закладів вищої освіти, що дозволяє включити її в предметне поле нашого дослідження. У статті автори розмежовують поняття ефективність – результативність – продуктивність на основі аналізу публікацій інших науковців та практиків; акцентують увагу на людському факторі як центральному елементі досягнення ефективності. Однак при цьому ефективність діяльності закладів вищої освіти фактично зводиться до ефективності та якості освітньої діяльності, недостатньо висвітлюючи економічні та соціальні виміри ефективності. [2]

У статті О. Орехової, І. Каленюк, І. Унінець проаналізовано трансформацію ролі вищої освіти в умовах формування розумної (smart) економіки, цифровізації, академічної мобільності та воєнних викликів. Автори показують зростаючу роль університетів як генераторів знань, суб'єктів інновацій, економічних агентів та ресурсів людського капіталу для розумних міст та розумної економіки [3], чим додають концептуальну цінність для інституціонального осмислення ефективності праці, зокрема формальних інститутів ефективності суспільної праці – державна політика, освітні реформи, програми міжнародної мобільності та науково-технічної співпраці, фінансування ЗВО. Разом з тим, автори, через інші цілі дослідження, не розглядають аспект ефективності праці у ЗВО на мікро- та макрорівні.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є комплексний аналіз економічної сутності та еволюції поняття «ефективність праці» з позицій

інституціональної теорії, а також ідентифікація ключових факторів та механізмів, що визначають результативність та ефективність інтелектуальної праці в сучасних умовах. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити наступні завдання:

- простежити генезис поняття ефективності праці від класичних теорій до неоінституціоналізму як інтелектуальний контекст дослідження ефективності праці в сучасних умовах;

- обґрунтувати інституціональний ракурс аналізу ефективності інтелектуальної праці, розкриваючи роль трансакційних витрат як фундаментальних детермінант в сучасній економіці;

- систематизувати авторські підходи до визначення понять семантичного поля ефективності праці,

- обґрунтувати напрями інституціоналізації управління ефективністю праці в сфері вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Розвиток економічної думки щодо ефективності праці відображає загальну траєкторію ускладнення уявлень про людину, капітал та суспільство. На етапі зародження класичної політичної економії (А. Сміт, Д. Рікардо) ефективність праці ототожнювалася з продуктивністю праці, яка є наслідком поділу праці та спеціалізації. Аналогічних поглядів притримувалися і марксистки, які до того ж вважали, що зростання продуктивності праці створює додаткову вартість, що привласнюється капіталістом та посилює суперечності між працею та капіталом, і тому тільки впровадження суспільної власності може усунути ці суперечності. Проте практика довела утопічність цих міркувань. Неоікласична економічна теорія також зводила ефективність праці до продуктивності, граничного продукту праці, співвідношення «витрати-випуск».

На відміну від класичної політичної економії, представники нового напрямку в економіці – традиційного інституціоналізму відкидали раціоналістичну природу людської поведінки та віддавали важливу роль інститутам (сім'ї, праву, соціуму, державі, тощо) у регулюванні економічних процесів. Представник раннього інституціоналізму Т. Веблен, вважав, що рушійними силами продуктивної економічної діяльності людини є «інстинкт майстерності» – майже напівсвідоме прагнення до добре виконаної та ефективної роботи, допитливість. Водночас, громадський та психологічний тиск звичаїв та традицій спонукає індивідів приймати нераціональні економічні рішення, демонструючи свій соціальний статус, у т.ч. і через «дозвілля» – непродуктивне використання часу як доказ фінансової спроможності дозволити собі життя в байдикуванні – це порушує класичні економічні закони, знецінює продуктивну працю в очах суспільства, викликаючи її нееквівалентний вартості обмін. У сучасних умовах цей феномен трансформувалася у «демонстративне споживання» цифрових товарів та послуг, яке не підвищує реальну якість життя, а маркують належність до високостатусної соціальної групи. Вебленівський підхід дозволяє зрозуміти, чому у високотехнологічних суспільствах ефективність праці може стагнувати – якщо культура та суспільна думка винагороджує не майстерність, а здатність до хижацького привласнення (особливо це стосується, результатів інтелектуальної праці), у результаті чого таланти перерозподіляються з сектору реальної економіки до сфери фінансових операцій, провокуючи фінансові кризи світового масштабу.

В контексті вивчення проблеми ефективної праці в закладах вищої освіти, варто згадати погляди Т. Веблена на проблему невиконання вищою освітою своєї інституціональної ролі культурного виховання, соціалізації індивіда та продукування через дослідження знань, які не мають носити суто утилітарний характер. Вчений був проти того, щоб заклади вищої освіти очолювались не науковцями, а керівниками –

бізнесменами, які у гонитві за зовнішньою престижністю перетворюють їх на просту фікцію університетів. [4]

Розвиток інституціоналізму продовжився в рамках школи неоінституціоналізму – напряду економічної теорії, який не відкидав жорстке епістемологічне ядро неокласиків: обмін та ринок як основу економічних відносин та встановлення вартості, методологічний індивідуалізм, але вносив корективи у захисну оболонку неокласичної школи, наголошуючи на визначальній ролі трансакційних витрат при укладанні угод, які будуються на правовій системі. Визнаючи роль інститутів у впливі на процеси ринкових обмінів, неоінституціоналісти зазначали, що навіть висококваліфікована праця може бути неефективною через недосконалу роботу інститутів. Так, О. Вільямсон розглядає трудові відносини як неокласичні контракти, де ефективність праці залежить від:

- якості контрактів (а у довготривалих трудових договорах в умовах невизначеності важко передбачити всі можливі специфікації, а трансакційні витрати на переукладання є надмірно високими або неможливими);

- системи стимулів;

- обмеження опортунізму. [5]

Д. Норт зазначав, що друга промислова революція спричинила експоненційне множення обмінів, з величезними приростами продуктивності ціною зростання трансакційних витрат на управління трудовими контрактами – цим він пояснює зростання армії «білих комірців». А отже, не тільки технологія та трудові зусилля визначають реальну віддачу від праці, а трансакційні витрати вимірювання, моніторингу, та контролю її виконання за договорами. Коли інститути та контракти погано вимірюють результати праці або погано захищають працівників та роботодавців від опортуністської поведінки сторін трудових відносин – зростають ухиляння, витрати на контроль, «бюрократію» кадрового адміністрування, і ефективність праці падає, навіть за високих навичок. [6]

Появу наукових праць, у яких не відкидаючи принцип методологічного індивідуалізму, вчені більш реалістично осмислювали сучасну людину (соціалізовану та більшу культурну, обмежено раціональну) та її роль в економіці, й розглядали інститути не лише як інструмент координації та зниження трансакційних витрат, а як міцно вбудовані у суспільство конструкти, що зумовлюють поведінку економічних агентів, - нині визначають як новий інституціоналізм. Д. Белл, який концептуально обґрунтував появу постіндустріального суспільства визначає джерелом ефективності праці в ньому кодифікованим теоретичним знанням, а освіту – ключовим механізмом суспільної продуктивності та соціальної мобільності. [7]

Представник нового інституціоналізму Дж. К. Гелбрейт вважав ефективність праці наслідком організаційного планування: в індустріальній економіці великі корпорації замінюють ринкову стихійність довгостроковим плануванням, координацією та стабілізацією зайнятості. У «суспільстві достатку» мотивація праці та її ефективність дедалі сильніше залежать від інституційних та культурних умов, а не лише від силових стимулів. Техноструктура (менеджери, інженери, науковці) забезпечують колективне ухвалення рішень, чим підвищують передбачуваність та результативність праці у складних технологічних процесах. Окрім цього, Гелбрейт наполягав на тому, що представники техноструктури – менеджери зі своїм підходом до планування та забезпечення високої ринкової ефективності вироблених товарів могли б зробити такими ж ефективними і сферу суспільних послуг (комунальних, загальноосвітніх, охорони здоров'я). [8] З часом ідеї Дж. К. Гелбрейта були практично реалізовані в концепції Нового публічного менеджменту (New Public Management), який передбачає перенесення бізнес-практик у державний сектор, формування конкурентного середовища, залучення успішних менеджерів з бізнес-структур на основі контрактів для

підвищення ефективності діяльності державних корпорацій, комунальних підприємств та органів державної та місцевої влади. Основними принципами New Public Management є орієнтованість на громадянина як на клієнта, результативність та ефективність, керованість у результаті оптимального розподілу людських ресурсів на завдання або на одного керівника (менеджера). [9]

Бурхливий розвиток ІКТ, зростання рівня освіченості населення змінили характер праці, зробивши її більш інтелектуальною, що спричинило й радикальні зміни у розумінні ефективності праці. У зв'язку з цим постає методологічна та практична проблема теоретичного визначення, оцінювання та управління ефективністю інтелектуальної праці. Цю наукову проблему намагається вирішити ряд економістів, які ставлять під сумнів існування «економічної людини» та експериментально доводять обмеженість раціональності людини. Так зароджується та розвивається наукова школа поведінкової економіки. Її представники (Г. Саймон, А. Тверські, Д. Канеман, Р. Талер) переосмислюють базові економічні цільові орієнтири – оптимізацію та рівновагу, демонструючи, що економічні агенти намагаються обрати не найоптимальніший варіант, обчислюючи потенційні вигоди, витрати та ймовірності, а систематично припускаються помилок через когнітивні обмеження та психологічні упередження. Замість підключення раціонального – «повільного» мислення, люди при прийнятті економічних рішень керуються автоматизмами (звичками, легкодоступними для розуміння та пам'яті варіантами), зразками поведінки оточення, а також соціальними преференціями – справедливістю та взаємністю. [10] Поведінка людини також залежить від способу подачі інформації, емоційного фону, фізіологічного стану людини в момент сприйняття та обробки інформації, що значно обмежує поле економічних явищ та процесів, які можуть бути пояснені класичною та неокласичною економічною теорією.

В моделі обміну трудових та, частіше, у сучасних умовах, інтелектуальних та емоційних зусиль на пропоновані умови роботи (пропозицію роботодавця), людина з властивою їй обмеженою раціональністю буде прагнути не до абсолютного максимуму, а до досягнення прийнятого рівня задоволення. Це задоволення, у свою чергу, за висновками мотиваційних теорій залежить від рівня актуальності поточних потреб (А. Маслоу), від складної взаємодії змісту праці, значущістю виконуваної роботи, почуттям досягнутого результату, самоповагою, спілкуванням у процесі праці (Л. Портер, Е. Лоулер), є емоційною реакцією на оцінку того, наскільки робота відповідає значущим цінностям та очікуванням (Е. Локка), а також тим емоційно сприйнятливим співвідношенням отримуваних вигод та болісних втрат, до яких людська психіка є більш сприйнятливою та чутливою в силу еволюційного механізму виживання (Д. Канеман). Отже рівень задоволення працівника від роботи завжди має індивідуально-ситуаційне забарвлення, а це впливатиме на рівень трудових зусиль і ефективність праці.

Поведінкові економісти також виявляють пріоритетність внутрішньої мотивації над зовнішніми стимулами: коли працівник має можливість обирати завдання (автономія) або коли робота відповідає його внутрішнім уподобанням, продуктивність його роботи зростає на 25-42%. [11] Водночас, за дослідженнями Т. Amabile, зовнішнє стимулювання креативної праці (обіцяна винагорода за виконання) зменшує внутрішню мотивацію і результат роботи матиме нижчу інноваційну цінність. [12]

Таким чином, визначення сутності поняття «ефективність праці» завжди визначалося технологічним базисом суспільного виробництва, соціально-економічними зрушеннями, спричиненими зростанням потреб та економічних можливостей людей, а також інституційним впливом на процеси продажу послуг праці (табл. 1)

Таблиця 1 – Еволюція поглядів наукових шкіл на поняття «ефективність праці»

Наукова школа	Сутність ефективності праці	Ключові фактори ефективності праці	Роль інститутів
Класична школа політекономії	Продуктивність праці – кількість виробленого матеріального продукту в одиницю часу	Поділ праці, інтенсифікація трудових зусиль, наукова організація праці	Мінімальна («Невидима рука ринку»)
Неокласична школа	Граничний продукт праці (додатковий випуск від залучення додаткового працівника)	Ринкова ціна праці, оптимізація співвідношення використання землі, капіталу та праці	Мінімально необхідне для корекції провалів ринку (монополізми тощо)
Старий інституціоналізм	Суспільно корисна діяльність	«Інстинкт майстерності», звички, соціальні орієнтири та норми	Визначальна роль традиційних інститутів (суспільних думок, сім'ї, традицій, релігії, держави)
Неоінституціоналізм	Співвідношення результату праці до сукупних витрат (виробничих та трансакційних)	Мінімізація трансакційних витрат через якісні трудові контракти, стимули та контроль	Важлива – як механізм зниження невизначеності та опортуністської поведінки
Новий інституціоналізм	Ступінь використання трудового та інтелектуального потенціалу індивіда у співвідношенні до трансакційних витрат на інституційне регулювання	Здатність інститутів (правил гри, систем оцінювання та мотивування праці) підвищувати кількість та якість очікуваного споживачами результату праці	Визначальна роль інститутів управління організацією: прогнозування та планування, систем управління результативністю та ефективністю праці, стимулювання та мотивування
Поведінкова економіка	Ефективність як реалізована продуктивність і результативність за умов обмеженої раціональності, когнітивних упереджень і соціальних преференцій	Автономія і гуманізація праці; внутрішня мотивація; справедливість і взаємність; дизайн управлінських рішень («підштовхування»); зменшення когнітивних навантажень на людей; психологічна безпека в колективах	Інститути визначають «архітектуру вибору» і норми взаємодії: формальні правила оцінювання, стимули, процедури доброчесності, етичні стандарти та культурні норми, що коригують поведінкові збої і підсилюють бажані зусилля та кооперацію

Джерело: розроблено автором на основі [4], [5], [6], [7]

Сучасна наукова думка щодо ефективності праці в умовах Індустрії 4.0 пройшла шлях від сприйняття цифровізації як інструменту тотальної автоматизації бізнес-процесів, яка допоможе скоротити рутинні роботи, до усвідомлення необхідності людиноцентричного підходу. Автори концепції «Праця 4.0» А. Колот, О. Герасименко вважають, що частка як живої, так і уречевленої праці в створеній доданій вартості зменшується на фоні значно вагоміших техніко-технологічних можливостей підвищення

продуктивності праці. «Праця 4.0» передбачає дестандартизацію режимів праці та відпочинку (віддалена робота, гіг-контракти, платформова зайнятість, тощо), що забезпечує адаптацію роботи працівників та організацій в умовах невизначеності, пандемій та інших катаклізмів. Водночас, накопичені масштабні та глибокі соціально-трудова проблеми, асиметрії в соціально-економічному розвитку різних країн та макрорегіонів ставлять під загрозу соціальну безпеку держав в умовах «Праця 4.0», адже не відбулося поступової та повсемісної дематеріалізації праці, працівники через розвиток технологій та загострення глобальних проблем людства стали більш роз'єднаними, тому інститут колективно-договірного регулювання ціни та умов відтворення робочої сили та людського капіталу все більше втрачає свою роль та потенціал. В таких умовах актуальним постає питання управління ефективністю з огляди на її різні форми, характер та зміст, а також дифузію цих різних типів праці в рамках однієї організації. Брак якісно нового інституційного регулювання та збереження застарілих організаційних структур заважають отримати всі переваги від розвитку технологій. [13]

Проблема управління ефективністю праці ускладнюється міцним входженням технологій штучного інтелекту (ШІ) в сферу праці, професійної діяльності, освіти, культури та побуту людей. Вплив ШІ на характер праці, трудові операції та роботи, професії та галузі – в об'єктиві вивчення більшості науковців та політиків. У дослідженні Frey, C. V., & Osborne, M. A. (2017) за результатами аналізу 700 професій виявлено високий ризик автоматизації 47% робочих місць у США. [14] Стаття Acemoglu & Restrepo (2019) обґрунтовує подвійний ефект нових технологій – ефект витіснення людини технологіями та ефект відновлення (формування нових завдань, де люди матимуть перевагу над технологіями) [15] В емпіричному дослідженні Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023) виявлений ефект зростання на 14% продуктивності операторів call-центрів, особливо найбільше зростання спостерігалось серед найменш досвідчених працівників. [16] У звіті «Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs» (2023) на замовлення Всесвітнього економічного форуму показано різновекторний вплив генеративного ШІ на роботи та професії: частина простих облікових, обчислювальних, пошукових та інших робіт з внесення та первинної обробки даних буди успішно замінена Великими Мовними Моделями; частина робіт не піддається ризику витіснення – ручних операцій та робіт; частина високоінтелектуальних та креативних робіт збагатиться використанням ШІ. У першому випадку власники капіталу відчують значне підвищення ефективності бізнесу за рахунок скорочення трудовитрат. У сегменті інтелектуально-креативної праці також є потенціал зростання продуктивності та доданої вартості, однак постає актуальне питання щодо вивчення величини реального ефекту, його динаміки та граничності, питань присвоєння результатів праці, авторських прав на створені об'єкти інтелектуальної власності. [17]

Наукова думка пройшла еволюцію від визначення ефективності праці як показника інтенсивності фізичної праці до індикатора, який визначає ступінь використання трудового та інтелектуального потенціалу індивіда у співвідношенні до транзакційних витрат на інституційне регулювання. З огляду на певні відмінності у визначенні сутності поняття, що відображає відносну цінність трудових та інтелектуальних зусиль людини, важливо розглянути семантичне поле ефективності праці. У табл. 2 наведені деякі визначення цих термінів сучасними науковцями.

Таблиця 2 узагальнює спектр авторських підходів до категорій «продуктивність», «ефективність», «результативність», «виконання / діяльність» – від кількісно-результатних (мікро/макро вимір, витрати живої праці) до поведінково-компетентнісних і стратегічних (внесок у цілі організації), а також інституційно-економічних (людський капітал та технології; транзакційні витрати; якість контрактів). Як бачимо, більшість

вітчизняних науковців розглядають ефективність праці, ототожнюючи її з поняттям «продуктивність праці».

Таблиця 2 – Визначення змісту понять семантичного поля ефективності праці

Автор	Термін	Зміст	Підхід / аспект
М. Семикіна [18]	Продуктивність праці (у вузькому сенсі)	відношення обсягу виробленої продукції (послуг) до витрат живої праці, які можуть вимірюватися за годину, день, квартал, рік (людино-години, людино-дні, в річних розрахунках – середньооблікова чисельність персоналу)	Мікрорівень; кількісний; економічний; орієнтація на витрати живої праці; вимірюваність у часі
	Продуктивність праці (в широкому сенсі)	це суспільна продуктивність праці, яка характеризує результативність виробничого процесу на макрорівні та являє собою відношення загального обсягу виробленої продукції та послуг до загальних затрат праці.	Макрорівень; кількісний; економічний; агрегований суспільний вимір
О. Маслак, Н. Гришко, Я. Яковенко, В. Таловер [19]	Продуктивність праці	соціально-економічна категорія, що відображає результат взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин в формі ступеня доцільної і плідної діяльності людей, яка характеризується здатністю працівника виробляти за одиницю робочого часу визначений обсяг споживчих вартостей.	Соціально-економічний підхід; макро / мезорівневий контекст із мікрорівнем; кількісний результат у зв'язці із інституційними чинниками
О. Крюкова [20]	Продуктивність праці фахівців	результуючий показник використання їхніх інтелектуальних здібностей та професійних знань, що відображає створення доданої вартості в одиницю часу переважно за рахунок розумової праці, що містить інтелектуальну, креативну, інформаційно-комунікативну, соціальну складові активізації процесів генерування, обробки й використання сучасних знань фахівців	Мікрорівень; інтелектуальна та креативна праця; змішаний (кількісний + якісний); людський капітал / знанневий підхід
Сергійчук С.І. [21]	Ефективність праці	це результативність, яка визначається відношенням обсягу товарів або послуг, що вироблені або реалізовані, до кількості витраченої на їх виробництво праці; поняття ширше, ніж продуктивність, оскільки крім економічного (продуктивність праці) включає психологічний і соціальний аспекти.	Розширений (економічний + соціально-психологічний) підхід; змішаний (кількісний + якісний); багатовимірність
Ілліч Л.М., Акіліна О.В. [22, С. 528]	Ефективність праці	співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Вона виражає не тільки кількісні (продуктивність), але й якісні результати праці (частка якісної продукції; оцінка заслуг), ступінь її результативності.	Комплексний підхід; змішаний (кількісний + якісний); економічний та управлінський вимір
М. Armstrong [23]	Performance	процес, що перетворює індивідуальні зусилля на цінні результати для організації через досягнення узгоджених цілей. Performance охоплює не лише кількісні показники (результати), а й поведінку, компетенції та внесок у командні цілі.	Поведінковий + компетентнісний підхід; стратегічне вирівнювання; індивідуальний/командний рівень; змішаний
G. Dessler [24]	Performance	ступінь, до якого працівник сприяє виконанню стратегічних завдань компанії	Стратегічний HR-підхід; результативність через вклад у стратегію; індивідуальний рівень;

			орієнтація на результати (outcome)
D. Acemoglu [25], [26]	Продуктивність праці	здатність людського капіталу (навичок) бути ефективно задіяним у виробничій функції поруч із капіталом (технологіями)	Економічний підхід; мезо/макрорівень; акцент на інтеграцію людського капіталу та технологій; факторний аналіз економічного росту
J. P. Campbell [27]	Performance	дії або поведінка, які є релевантними для цілей організації та можуть бути виміряні відповідно до рівня внеску індивіда (застосовані зусилля та навички, які повністю контролюються працівником)	Інтегральний підхід, що включає поведінковий та економічний підхід до результативності; індивідуальний рівень
	Effectiveness / Outcome	Отриманий результат, оцінений ззовні (ринком, споживачами, роботодавцем)	
W. C. Borman & S.M. Motowidlo [28]	Task Performance (результативність завдань)	поведінка, пов'язана з безпосереднім виконання посадових обов'язків	Поведінковий організаційно-рольовий підхід;
	Contextual Performance	поведінка, що підтримує психологічне та соціальне середовище в організації (допомога колегам, лояльність)	Індивідуальний та груповий рівень; соціально-психологічний аспект

Джерело: створено автором на основі [18], [19], [20], [21], [22], [23], [24], [25], [26], [27], [28]

Л. Ілліч та О. Акіліна обґрунтовують необхідність в умовах науково-технічного прогресу, який підвищує роль науковців, інженерів, програмістів у створенні споживчої цінності, вийти за рамки традиційного терміну «продуктивність праці» та оцінювати результативність трудової діяльності у нематеріальній сфері суспільного виробництва на основі категорії «ефективність праці». В узагальненому вигляді вони включають в оцінювання ефективності праці не тільки показники кількості результатів співвіднесених до витрат праці у вартісному чи часовому вимірі, а й якість праці, яку пропонують оцінювати за коефіцієнтом трудової ефективності (КТЕ), фактично ототожнюючи його з коефіцієнтом трудової участі (КТУ), методика розрахунку якого розроблена Міністерства праці та соціальної політики у вигляді «Рекомендацій щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства», яка дозволяє оцінити якість праці робітника в матеріальному виробництві. Для сфери інтелектуальної праці авторки пропонують ефективність праці через комплекс специфічних для кожної сфери показників, які вимірюють прибутковість активів, рентабельність витрат на персоналу (у банківській установі). [22, С. 528-542]

За кордоном стосовно ефективності праці існують ще декілька альтернативних підходів:

- підхід через продуктивність автоматизованої праці (D. Acemoglu), яка визначається як інтегральна здатність людського капіталу (навичок) бути ефективно задіяним у виробничій функції поруч із капіталом (технологіями);
- підхід через досягнення працівником поставлених та узгоджених зі стратегією організації цілей (M. Armstrong, G. Dessler);
- підхід, що визнає подвійний характер ефективності праці (J. P. Campbell) як поведінку (зусилля та дії з урахуванням навичок) та отриманий й оцінений ззовні результат (обсяг продажів, кількість вироблених одиниць, рівень задоволеності клієнтів);
- підхід, що визнає не тільки результативність вузьких посадових завдань (Task Performance), а й контекстуальну результативність (Contextual Performance) –

поведінку, що підтримує психологічне та соціальне середовище в організації (допомогу колегам, лояльність).

Деякі вітчизняні науковці оперують терміном «результативність праці», вживаючи його по відношенню до діяльності з управління ефективністю праці (Employee Performance Management). Чітке розмежування понять результативності та ефективності містяться в стандарті ISO 9000:2007, яким результативність визначається як ступінь реалізації запланованої діяльності і досягнення запланованих результатів, а ефективність – співвідношення між досягнутим результатом та використаними на це ресурсами. [29]

Таким чином, за проведеним аналізом літературних джерел доцільно розмежувати сутності трьох понять, якими описується ефективність праці як економічна та організаційно-управлінська категорія (табл. 3).

Таблиця 3 – Концептуальне розмежування понять семантичного поля категорії «ефективність праці» на прикладі закладу вищої освіти (ЗВО)

Поняття	Зміст	Рівень аналізу	Приклади індикаторів для ЗВО	Ризики або помилки інтерпретації
Продуктивність	Кількість створеного продукту або виконаної роботи за одиницю часу або на одиницю витрат живої праці	Мікро-, Мезо-, Макро	Кількість аудиторних годин на викладача; Кількість наукових статей на НПП	Неврахування якісного аспекту. Неврахування контексту інституційних умов
Результативність	Ступінь досягнення запланованих цілей і результатів	Мікро-, Організаційний	Рівень задоволеності студентів; Індекс цитувань наукових праць	Ризики неправильного встановлення цілей (надто легких та легко оцінюваних)
Ефективність	Співвідношення досягнутих результатів та використаних ресурсів	Мікро-, Організаційний	Вартість залучення студента; Окупність грантів або проєктів	Ігнорування нематеріальних та відстрочених ефектів; неврахування трансакційних витрат

Джерело: створено автором

Безперервна інтелектуалізація праці та зростання ролі інституційних чинників у координуванні організаційної взаємодії зумовлюють необхідність відмови від одномірних способів вимірювання результатів праці. У сучасних організаціях, зокрема в закладах вищої освіти, оцінювання ефективності має спиратися на багатокomпонентну систему індикаторів, яка поєднує щонайменше три виміри:

- 1) кількісний – відтворює інтенсивність і обсяг виконаної роботи;
- 2) якісний – фіксує відповідність результатів науковим, освітнім та етичним стандартам, а також їхню академічну та суспільну значущість;
- 3) інституційну придатність – відображає міру узгодженості процесів і результатів із «правилами гри» організації та ширшого середовища (контрактами, системами стимулювання, процедурами забезпечення якості, нормами академічної доброчесності). У такій рамці категорія “performance” розглядається не як суто результативний підсумок

діяльності, а як єдність поведінки та результату, де поведінковий компонент охоплює застосування компетентностей, дотримання процедур і внесок у психологічно-соціальний контекст колективу, а результатний – ступінь досягнення визначених цілей з урахуванням їх зовнішньої релевантності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного дослідження встановлено, що економічна сутність поняття «ефективність праці» має складну, багаторівневу природу й формується під впливом технологічних, соціально-економічних та інституційних трансформацій. Еволюція економічної думки демонструє поступовий перехід від вузького розуміння ефективності як співвідношення результатів і витрат фізичної праці до комплексного трактування, що враховує інтелектуальну складову праці, транзакційні витрати, мотиваційні механізми, соціальні норми та інституційні обмеження.

Встановлено, що інституційний підхід дозволяє розглядати ефективність праці не лише як економічну категорію, а як суспільний феномен, залежний від якості контрактів, системи стимулів, структури інститутів, інформаційно-технологічного середовища, культурних норм і взаємодії різних стейкхолдерів. Особливої актуальності він набуває у сфері вищої освіти, де результат праці має переважно нематеріальний, відстрочений та суспільно значущий характер. Ефективність інтелектуальної праці університетських працівників не може бути виміряна суто економічними або продуктивнісними показниками, оскільки включає якість наукових результатів, внесок у формування людського капіталу, освітню, просвітницько-культурну місію та соціальну роль університетів.

Відповідно, методологічно виправданим є перехід до композитних моделей оцінювання, у яких агреговані показники формуються на основі зваженого поєднання кількісних і якісних метрик та доповнюються зовнішньою валідацією – ринковою (працевлаштування й кар'єрні траєкторії випускників, задоволення потреб роботодавців, комерціалізація результатів досліджень) і соціальною (суспільний вплив, довіра стейкхолдерів, відповідність публічним політикам у сфері освіти і науки). Такий підхід не лише підвищує точність вимірювання, а й забезпечує нормативну адекватність системи оцінювання: він коригує можливі перекоси на користь легко вимірюваних, але методологічно вузьких показників, і водночас інтегрує інституційний контекст реалізації праці, без якого інтелектуальні результати не набувають належної організаційної та суспільної ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ніколюк, О., & Коваленко, О. (2025). Стратегічне управління ефективністю закладів вищої освіти в умовах трансформації освітнього середовища. *Економіка та суспільство*, (74). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-2>
2. Каламан, О., & Зеркіна, О. (2025). КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ ПОНЯТТЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ. *Підприємництво та інновації*, (34), 130-135. <https://doi.org/10.32782/2415-3583/34.20>
3. Орехова Т. В., Каленюк І. С., Унінець І. М. Сучасні виклики розвитку вищої освіти в умовах становлення розумної економіки. *Бізнес-інформ*. 2022. № 8. С. 67-74
4. Veblen T. (1899) *The Theory of Leisure Class, An Economic Study of Institutions*. URL: <https://moglen.law.columbia.edu/LCS/theoryleisureclass.pdf>
5. Williamson O. E. (1981) *The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach*. URL: <https://www.jstor.org/stable/2778934>

6. North D.C. (1984) Transaction Costs, Institutions, and Economic History. *Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft / Journal of Institutional and Theoretical Economics*. 140 (1984), 7-17. URL: <https://www.jstor.org/stable/40750667>
7. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства. В кн.: Сучасна зарубіжна соціальна філософія: Хретомагія. К.: Либідь, 1996. С. 194-250
8. Шамборовський Г. Інституційна теорія економічного планування та її критика новоавстрійською школою економіки. *Схід*. №4 (124), липень-серпень 2013. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Skhid_2013_3_13
9. Дзюба Г. «New Public Management»: основні елементи. *Галицький економічний вісник*, №4 (83). 2023. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.04
10. Канеман Д. Мислення швидко й повільно / пер. з англ. М. Яковлев. К. : Наш формат, 2017.
11. Freyer T., Radbruch J., Schaub S., Strang L., The effect of task (mis)matching and self-selection on intrinsic motivation and performance, *Journal of Economic Behavior & Organization*, Volume 234, 2025. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2025.107010>
12. Amabile T.M. Creativity in context: update to the social psychology of creativity. Boulder, Colo.: Westview Press, 1996. 336 p.
13. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0» : теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-29.
14. Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?"
15. Acemoglu & Restrepo (2019) Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor.
16. Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI at Work
17. World Economic Forum (2023). Jobs of Tomorrow: Large Language Models and Jobs. White Paper, September. Available at: <https://www.weforum.org/publications/jobs-of-tomorrow-large-language-models-and-jobs/> (accessed January 9, 2026). (in English)
18. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. 2017. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf
19. Маслак О. І., Гришко Н. Є., Яковенко Я. Ю., Таловер В. А. Концептуальні підходи до визначення категорії «продуктивність праці». *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. Випуск 5/2021 (130). С.24-29. URL: https://www.researchgate.net/profile/Yaroslava-Yakovenko/publication/360716207_CONCEPTUAL_APPROACHES_TO_THE_DEFINITON_OF_THE_CATEGORY_LABOR_PRODUCTIVITY/links/693bcfe906a9ab54f8469ab6/CONCEPTUAL-APPROACHES-TO-THE-DEFINITION-OF-THE-CATEGORY-LABOR-PRODUCTIVITY.pdf DOI: 10.30929/1995-0519.2021.5.24-29
20. Крюкова О.Ю. Продуктивність праці фахівців в умовах формування інноваційної моделі економіки. Дис. на здоб. наук. ст. кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Кіровоградський національний технічний університет МОН України, Кіровоград, 2016. URL: https://kntu.kr.ua/doc/K_23_073_03/Krukova.pdf
21. Сергійчук С.І. Управління продуктивністю праці в машинобудуванні. Дис. На здоб. наук. ст. канд.ек.наук. Донецьк: Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2011. <https://rep.nuos.edu.ua/server/api/core/bitstreams/87c1845f-9d85-43fb-ad6a-94a0f2de4f77/content>
22. Ільч Л.М., Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с.
23. Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.

24. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th Edition). Pearson.
25. Acemoglu, D. (2009). Introduction to Modern Economic Growth. Princeton University Press.
26. Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. Handbook of Labor Economics, Vol. 4, 1043-1171.
27. Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 1, pp. 687-732).
28. Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Personnel Selection in Organizations.
29. Національний стандарт України ДСТУ ISO 9000:2007. Основні положення та словник термінів (ISO 9000:2005, IDT). URL: https://www.ksv.biz.ua/GOST/DSTY/dstu_ISO_9000-2007.pdf

Стаття надійшла до редакції 24.12.2025

Стаття прийнята до друку після рецензування 14.01.2026