

рішення через недостовірну або неактуальну інформацію, що призводить до неправильного сприйняття реальності. Заздалегідь сформовані упередження посилюються, що змушує людей шукати підтвердження своїх хибних переконань.

Внаслідок перевантаження інформацією програмісти, аналітики, економісти та інші спеціалісти можуть стикатися з помилками раціональності, які впливають на їх роботу [2]. Наприклад, підтверджувальна упередженість (confirmation bias), яка проявляється як схильність шукати та інтерпретувати дані, які підтверджують попередньо прийняті рішення чи гіпотези, або тенденція звертати увагу лише на ті дані, які підтримують їхні очікування, ігноруючи супротивні дані. Ефект прив'язки (anchoring effect) — використання першої отриманої інформації як базиса для прийняття подальших рішень. Наприклад, початкова оцінка часу, необхідного для завершення проекту, може впливати на всі наступні розрахунки, навіть якщо нові дані свідчать про те, що початкова оцінка була неточною.

Прокляття знань (curse of knowledge) — припущення, що інші люди мають таку саму теоретичну і аналітичну базу знань, що ускладнює створення документації або пояснення коду або результатів економічного аналізу колегам. Помилки логіки (logical fallacies) — використання некоректних логічних умов, аргументів в аналізі даних, кодів, що може призвести до помилок у документі. Вплив помилок раціональності на якість роботи та прийняття рішень в умовах невизначеності та воєнного часу посилюється через перевантаженість інформації. Важливо бути обізнаними про ці упередження і працювати над їх мінімізацією для досягнення кращих результатів.

Література

1. Maryna Starodubska. Лідерство у мультикультурних командах — що варто врахувати українцям. *TLFRD.com's Newsletter*. URL: <https://tlfrd.substack.com/p/5a7> (дата звернення: 29.12.2024).
2. Schwartz, A. (2015). Regulating for Rationality. *Stanford Law Review*, 67(6), 1373–1410. <http://www.jstor.org/stable/43920986>.

Федько І.В.

здобувач PhD,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ВНЕСОК МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТІЙКОСТІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ

Проблема зростання рівня оплати праці органічною вбудована в цілу низку завдань (цілей) сталого розвитку, що відповідно формують і критерії оцінки досягнень українського суспільства щодо наближення до траєкторії стійкого розвитку.

Ми враховуватимемо, що однією з вагомих рушійних сил поліпшення умов оплати праці виступають зміни характеристик «суспільного договору», що підтримується та відтворюється, за провідної ролі державної політики. Адже наближення до повноти використання економічних можливостей підвищення рівня оплати праці далеко не завжди сприймається бізнесом, як привабливий варіант політики управління доходами [1; 4; 5], що веде до застосування урядом права примусу: виражаючи інтереси суспільства уряд вдається до спеціальних програм, що сприяють повному використанню наявних економічних можливостей підвищення рівня оплати праці [6].

Іншою детермінантою зростання загального рівня оплати праці в економіці вступає підвищення значущості людського потенціалу в системі ресурсного забезпечення діяльності бізнесу [1–4], що, в свою чергу, традиційно тлумачиться як прояв руху національного господарського комплексу по «сходах технологічної драбини» [6].

Базове вихідне положення нашого аналізу, досить класичне та застосовне як щодо рядів динаміки, так і панельних порівнянь: ми виходимо з того, що фундаментальною основою соціально-економічного розвитку, як загальної, агрегованої, усередненої характеристики національної економіки є зростання продуктивності праці. Відповідно і досягнення щодо підвищення агрегованого рівня оплати праці, не просто обмежуються показниками досягнутої продуктивності (численні емпіричні дослідження доводять, що цей зв'язок не варто трактувати механістично й тривалі періоди перевищення темпів зростання оплати праці над темпами зростання продуктивності — не рідкість та не лише у вітчизняній практиці) а перебувають з ними у складному взаємозв'язку, що описується в сучасній науці моделями теорії людського капіталу та неокласичними моделями врівноваження ресурсних, недосконало конкурентних ринків.

За усередненими даними по усіх групах підприємств протягом ретроспективного періоду не спостерігається поліпшення економічних передумов підвищення рівня оплати праці. Адже помітне зростання (на 24,9 % порівняно з базовим 2012 р.) у 2014 р. одразу компенсується скороченням до рівня близько 103 % базового року у 2015 р., а надалі усереднена продуктивність по усіх групах підприємств коливається від 109,8 % рівня базового року (у 2018 р.) до 123,5 % у 2021 р., переважно, в межах 110 % — 118 % рівня базового року (рис. 1).

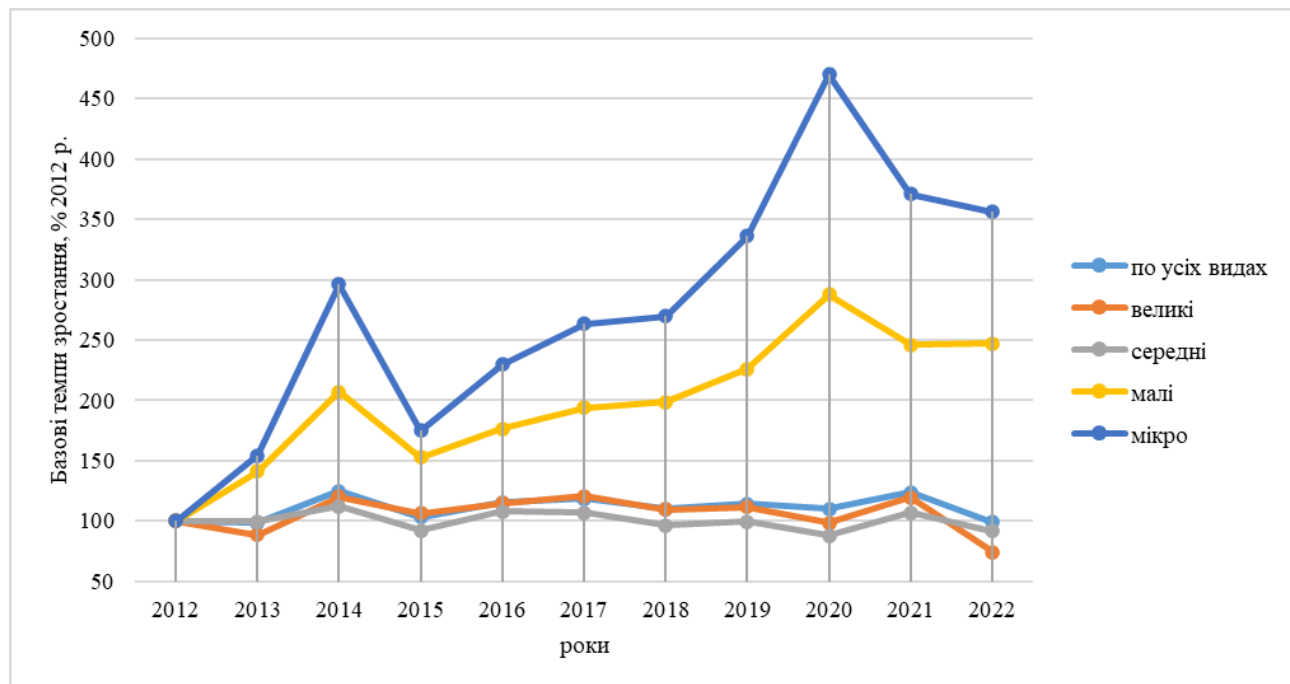


Рис. 1. Базисні темпи зростання продуктивності по видах підприємств протягом ретроспективного періоду (розраховано авторами за даними [7])

Як свідчать дані за ретроспективний період, задані тенденціями продуктивності очікування щодо рівня оплати праці виявились далекими від дійсності (рис. 2).

Як бачимо, порівняльна характеристика динаміки продуктивності праці та реальної зарплати по підприємствах з різними масштабами господарської діяльності свідчить, що потенціал малих підприємств і, зокрема, мікропідприємств щодо підвищення абсолютних розмірів оплати праці й частки витрат на оплату праці у доданій вартості майже не був використаний протягом ретроспективного періоду.

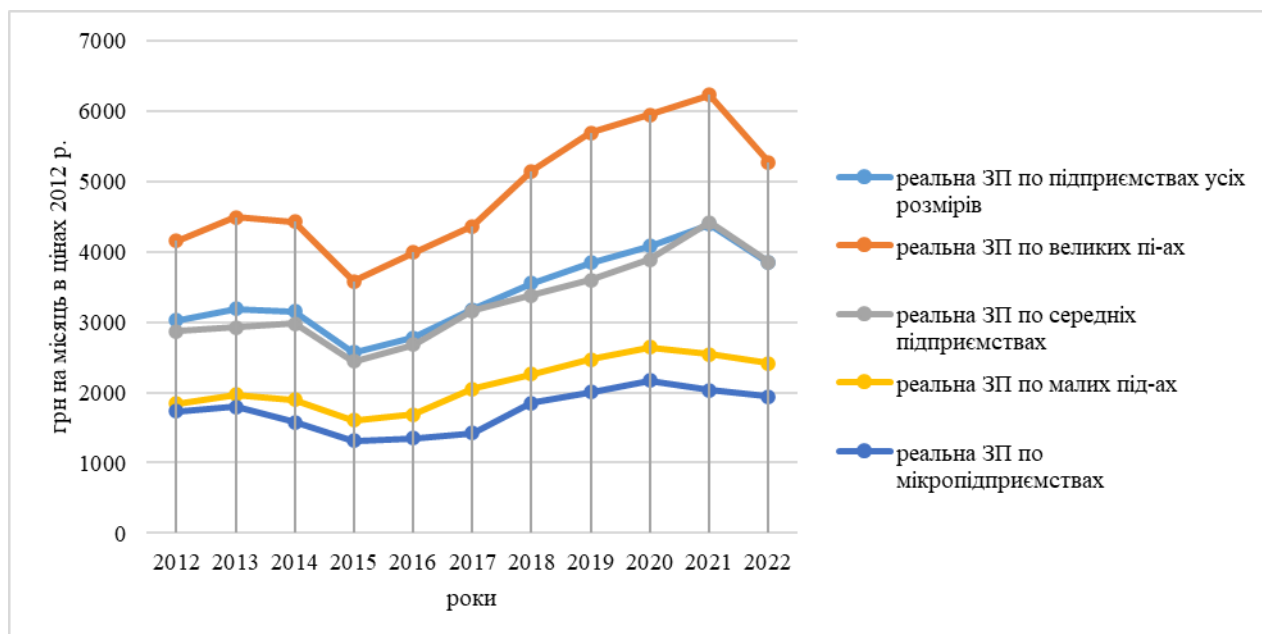


Рис. 2. Реальна заробітна плата по групах підприємств з різними масштабами господарської діяльності (розраховано авторами за даними [7])

Відставання темпів зростання реальної зарплати від темпів зростання продуктивності (тим більше настільки вагоме), яке спостерігається по групі малих підприємств не узгоджується з гіпотезою про вагомий внесок малого бізнесу в набуття економічним зростанням ознак стійкості та активне залучення найманих працівників до розподілу вигід від поліпшення економічних результатів бізнесу. На користь саме такої трактовки свідчить і співвідношення динаміки зарплати і продуктивності праці по великих і середніх підприємствах, по яких відставання темпів зростання зарплати від продуктивності спостерігалось лише до 2017 р, а після, реальна заробітна плата зростає швидше за продуктивність праці, оцінена за доданою вартістю.

Література

1. Kolot A.M., Herasymenko O.O. Demografichni, tekhnologichni ta sotsialno-trudovi imperatyvy ekonomichnoho rozvytku: novi mozhlyvosti i vyklyky postindustrialnoi doby. Rozvytok sotsialno-trudovykh vidnosyn: problemy nauky ta praktyky: monohrafiia / S.I. Bandur, T.A. Kostyshyna, O.O. Nestulia ta in.; za red. T.A. Kostyshynoi. Poltava, 2020. S. 7–41. URL: <http://surl.li/ibqoi> [in Ukrainian]
2. Resursy ta modeli hlobalnoho ekonomichnoho rozvytku : monohrafiia / Luk'ianenko D.H., Poruchnyk A.M., Kolot A.M., Stoliarchuk Ya.M. ; za zah. red. doktoriv ekon. nauk, profesoriv D.H. Luk'ianenka ta A.M. Poruchnyka. Kyiv : KNEU, 2011. 703 s. [in Ukrainian]
3. Drucker P.F. Post-Capitalist Society. New York, 1993. 486 p. URL: <http://pinguet.free.fr/drucker93.pdf>
4. Blyzniuk V.V., Yatsenko L.D. Osoblyvosti rozvytku rynku pratsi v umovakh stanovlennia «novoi ekonomiky». Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Ser. Ekonomichni nauky. 2021. № 1 (102). S. 74–81. [in Ukrainian].
5. Kudinova A.V., Verba D.V. 15 rokiv zrostannia bez rozvytku: shcho blokuie sotsialno-ekonomichni prohres Ukrainy? Ukraina: aspekty pratsi, vyp. 3, 2015r. S. 3–10. [in Ukrainian].
6. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Štreimikienė, D. (2020). Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. *Economics and Sociology*, 13(2), 70–85. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-2/5>.
7. Ofitsiyni sait Derzhavnogo komitetu statystyky Ukrainy, <https://www.ukrstat.gov.ua/>