

В статье рассмотрены пути реализации и источники финансирования Государственной целевой программы развития аэропортов.

**Ключевые слова:** аэропорт, инфраструктура, источники финансовых ресурсов, инвестиции, государственно-частное партнерство.

The article reviews ways of realization and sources of financing of State program for airport development.

**Key words:** airport, infrastructure, sources of financial resources, investments, mixed state-private partnership.

Надійшло 15.10.2010.

УДК 331.101:519.86

*Р.В. Короленко*

## ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНА ЗАЛЕЖНІСТЬ ІНТЕНСИВНОЇ СКЛАДОВОЇ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ ВІД ВЕЛИЧИНИ ТРУДОВОГО КАПІТАЛУ

У статті запропоновано методичні підходи до визначення величини трудового капіталу та проведення нормування інтенсивної складової результатів праці на підставі відповідної економіко-математичної моделі. Розроблено показник відносної економічної результативності праці, що дозволяє провести диференційовану оцінку персоналу з урахуванням трудового капіталу.

**Ключові слова:** інтенсивна складова результатів праці, кореляційно-регресійний аналіз, трудовий капітал, ранжування, ануїтет.

**Вступ.** Працівники підприємства істотно відрізняються за рівнем знань, кваліфікації, досвіду роботи тощо. Наприклад, не можна вимагати однакової результативності праці для стажиста та фахівця з багаторічним досвідом роботи, навіть якщо вони виконують однакові функції. Тому показник результативності праці, запропонований нами, має бути приведений до порівнянного вигляду для зіставлення показників різних працівників між собою [1]. З цією метою пропонуємо провести кореляційно-регресійний аналіз залежності інтенсивної складової результатів праці від величини трудового капіталу.

**Метою дослідження** є визначення величини трудового капіталу для різних груп персоналу гірничо-збагачувальних комбінатів та проведення нормування результатів праці з урахуванням величини трудового капіталу.

**Аналіз досліджень та публікацій.** У сучасній економічній теорії сукупність індивідуальних здібностей співробітників до виконання тієї або іншої роботи одержала назву «трудова потенція», або «трудова потенція», враховуючи його здатність генерувати доходи. Існують різні підходи до визначення величини трудового капіталу. Так, у методиці компанії «НауГруп» [2] пропонується бальна оцінка потенціалу (компетенції) працівника. Останнім часом набув розвитку інвестиційний (витратний) підхід до оцінки величини трудового потенці-

алу (трудового капіталу) [3]. При цьому величина трудового капіталу складається з витрат, інвестованих у працівника протягом усього його життя в навчання, набуття досвіду роботи (зарплата), оздоровлення тощо. На наш погляд, цей підхід є найбільш адекватним, тому що дозволяє уникнути суб'єктивізму при бальній оцінці здібностей працівника та при виборі коефіцієнтів вагомості в інтегральному показнику. Крім того, на підставі величини трудового капіталу стає можливим провести нормування економічних результатів праці, зокрема їх інтенсивної складової.

**Постановка завдання.** Розглянемо методичні підходи до визначення величини трудового капіталу та проведення нормування інтенсивної складової результатів праці на підставі відповідної економіко-математичної моделі.

**Викладення матеріалу та результати дослідження.** На наш погляд, доцільно розраховувати величину трудового капіталу з урахуванням виконуваних функцій працівника. Протягом життя працівник може мати стаж роботи та пройти навчання за різними професіями і обіймати різні посади, тобто в одного працівника може бути трудовий потенціал (капітал) одночасно за декількома посадами. На наш погляд, величина трудового капіталу повинна визначатися на основі витрат, які відповідають функціям, виконуваним працівником в аналізованому періоді. При цьому необхідно враховувати довгостроковий характер інвестицій у працівника, які можуть здійснюватися протягом багатьох років. Для цього може використовуватися загальноприйнятий метод дисконтування грошових потоків. Слід враховувати, що, на відміну від інвестиційних проектів, де оцінюються майбутні грошові потоки, у цьому випадку аналізуються минулі грошові потоки. Тому для їх приведення до поточного моменту часу вони повинні нарощуватися, а не дисконтуватися. Таким чином, можна записати:

$$TK_i = \sum_{t=1}^T (I_{нав_{it}} + I_{досв_{it}} + I_{соц_{it}})(1+q)^{T-t}, \quad (1)$$

де  $TK_i$  – величина трудового капіталу за  $i$ -ю посадою, грн;

$I_{нав_{it}}$  – інвестиції в навчання за  $i$ -ю посадою в одиничному періоді  $t$ , грн;

$I_{досв_{it}}$  – інвестиції в отримання досвіду за  $i$ -ю посадою в одиничному періоді  $t$ , грн;

$I_{соц_{it}}$  – інвестиції в соціальне страхування за  $i$ -ю посадою в одиничному періоді  $t$ , грн;

$q$  – коефіцієнт дисконтування, частки од.;

$T$  – загальна кількість одиничних періодів.

Для підвищення об'єктивності порівняльного аналізу результативності праці робітників пропонуємо досліджувати вплив трудового капіталу на результати праці. Для цього може бути проведено кореляційно-регресійний аналіз залежності інтенсивної складової результатів праці від величини трудового капіталу. При цьому як статистична вибірка можуть бути використані дані щодо великої кількості працівників, що обіймали певну посаду протягом тривалого періоду часу.

Таким чином, для кожної  $i$ -ї посади індивідуально визначається така лінійна однофакторна економіко-математична модель:

$$\Delta P_{int_i} = a TK_i + b, \quad (2)$$

де  $a, b$  – коефіцієнти рівняння регресії.

При цьому не допускається включення в одну вибірку даних одночасно з різних посад, тому що кожна з них має принципово різні економічні результати. Шляхом підстановки в отриману економіко-математичну модель величини трудового капіталу відповідного працівника стає можливим визначити нормативне значення інтенсивної складової результатів праці для цього працівника.

Слід зазначити, що формула (2) може бути використана лише за наявності з кожної посади великої статистичної вибірки, достатньої для отримання достовірних економіко-математичних моделей. Але для нових підприємств та посад, як правило, така вибірка відсутня. У таких випадках необхідно використовувати вибірку з інших підприємств галузі, де є відповідні посади з аналогічними функціями.

У разі недостатньої репрезентативності статистичної вибірки з певної посади і на інших підприємствах може використовуватися більш спрощений підхід на підставі коефіцієнта віддачі трудового капіталу (*Квід.тк<sub>i</sub>*):

$$Квід.тк_i = \frac{\Delta P_{int_i}}{TK_i}. \quad (3)$$

Цей показник визначається як середньостатистичний за  $i$ -ю посадою за не менше ніж 3 попередні періоди. Нормативне значення інтенсивної складової результатів праці може бути визначено як добуток вказаного коефіцієнта віддачі трудового капіталу та фактичної величини трудового капіталу працівника, що аналізується.

При проведенні порівняльного аналізу результативності праці робітників з різною величиною трудового капіталу пропонуємо визначати наступний показник відносної економічної результативності праці (*Крез<sup>відн</sup>*):

$$Крез^{відн} = \frac{\Delta P_{int}^{факт} - \Delta P_{int}^{норм}}{\Delta Z}, \quad (4)$$

де  $\Delta P_{int}^{факт}$ ,  $\Delta P_{int}^{норм}$  – фактичне та нормативне значення інтенсивної складової приросту результатів праці відповідно, грн.

Отже, запропонований показник являє собою відхилення фактичного значення інтенсивної складової приросту результатів праці від її нормативу на 1 грн приросту витрат (зарплати), пов'язаних з цими результатами.

Перевагою показника відносної економічної результативності праці є те, що він дозволяє враховувати відмінності у величині трудового капіталу та може використовуватися щодо працівників з принципово різним досвідом, кваліфікацією, які, проте, виконують однакові функції. У разі якщо працівник виконує одночасно інші функції, то для цих функцій має проводитися окремий аналіз. При цьому потрібно визначити інтенсивну складову, трудовий капітал та регресійну модель окремо для цих функцій.

У процесі порівняльного аналізу результативності праці за показником відносної економічної результативності праці будується рейтинговий список у порядку погіршення значень показника, як і за звичайним показником економічної результативності праці. Далі за правилом «20–60–20» встановлюються категорії працівників. При ранжуванні працівників можуть використовуватися також інші, більш точні методи.

Так, може враховуватися не лише порядковий номер працівника у рейтинговому списку, а відносне відхилення від максимального значення показника у цьому списку. Коефіцієнт ранжування для  $i$ -го працівника ( $K_{ранж}_i$ ) являє собою відносне відхилення максимальної величини коефіцієнта результативності праці з певної посади від його фактичної величини, що виражене у відсотках:

$$K_{ранж}_i = \frac{K_{рез}^{макс} - K_{рез}_i^{факт}}{K_{рез}_i^{факт}} \times 100\%, \quad (5)$$

де  $K_{рез}^{макс}$  – максимальна величина коефіцієнта результативності праці у рейтинговому списку;

$K_{рез}_i^{факт}$  – фактична величина коефіцієнта результативності праці для  $i$ -го працівника.

Визначення рейтингу може бути проведено також за правилом «20–60–20», але при цьому враховується величина зазначеного коефіцієнта ранжування. При величині коефіцієнта ранжування до 20% працівник отримує нижчу категорію С, при коефіцієнті ранжування від 20% до 80% (20+60) – категорію В, при коефіцієнті ранжування більше 80% – категорію А.

Проведемо розрахунок величини трудового капіталу для різних працівників ВАТ «Інгулецький ГЗК». Розглянемо результати розрахунків величини трудового капіталу для бригади водіїв самоскидів, що досліджувалась у праці [1].

У табл. 1 наведено результати розрахунку інвестицій у навчання на прикладі одного з водіїв. У розрахунках дисконтна ставка прийнята на рівні поточної облікової ставки Національного банку України (НБУ), що становить у 2010 р. 9,5% річних. Ця ставка визначається НБУ, виходячи з норми доходності інвестицій у середньому по Україні. Вартість навчання визначалась за середніми цінами, що сформувались в аналізованому періоді (2010 р.). При цьому умовно прийнято, що вартість навчання не змінюється протягом усього періоду навчання, тобто інвестиції у навчання являють собою анuitетний платіж.

Це зроблено для того, щоб виключити вплив зміни цін на результуючий показник трудового капіталу. Більшість працівників досліджуваної бригади проходили навчання в період гіперінфляції, в якому вартість навчання багаторазово змінювалась, але це не було пов'язано зі зміною якості навчання. Тому під час аналізу враховувалась перш за все тривалість навчання як основний фактор, що впливає на трудовий потенціал працівника  $i$ , відповідно, його капітал.

Слід зазначити, що усі працівники бригади проходили безкоштовне навчання в загальноосвітній школі, що утримується за рахунок бюджетних коштів. У цій роботі пропонуємо визначати інвестиції в навчання і трудовий капітал з позиції не окремого працівника, а суспільства в ціло-

му. Тому вартість навчання у школі може бути визначена як обсяг відповідних інвестицій держави на підставі кошторисних розрахунків школи, в якій проходив навчання працівник.

Таблиця 1

## Результати розрахунку інвестицій у навчання водія станом на початок 2010 р.

Показник	Значення
Дисконтна ставка, %	9,5
Інвестиції у навчання в середній школі:	
– вартість навчання за рік, грн	4 000,00
– тривалість навчання, років	10
– період після навчання, років	20
– вартість анuitету за період навчання, приведена до 2010 р., грн	418 575,88
Інвестиції у навчання в технікумі за профілем роботи:	
– вартість навчання за рік, грн	5 000,00
– тривалість навчання, років	4
– період після навчання, років	16
– вартість анuitету за період навчання, приведена до 2010 р., грн	107 751,72
Інвестиції у навчання працівника станом на початок 2010 р., грн	526 327,60

Як зазначає президент Національної академії педагогічних наук В. Кремінський, у великій школі, яку відвідує кількасот дітей, вартість навчання для однієї дитини складає 3–4 тис. грн [4]. У розрахунках нами прийнято вартість навчання у школі на рівні 4 тис. грн на рік.

Вартість навчання у технікумі та вищому навчальному закладі (ВНЗ) загальновідома. У 2010 р. в м. Кривий Ріг вартість навчання в технікумі складала в середньому 5 тис. грн, у ВНЗ за ОКР «бакалавр» – 7 тис. грн, за ОКР «спеціаліст» – 8 тис. грн. У розрахунках трудового капіталу враховуються витрати лише щодо того навчання, яке відповідає поточному профілю роботи працівника.

Слід зазначити, що при приведенні інвестицій у навчання до поточного періоду (2010 р.), окрім періоду навчання, враховувався період, який минув після навчання до поточного періоду. При цьому показник степеня у формулі (1) повинен бути збільшений на період після навчання. Для спрощення розрахунків з метою врахування цього періоду загальновідома формула майбутньої вартості анuitету може бути змінена таким чином:

$$SA = R \times \frac{(1+i)^n - 1}{i} \times (1+i) \times (1+i)^k, \quad (6)$$

де  $SA$  – майбутня вартість анuitету, грн;

$i$  – дисконтна ставка, частки од.;

$n, k$  – період навчання та після навчання відповідно, років.

Як видно з табл. 1, вартість анuitету за період навчання водія у школі становить більше 418 тис. грн. Це пов'язано з тим, що після навчання пройшло ще 20 років, протягом яких інвестиції щорічно додатково капіталізувалися. Вартість анuitету за період навчання водія у технікумі складає більше 107 тис. грн, основну частину цієї вартості також становить

капіталізація протягом наступних 16 років роботи. Отже, на 2010 р. вартість інвестицій у навчання працівника з 4-річним навчанням у технікумі становить 526 тис. грн.

У табл. 2 наведено результати розрахунку інвестицій в отримання досвіду роботи та соціальне страхування для цього ж працівника. Як видно з табл. 2, вартість ануїтету за 16 років роботи становить 1291286 тис. грн. Це значно більша сума порівняно з інвестиціями в навчання працівника, що пов'язано зі значно більшим періодом роботи цього працівника, ніж період його навчання, а також з тим, що річна зарплата з урахуванням внесків до фондів соціального страхування майже в 7 разів перевищує вартість його навчання.

Таблиця 2

**Результати розрахунку інвестицій в отримання досвіду роботи і трудового капіталу працівника станом на початок 2010 р.**

Показник	Значення
Інвестиції у набуття досвіду роботи за профілем та соціальне страхування працівника:	
– річна зарплата з урахуванням внесків до фондів соціального страхування, грн	34 239,36
– стаж за профілем роботи, років	16
– вартість ануїтету за період роботи, приведена до 2010 р., грн	1 291 286,11
Трудовий капітал працівника станом на початок періоду, грн	1 817 613,71

Отже, на 2010 р. працівник з 16-річним стажем роботи та 4-річним навчанням у технікумі має трудовий капітал 1817613 тис. грн. Це суттєва величина, що свідчить про великий досвід працівника за поточним профілем роботи.

Аналогічні розрахунки проведено щодо всіх працівників аналізованої бригади водіїв самоскидів. Найменша величина трудового капіталу в бригаді у двох водіїв (172 тис. грн). Ці працівники мають найменший стаж роботи (лише 1 рік) та проходили навчання у технікумі. Найбільший трудовий капітал у водіїв (1817 тис. грн та 1748 тис. грн), які мають найбільший стаж роботи – 16 та 15 років відповідно.

Далі проведемо кореляційно-регресійний аналіз залежності інтенсивної частини приросту результатів праці від величини трудового капіталу щодо цієї бригади. У табл. 3 наведено вихідні дані для побудови відповідного рівняння регресії. При цьому використовувалися дані за попередній період, тобто за 2009 р. Інтенсивна частина приросту результатів праці визначалась як середньомісячна за 2009 р.

На рис. 1 наведено результати кореляційно-регресійного аналізу для водіїв самоскидів ВАТ «Інгулецький ГЗК». Коефіцієнт детермінації для отриманої регресійної залежності має достатньо високе значення (85%), що свідчить про високий ступінь взаємозв'язку між досліджуваними показниками.

На підставі отриманої залежності стає можливим визначити нормативне значення для інтенсивної частини приросту результатів праці з урахуванням трудового капіталу працівника. У роботі [1] раніше було про-

ведено оцінку працівників цієї бригади водіїв за квітень 2010 р., але при цьому відмінності у величині трудового капіталу не враховувалися. Для визначення нормативного значення інтенсивної частини приросту результатів праці необхідно величину трудового капіталу в досліджуваному періоді підставити у рівняння регресії. Раніше трудовий капітал було визначено станом на початок 2010 р.

Таблиця 3

Вихідні дані для побудови рівняння регресії щодо бригади водіїв, грн

Працівник	Трудовий капітал працівника станом на початок періоду	Інтенсивна частина приросту результатів у попередньому періоді
Колеснік Л.К.	1 817 613,71	1 456,53
Петренко Д.М.	966 813,84	1 296,26
Костенко В.А.	172 402,17	767,12
Кондратьєв Н.К.	285 260,46	956,14
Анісімов П.Л.	1 748 621,23	1 446,73
Адісєв Л.Л.	642 313,30	1 013,61
Бабенко З.С.	326 633,90	993,34
Божко Н.М.	172 402,17	723,92
Вакуленко Г.В.	172 402,17	1 035,32
Власюк А.В.	395 156,22	924,11

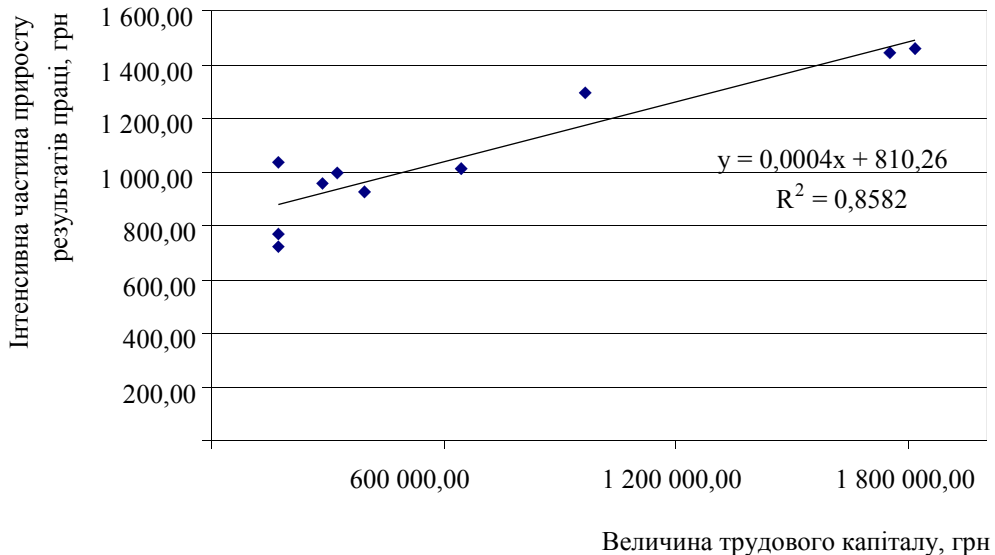


Рис. 1. Залежність інтенсивної частини приросту результатів праці від величини трудового капіталу для водіїв самоскидів ВАТ «Інгулецький ГЗК»

У досліджуваному періоді стаж роботи працівника збільшився на 1 рік, відповідно, збільшився період після навчання. Отже, потрібно пере-

рахувати величину трудового капіталу для досліджуваного періоду. Відповідні результати розрахунків наведено в табл. 4.

Таблиця 4

**Розрахунок величини трудового капіталу щодо бригади водіїв самоскидів  
ВАТ «Інгулецький ГЗК» у 2010 р., грн**

Працівник	Інвестиції в навчання	Інвестиції в отримання досвіду роботи та соціальне страхування	Трудовий капітал працівника
Колеснік Л.К.	576 328,73	1 451 450,39	2 027 779,11
Петренко Д.М.	419 851,34	676 301,92	1 096 153,25
Костенко В.А.	147 726,52	78 545,95	226 272,47
Кондратьєв Н.К.	177 127,80	172 724,50	349 852,30
Анісімов П.Л.	660 946,24	1 291 286,11	1 952 232,35
Адісєв Л.Л.	319 781,39	421 043,78	740 825,16
Бабенко З.С.	222 431,71	172 724,50	395 156,22
Божко Н.М.	147 726,52	78 545,95	226 272,47
Вакуленко Г.В.	147 726,52	78 545,95	226 272,47
Власюк А.В.	243 562,73	226 625,43	470 188,16

Далі з рівняння регресії визначається нормативне значення інтенсивної частини приросту результатів праці та показник відносної економічної результативності праці за формулою (4). У табл. 5 наведено результати розрахунків за квітень 2010 р. Як видно з табл. 5, у працівника Колесніка Л.К. при найбільшій величині трудового капіталу (2027 тис. грн) найбільший норматив інтенсивної частини приросту результатів (1621 грн), але фактичне значення інтенсивної частини приросту результатів складає лише 806 грн. Тому показник відносної економічної результативності роботи має від'ємне значення та складає  $-3,89$ .

У той же час у Г.В. Вакуленка при найменшій величині трудового капіталу (226 тис. грн) та найменшому нормативі інтенсивної частини приросту результатів (900 грн) фактичне значення інтенсивної частини приросту результатів складає 2176 грн. Отже, показник відносної економічної результативності праці має найбільше значення і становить 6,08.

Далі проведемо диференційовану оцінку бригади водіїв та визначимо категорії щодо цих працівників з використанням показника відносної економічної результативності праці. Для цього використаємо правило «20–60–20». Результати аналізу наведено у табл. 6.

Якщо порівняти дані табл. 6 з результатами, отриманими раніше у дослідженні [1], то можна зазначити, що працівник П.Л. Анісімов перемістився з першого та третє місце, при цьому його категорія знизилася з А до В. Працівник Л.К. Колеснік опустився із сьомого на останнє місце. Це пов'язано з тим, що у цих працівників значно більший, ніж в інших працівників, трудовий капітал, що суттєво впливає на їх норматив інтенсивної частини результатів праці. У той же час В.А. Костенко піднявся з дев'ятого місця на сьоме, тому в нього найменший трудовий капітал. Отже, трудовий капітал суттєво впливає на показник відносної економічної результативності праці та повинен обов'язково враховуватися при проведенні диференційованої оцінки працівників.



Таблиця 5

Розрахунок показника відносної економічної результативності праці щодо бригади водіїв самоскидів ВАТ «Інгулецький ГЗК» за квітень 2010 р.

Працівник	Трудовий капітал працівника, грн	Інтенсивна частина приросту результатів, грн	Норматив інтенсивної частини приросту результатів, грн	Показник відносної економічної результативності праці, частки од.
Колеснік Л.К.	2 027 779,11	806,08	1 621,37	-3,89
Петренко Д.М.	1 096 153,25	1 209,12	1 248,72	-0,19
Костенко В.А.	226 272,47	403,04	900,77	-2,37
Кондратьєв Н.К.	349 852,30	1 612,16	950,20	3,16
Анісімов П.Л.	1 952 232,35	2 418,24	1 591,15	3,94
Адїсев Л.Л.	740 825,16	604,56	1 106,59	-2,39
Бабенко З.С.	395 156,22	886,69	968,32	-0,39
Божко Н.М.	226 272,47	1 894,29	900,77	4,74
Вакуленко Г.В.	226 272,47	2 176,42	900,77	6,08
Власюк А.В.	470 188,16	282,13	998,34	-3,41

Таблиця 6

Диференційована оцінка водіїв ВАТ «Інгулецький ГЗК» з використанням показника відносної економічної результативності праці за квітень 2010 р.

Працівник	Показник відносної економічної результативності праці, частки од.	Категорія працівника з урахуванням трудового капіталу	Категорія працівника без урахування трудового капіталу
Вакуленко Г.В.	6,08	А	А
Божко Н.М.	4,74	А	В
Анісімов П.Л.	3,94	В	А
Кондратьєв Н.К.	3,16	В	В
Петренко Д.М.	-0,19	В	В
Бабенко З.С.	-0,39	В	В
Костенко В.А.	-2,37	В	С
Адїсев Л.Л.	-2,39	В	В
Власюк А.В.	-3,41	С	С
Колеснік Л.К.	-3,89	С	В

**Висновки та напрями подальших досліджень.** Різні працівники підприємства істотно відрізняються за рівнем знань, кваліфікації, досвіду роботи тощо. Тому показник результативності праці повинен бути приведений до порівнянного вигляду для зіставлення показників різних працівників. З цією метою необхідно провести кореляційно-регресійний аналіз залежності інтенсивної складової результатів праці від величини трудового капіталу.

*Список використаної літератури*

1. Короленко Р. Методичні аспекти диференційованої оцінки персоналу гірничо-збагачувальних комбінатів / Р. Короленко // Вісник Криворізького технічного університету: зб. наук. праць. – Вип. 28. – Кривий Ріг, КТУ. – 2010. – С. 232–237.
2. Порядок проведення індивідуальної оцінки робітників ВАТ «Інгулецький ГЗК». Затв. Наказом від 10.05.2009 р.
3. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк // НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
4. Москвичова А. Міносвіти має намір закрити маленькі школи, зокрема сільські / А. Москвичова // [http://osvita.ua/school/school\\_today/7709](http://osvita.ua/school/school_today/7709)

В статье предложены методические подходы к определению величины трудового капитала и нормированию интенсивной составляющей результатов труда на основании соответствующей экономико-математической модели. Разработан показатель относительной экономической результативности работы, которая позволяет провести дифференцированную оценку персонала с учетом трудового капитала.

**Ключевые слова:** *интенсивная составляющая результатов труда, корреляционно-регрессионного анализа, трудовой капитал, ранжирование, аннуитет.*

In the article methodical approaches to definition of size of the labour capital and rationing of an intensive component of results of work on the basis of corresponding economic-mathematical model are offered. The indicator of relative economic productivity of work which allows to spend the differentiated estimation of the personnel taking into account the labour capital is developed.

**Key words:** *intensive component of labor results, correlation and regression analysis, employment capital, ranking, annuity.*

*Надійшло 15.10.2010.*

УДК 331.101:330.14

*С.В. Кузьмінов*

## **ПРАЦЯ І КАПІТАЛ НА НОВОМУ ВИТКУ: ЧИ МОЖЛИВА ГАРМОНІЯ?**

Нобелівську премію з економіки було присуджено П. Даймонду, Д. Мортінсену та К. Пьссарідесу за розвиток класичних моделей стосовно ринку праці. Актуальності цим науковим розробкам додають високі рівні безробіття в економіках розвинутих країн. Присудження Нобелівської премії з економіки в 2010 р. може бути кроком до виправдання класичного підходу в галузі соціальних гарантій.

**Ключові слова:** *Нобелівська премія з економіки, економічна криза, безробіття, міжнародна конкурентоспроможність.*

**Вступ.** Економічна криза 2008–2009 рр. стала неприємним сюрпризом не тільки для бізнесменів, політиків і найманих працівників, але і для