

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет економіки і управління  
Кафедра економіки і підприємництва

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА  
до кваліфікаційної роботи

на тему  
"Визначення та використання резервів росту продуктивності праці на  
підприємстві"

другий (магістерський) рівень  
спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність


Виконав: здобувач групи УПЕП-22дм



(підпис)

Г. В. Сідорченко

Керівник



(підпис)

В. В. Вахлакова

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_

(підпис)

І. М. Семененко

Рецензент

\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_ О. О. Хандій

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет економіки і управління  
Кафедра економіки і підприємництва

Другий (магістерський) рівень  
спеціальність 076 Підприємництво,  
торгівля та біржова діяльність

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Завідувач кафедри**

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2023 року

**З А В Д А Н Н Я**  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ  
вищої освіти другого (магістерського) рівня

Сідорченко Ганні Володимирівні

1. Тема роботи "Визначення та використання резервів росту продуктивності праці на підприємстві"

Керівник роботи Вахлакова Вікторія Володимирівна, к.е.н., доцент,

затверджений наказом університету від 21 вересня 2023 року № 39/14.01

2. Строк подання здобувачем роботи 4 грудня 2023 р.

3. Вихідні дані до роботи 3.1. Інформація про сферу діяльності підприємства. 3.2. Інформація організаційну структуру управління на підприємстві. 3.3. Інформація про сучасні технології в сфері діяльності підприємства. 3.4. Дані про фінансово-економічний стан досліджуваного підприємства. 3.5. Нормативно-правові акти, теоретичні та методичні джерела за темою кваліфікаційної роботи.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 4.1. Викладення результатів теоретичних та методичних досліджень за темою. 4.2. Аналіз сфери діяльності підприємства. 4.3. Оцінка сучасного фінансово-економічного стану підприємства. 4.4. Аналіз виробництва та виробничих ресурсів підприємства. 4.5. Обґрунтування шляхів виведення з кризи підприємства в складних зовнішніх умовах.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників)

Таблиці, рисунки та інший демонстраційний матеріал

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 22.09.2023 р.

*КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН*

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної магістерської роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Аналіз літератури з тематики магістерської роботи	Жовтень 2023 р.	
2	Робота над розділом 1	Жовтень 2023 р.	
3	Робота над розділом 2	Листопад 2023 р.	
4	Робота над розділом 3	Листопад 2023 р.	
5	Робота над вступом та висновками	Листопад 2023 р.	
6	Оформлення роботи	Грудень 2023 р.	
7	Підготовка демонстраційного матеріалу та доповіді	Грудень 2023 р.	

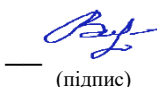
Здобувач



Г. В. Сідорченко

(підпис)

Керівник роботи



В. В. Вахлакова

(підпис)

## РЕФЕРАТ

Дипломна робота: 90 с., 9 табл., 3 рис., 60 дж.

"Визначення та використання резервів росту продуктивності праці на підприємстві"

Об'єкт дослідження – процес планування діяльності торговельного підприємства - ТОВ «Консервний завод «УНІВЕР»

Метою дипломної роботи є вивчення теоретико-методологічних основ виявлення та використання резервів зростання продуктивності праці на підприємстві для розробки практичних рекомендацій щодо забезпечення зростання ефективності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР».

Методи дослідження: метод логічної побудови висновків, співставлення, динамічного аналізу, фінансового аналізу, елементів техніко-економічного аналізу, статистичних методів.

Актуальність теми дипломної роботи полягає в тому, що в Україні сьогодні загострюється протиріччя між стратегічними завданнями розвитку національної економіки і її сучасним станом, який характеризується низькою продуктивністю праці, вкрай низьким техніко-технологічним рівнем виробництва, неефективним використанням усіх видів ресурсів, неконкурентоспроможністю основних видів продукції, низькою часткою високотехнологічної продукції, низьким рівнем доходів та якості життя.

Наукова новизна одержаних результатів - вперше обґрунтовано особливості зросту продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» і запропоновано пріоритетні напрямки підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Робота оформлена у відповідності до методичних рекомендацій.

АНАЛІЗ, ДОСЛІДЖЕННЯ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЕФЕКТИВНІСТЬ,  
ОЦІНКА, ПЕРСОНАЛ, ПРАЦЯ, ПІДПРИЄМСТВО, СЕРЕДОВИЩЕ,  
СТІЙКІСТЬ

## ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи сутності резервів зростання продуктивності праці	9
1.1. Роль підвищення продуктивності праці в сучасних умовах	9
1.2. Соціально-економічна сутність резервів зростання продуктивності праці на підприємстві, їхня класифікація	16
1.3. Фактори та шляхи ефективного використання трудовихресурсів	28
Висновки до 1 розділу	38
РОЗДІЛ 2. Оцінювання стану і тенденцій виявлення та використання резервів зростання продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»	39
2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства	39
2.2. Аналіз стану продуктивності праці на підприємстві	47
2.3. Дослідження тенденцій виявлення резервів зростання продуктивності праці на підприємстві	54
Висновки до 2 розділу	62
РОЗДІЛ 3. Пріоритетні напрями підвищення продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»	63
3.1. Шляхи підвищення продуктивності праці	63
3.2. Вдосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві	72
Висновки до 3 розділу	80
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	84

## ВСТУП

Світовий досвід засвідчує, що об'єктивна оцінка та вмале регулювання продуктивності праці в країні посідають важливе місце серед пріоритетних завдань менеджерів, які працюють на різних рівнях управління. В розвинених країнах ринкової економіки зростання продуктивності праці базується, по-перше, на швидкому розвитку науки, техніки, освіти, запровадженні ресурсозберігаючих технологій, найсучасніших засобів механізації, автоматизації, комп'ютеризації праці, по-друге, на створенні могутніх стимулів до підвищення продуктивності праці, прояву інноваційної активності.

Актуальність теми дипломної роботи полягає в тому, що в Україні сьогодні загострюється протиріччя між стратегічними завданнями розвитку національної економіки і її сучасним станом, який характеризується низькою продуктивністю праці, вкрай низьким техніко-технологічним рівнем виробництва, неефективним використанням усіх видів ресурсів, неконкурентоспроможністю основних видів продукції, низькою часткою високотехнологічної продукції, низьким рівнем доходів та якості життя. Без ефективного управління продуктивністю праці, забезпечення її зростання, важко сподіватися на досягнення позитивних зрушень у добробуті населення, господарчому розвитку країни, стані конкурентоспроможності економіки на світовому рівні.

Важливі економічні аспекти управління, а також вимірювання, планування, аналізу продуктивності праці та формування й дії факторів і резервів її зростання висвітлені в багатьох працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Цим питанням присвячені наукові праці відомих українських і російських вчених: Л.І. Абалкіна, В.В. Адамчука, А.І. Амоші, Д.П. Богині, І.П. Булеєва, Б.М. Генкіна, І.М. Герчикової, О.А. Грішньої, Г.К. Губерної, В.К. Гупалова, Н.Д. Дарченко, М.І. Долішнього, І.А. Ігнатієвої, А.В. Калини, Л.В.Конторовича, А.О. Ласкавого, Н.Д. Лук'янченко, М.Д. Прокопенко, І.В.

Не зважаючи на високий науковий рівень теоретико-методологічних досліджень щодо проблем продуктивності праці, ще й досі ряд ключових моментів, пов'язаних з теоретико-методологічними аспектами вимірювання, аналізу, планування, а відповідно й управління продуктивністю праці на підприємствах різних типів виробництв не отримали належної уваги. Особливої актуальності ця проблема набуває в сучасних умовах ринкових відносин, коли підприємство працює на принципах самозабезпечення, самофінансування та повністю відповідає за результати своєї діяльності.

Вважаємо за доцільне детальніше зупинитися на етапі розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності. На нашу думку, на цьому етапі впровадження програми доцільним є оцінювання якості персоналу підприємства та за результатами цього аналізу – здійснити вибір відповідних способів і механізмів мотивації для працівників, а також запровадити технологію управління робочим часом. Оцінювання персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожен працівник досягає очікуваних результатів у праці й відповідає тим вимогам, які випливають з його виробничих завдань. Оцінювання персоналу є процедурою, яку проводять з метою виявлення міри відповідності особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів праці нормативним вимогам, поставленим цілям.

Мета та завдання дослідження. Метою дипломної роботи є вивчення теоретико-методологічних основ виявлення та використання резервів зростання продуктивності праці на підприємстві для розробки практичних рекомендацій щодо забезпечення зростання ефективності праці на ТЗОВ «Консервний завод «УНІВЕР».

Реалізація визначеної мети передбачає вирішення таких завдань:

- з'ясувати сутність і роль продуктивності праці в сучасних умовах;
- дослідити сутність резервів зростання продуктивності праці;
- вивчити методичні підходи щодо оцінювання резервів продуктивності праці;

- проаналізувати динаміку продуктивності праці на ТОВ «Консервний завод «УНІВЕР»;
- дослідити вплив заробітної плати на підвищення продуктивності праці;
- дослідити тенденції виявлення резервів зростання продуктивності праці на підприємстві;
- проаналізувати стан охорони праці на підприємстві;
- виявити пріоритетні напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР».

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та прикладні засади підвищення продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» .

Наукова новизна одержаних результатів - вперше обґрунтовано особливості зросту продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» і запропоновано пріоритетні напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Методологія і методика дослідження. У ході виконання дипломної роботи використано сучасні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема, наукового абстрагування (при вивченні сутності категорій «продуктивність праці», «резерви зростання продуктивності праці»); системного підходу (для обґрунтування резервів зросту продуктивності праці на підприємстві); методи статистичного аналізу (для аналізу масиву статистичних даних з метою вивчення динаміки продуктивності праці); графічного зображення (для схематичної ілюстрації теоретичних і практичних положень дипломної роботи).

Інформаційною основою дипломної роботи є законодавчі та нормативні акти органів державної влади, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених з проблем ефективності і продуктивності праці, статистична звітність ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР».



## РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи сутності резервів зростання продуктивності праці

### 1.1. Роль підвищення продуктивності праці в сучасних умовах

Сучасна соціально-економічна ситуація в Україні потребує суттєвих зрушень в усіх сферах економічної діяльності для забезпечення зростання ефективності праці.

Ефективність праці виступає у її результативності та пояснюється співвідношення обсягу вироблених благ або цінностей (матеріальних та нематеріальних) до затрат праці. Підвищення ефективності праці передбачає зростання обсягу вироблених благ, наданих послуг без збільшення затрат праці.

Ефективність в економіці показує відношення одержаного «ефекту» або «результату» до «витрат» на його отримання. Економічним результатом або «ефектом» будь-якого підприємства виступає прибуток, який є основним оцінним показником його діяльності. Однією з проблем, яка стоїть перед економістами усіх рівнів – це облік витрат для розрахунку ефективності. Відношення результатів до витрат в загальному випадку називається ефективністю. Результати економічної діяльності найчастіше виражаються обсягами продукції і прибутку. Тому практично найважливішими показниками ефективності є продуктивність і рентабельність [32, с. 123].

Ефективність використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів є складовими показниками ефективного розвитку підприємства. Ключовою метою підприємства є забезпечення високих темпів розвитку прибутку в стратегічній перспективі і зростання його конкурентної позиції на споживчому ринку. Виходячи з поставленої мети, фінансова діяльність покликана вирішувати такі основні завдання:

1. Створення умов для задоволення попиту споживачів у рамках обраного сегменту ринку реалізується шляхом пошуку підприємством своєї ринкової заглибини на споживчому ринку; виявлення основних параметрів

попиту покупців в цьому сегменті споживчого ринку.

2. Забезпечення достатньої економічності реалізації господарсько-виробничих процесів на підприємстві реалізується шляхом забезпечення мінімізації затрат різних видів ресурсів (трудові, матеріальні і фінансові) на організацію процесу праці (технологічного процесу або виробничої операції) на реалізацію конкретних фінансових операцій і фінансової діяльності загалом; на виконання функцій керівництва.

3. Завдання максимізації суми прибутку, що лишається у розпорядженні підприємства реалізується шляхом оптимізації обсягу вироблення продукції; ефективного управління її активами; проведення цілеспрямованої цінової, амортизаційної і податкової політики; оптимізації співвідношення споживаної і такої, що капіталізується частин прибутку.

4. Завдання щодо мінімізації ступеня виробничо-господарських ризиків реалізується шляхом ефективного управління різноманітними комерційними, фінансовими, інвестиційними і іншими ризиками, зв'язаними з виробничо-господарською діяльністю підприємства. Мінімізація ступеня виробничо-господарських ризиків вбезпечує передбаченість фінансових результатів діяльності підприємства і стабільність його розвитку.

5. Завдання забезпечення постійного зростання ринкової ціни підприємства реалізується за рахунок зростання інвестиційної активності конкретного підприємства, його можливості ефективно нагромадити власні фінансові ресурси на забезпечення приросту активів в усіх їх формах, підвищення фінансової стійкості підприємства. Крім того, на збільшення ринкової ціни підприємства впливає ділова репутація, займані ним маркетингові позиції на ринку, відпрацьованість внутрішньої технології здійснення виробничо-господарської діяльності і управління, здатне приносити підприємству.

6. Забезпечення соціального розвитку колективу - отримання достатніх коштів для формування фондів соціального розвитку на підприємстві, стимулювання праці, поліпшення умов праці працюючих [32].

Вважаємо, що пріоритетним завданням і навіть головною метою є максимізація прибутку, який залишається у розпорядженні підприємства. Максимізація прибутку на конкретному етапі діяльності підприємства не забезпечує автоматично зростання його ринкової вартості. Так, отримана висока сума прибутку може бути цілком витрачена на цільове споживання, внаслідок чого підприємство буде позбавлено основного джерела формування власних фінансових ресурсів для забезпечення свого розвитку (а підприємство, яке не розвивається, втрачає в перспективі свої конкурентні позиції на ринку, що призводить до зниження його ринкової вартості). Крім того, висока сума прибутку підприємства може досягатися при високому рівні господарських ризиків і загрозі банкрутства в майбутньому періоді, який також може зумовити зниження його ринкової вартості і конкурентної позиції на ринку.

Тому в ринкових умовах максимізація суми прибутку, який зостається у розпорядку підприємства, може виступати як важливе, але не пріоритетне завдання і вже тим більше не як його головна мета. Для того, щоб охарактеризувати рівень ефективності підприємства варто провести:

- по-перше, аналіз і оцінювання фінансового стану підприємства;
- по-друге, аналіз і оцінювання фінансової стійкості підприємства;
- по-третє, аналіз і оцінювання показників ділової активності підприємства;
- по-четверте, аналіз ліквідності балансу і платоспроможності підприємства;
- по-п'яте, аналіз прибутковості і рентабельності.

Тлумачення понять «продуктивність» і «продуктивність праці» є дискусійним питанням, що спричинює виникнення проблем прикладного характеру на всіх рівнях управління. Варто відзначити, що значна частка зарубіжних науковців, а також деякі вітчизняні фахівці з проблем праці уподібнюють продуктивність з ефективністю, що призводить до неправильного розуміння її значення. Крім того, як наслідок застосування

трудової теорії вартості переоцінюється роль продуктивності праці.

Вимірюється продуктивність праці кількістю продукту, створеного співробітником за одиницю відпрацьованого часу (рік, місяць, зміна, година). Продуктивність праці виступає показником ефективності роботи працівників підприємства, продуктивністю їхньої виробничої діяльності.

Види продуктивності :

- фактична - дорівнює відношенню фактичного випуску продукту до трудових витрат, які були потрібні для його виготовлення;
- готівкова - показує кількість продукту, який можна зробити при виключенні таких витрат як очікування і простої;
- потенційна - розрахункова величина вироблення, яке можливе у разі усунення усіх інших чинників витрат в процесах організації виробничих операцій, а також при вдосконаленні як матеріалів, такі устаткування [14. с. 123].

Для того, щоб якісно управляти ефективністю праці працівників, необхідно вміти її правильно оцінювати і вимірювати в масштабах усього підприємства.

Виділяють такі критерії результативності системи організації виробництва:

1. Дієвість є мірою досягнення підприємством поставленої перед ним мети.
2. Економічність - міра використання підприємством доступних ресурсів.
3. Якість – міра відповідності підприємства вимогам, очікуванням і специфікаціям.
4. Прибутковість є співвідношення між валовим доходом і сумарними затратами.
5. Продуктивність виступає співвідношенням обсягу продукції підприємства і розміру затрат праці на виробництво відповідного продукту.
6. Якість трудового життя характеризує, яким чином співробітники

підприємства реагують на соціально-технічні аспекти підприємства, вибраний ним шлях.

#### 7. Впровадження нововведень, інновацій, тощо.

Зростання продуктивності праці на підприємствах досягається такими методами:

заміною праці капіталом, що передбачає здійснення технічного переоснащення виробництва, впровадження нового ефективного устаткування і технологій;

інтенсифікацією праці, що передбачає застосування на підприємстві адміністративних заходів, які націлені на прискорення виконання співробітниками підприємства їх роботи. Підвищення ефективності організації праці. Цей метод припускає виявлення і усунення усіх чинників, що призводять до виробничих втрат, визначення найбільш раціональних способів збільшення ефективності роботи, а також розвиток на підприємстві оптимальних прийомів організації виробничих процесів.

Варто відмітити, що на підприємствах зростання продуктивності праці визначається у вигляді:

- 1) збільшення кількості продукту, що виготовляється за одиницю часу при незмінній його якості;
- 2) підвищення якості продукту при незмінній його кількості, створюваного за одиницю часу;
- 3) зменшення трудових затрат на одиницю виробленої продукції;
- 4) зменшення частки трудових витрат в собівартості продукту;
- 5) зменшення часу на виробництво продукту;
- 6) збільшення норми і величини прибутку.

Продуктивність праці має важливе значення в економіці підприємств. Зростання продуктивності передбачає зменшення затрат живої праці на виготовлення одиниці продукції. Підвищення продуктивності праці є важливим показником розвитку підприємства, основним джерелом його розширення. Продуктивність праці значною мірою впливає на кінцевий

результат діяльності підприємства, а саме зростання обсягів випуску продукції (робіт, послуг), зниження її собівартості, зростання прибутку, підвищення ефективності використання основного і оборотного капіталу та низки інших економічних показників.

Висока продуктивність праці часто не є головною метою діяльності підприємств, оскільки має використовуватись як інструмент управління для досягнення соціально-економічної ефективності на різних рівнях. Основними соціально-економічними результатами ефективного управління продуктивністю праці на всіх рівнях управління є:

1. забезпечення нормальної інтенсивності праці, зростання рівня заробітної плати, покращення умов праці, розширення соціальних програм, підвищення іміджу країни(підприємства) тощо;
2. зниження собівартості продукції; зростання розмірів прибутку, збільшення джерел розширення виробництва, розроблення і впровадження інновацій у виробництво [12, с. 193].

Зростання продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом. Його сутність полягає в тому, що в міру розвитку суспільного виробництва впровадження нових технологій та використання сучасних матеріалів, покращення організації праці працівник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ.

Одночасно цей закон є і законом розвитку людського суспільства, а тому у всіх країнах велика увага приділяється зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічних рівнях.

Отже, продуктивність праці є найважливішим показником економічного зростання. На рівень продуктивності праці безпосередню дію чинять такі чинники, як технічний прогрес, фондоозброєність, якість робочої сили, соціально-трудова стосунки, організація і умови праці, ефективність розподілу, поєднання різних ресурсів. Всяке зростання продуктивності праці кінець кінцемозначає економію праці, збереження робочого часу.

Вважаємо, що зростання продуктивності праці є:

- основою зростання національного доходу та підвищення рівня життя;
- умовою зменшення витрат на виробництво; чинником підвищення якості продукції;
- чинником зростання конкурентоспроможності продукції (в т. ч. на світовому ринку);
- основою зростання номінальної і реальної заробітної плати найманих працівників;
- основою зниження інфляції;
- необхідною передумовою зниження затрат робочого часу;
- сприяє підвищенню зайнятості населення [28].

Варто відзначити, що національний дохід у разі зростання продуктивності праці збільшуються швидше, ніж показники затрат праці. Зниження рівня продуктивності веде до посилення інфляційних процесів, від'ємного торгівельного балансу, низьких темпів зростання або зниження виробництва і до зростання рівня безробіття.

Для розвитку ринкової економіки, виготовлення конкурентоспроможної продукції в Україні варто ефективно використовувати ресурси на всіх робочих місцях, виробничих підрозділах, підприємстві загалом. Досягнення високого рівня продуктивності праці вимагає ґрунтовного реформування системи управління працею та виробництвом, реструктуризації та впровадження інновацій у виробництво

Оскільки ефективні й перспективні кадри підприємства є запорукою підвищення продуктивності праці та зростання підприємства, то загалом ця тенденція є дуже позитивним показником. Здійснивши деякі вище вказані кроки, підприємство може досягти окреслену мету своєї діяльності та отримати від неї позитивний ефект.

## 1.2. Соціально-економічна сутність резервів зростання продуктивності праці на підприємстві, їхня класифікація

Підвищення ефективності реалізації робочої сили у процесі праці та виробництві значить підвищення рівня продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці залежить від чинників, які обумовлені організаційними, технічними та економічними умовами розвитку виробництва.

Варто відзначити, що чинниками зростання продуктивності праці є:

- чинники, що формують умови для зростання продуктивності праці (розвиток науки, організація праці, технологічного процесу, підвищення рівня кваліфікації найманих працівників);
- чинники, які мають сприяти зростанню продуктивності праці (стимулювання праці, а саме матеріальні стимули);
- чинники, які безпосередньо характеризують рівень продуктивності праці (запровадження прогресивних форм продукції, механізація та автоматизація трудових процесів, вдосконалення і модернізація виробничого устаткування, підвищення ефективності праці).

Усі чинники продуктивності праці, варто розділити на зовнішні і внутрішні (галузеві) чинники. Така їхня класифікація важлива для виявлення резервів і шляхів зростання продуктивності праці.

Природно-кліматичні чинники мають великий вплив на результати діяльності в сільському господарстві, в добувній промисловості, лісовому господарстві і інших галузях народного господарства. Врахування їхнього впливу дає змогу точніше оцінити результати роботи суб'єктів господарювання. До соціально-економічних чинників відносяться житлові умови найманих працівників, організація культурно-масової, спортивної і оздоровлюваної роботи на підприємстві, рівень корпоративної культури і формування кадрів та ін. Вони сприяють повнішому використанню виробничих ресурсів підприємстві і підвищенню ефективності його роботи.



Разом з чинниками підвищення продуктивності праці розглядається поняття «резерви підвищення продуктивності праці» (таблиця 1.1). Під резервами розуміються невикористані можливості збільшення обсягу продукції і підвищення якості продукції (робіт, послуг) за рахунок посилення творчого основи в роботі працівників і економного витрачання матеріально-технічних ресурсів, усунення будь-яких виробничих втрат. Виходячи із завдання зростання продуктивності праці, важливе значення має дослідження і використання всіх наявних резервів. Під резервами варто розуміти наявні, але ще не використані можливості підвищення продуктивності праці за рахунок найкращого використання усіх чинників її зростання.

Резервами підвищення продуктивності праці є невикористані можливості економії затрат суспільної праці, які виявляються під дією тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Таблиця 1.1.

## Класифікація резервів зростання продуктивності праці

За об'єктом впливу	Резерви за характером і напрямком впливу	
	екстенсивні	Інтенсивні
Трудовіресурси	Поліпшення використання фонду робочого часу	Зменшення витрат праці на одиницю продукції
Матеріальні ресурси	Використання незалучених матеріалів та енергії	Зниження витрат матеріалів та енергії на одиницю продукції
Технічніресурси	Поліпшення часу використання обладнання, устаткування та ін.	Поліпшення використання техніки і транспортних потужностей
Природніресурси	Освоєння невикористовуваних природних ресурсів	Зростання обсягу продукції з одиниці використовуваних природних ресурсів
Фінансові ресурси	Залучення інвестицій інших фінансових ресурсів	Економне витрачання і вигідне вкладення фінансових ресурсів

Важливим резервом підвищення продуктивності праці є впровадження інновацій, скерованих на підвищення технічного рівня виробництва. Це комплексна механізація, автоматизація, комп'ютеризація виробництва,

впровадження прогресивних технологічних процесів, застосування нових видів матеріалів, вдосконалення конструкцій виробів. Впровадження інновацій у сфері управління, організації виробництва і праці. передбачає утворення автоматизованих робочих місць (АРМ) керівників і фахівців, створення в системі управління підприємством ринкових структур, підвищення рівня кваліфікації і мотивації персоналу, запровадження автоматизованих систем управління. Зміна структури і обсягу виробництва дає змогу досягти зростання продуктивності праці за рахунок випуску продукції з нижчою трудомісткістю, збільшення частки виробів, напівфабрикатів і кооперованих поставок, диверсифікація виробництва і т.д.

Кожний вид резервів варто розглядати відповідно до виокремленого чинника, а сукупність резервів варто класифікувати відповідно до класифікації чинників. Це дає змогу під час проведення аналізу виявити основні причини втраті непродуктивних затрат праці за окремим чинником і визначити способи їхнього усунення.

Матеріально-технічні резерви виявляються при недостатньо повному використанні можливостей наявної матеріально-технічної бази виробництва.

Варто відмітити, що резерви економії затрат праці за групою недостатньо ефективного використання обладнання, устаткування, засобів механізації виявляються, коли фактичні параметри роботи обладнання нижчі від нормативних, які передбачені паспортом роботи устаткування, або обчислені з урахуванням оптимальних режимів роботи устаткування.

Організаційні резерви підвищення продуктивності праці виявляються у випадку недостатньо повного використання можливості раціонального поєднання матеріально-технічних і особистісних чинників виробництва. Варто виділити конкретні види організаційних резервів:

- вади в оперативному управлінні трудовим або виробничим процесом: порушення термінів запровадження у виробництво тих або інших видів продукції; несвоєчасне доставлення до конкретних робочих місць комплектуючих виробів та матеріалів; обмеження розміру партії виробів, які

запроваджуються у виробничий процес тощо;

- нераціональна та необґрунтована організація праці та виробництва: розставлення устаткування та обладнання; організація роботи допоміжних служб; організація та обслуговування конкретних робочих місць;

- вади організації праці, які передбачають недовикористання можливостей організації багатостатного обслуговування, суміщення професій та фахів; не застосування передових прийомів та методів праці тощо.

Варто відзначити, що недостатнє використання чинників, наявність організаційних вад має відбиватися на використанні фонду робочого часу і через даний показник відповідно на рівні продуктивності праці. Всі втрати робочого часу, пов'язані з вадами організації виробництва і праці, за інших рівних умов прямо пропорційно знижують рівень продуктивність праці.

Важливе значення в сучасних умовах мають соціальні резерви підвищення продуктивності, які включають такі:

- недостатнє застосування у процесі трудової діяльності потенційних властивостей і якостей найманих працівників (кваліфікація, фахов-професійна підготовка, рівень працездатності);

- недостатнє застосування індивідуальних здібностей та якостей найманих працівників через вади стимулювання праці, несприятливий соціально-психологічний мікроклімат);

- недостатнє залучення в процес праці творчих можливостей і здібностей найманих працівників; невисокий рівень їхньої трудової дисципліни і міри вдоволеності власною працею).

Сучасні економісти класифікують резерви за часом їхнього застосування, а також за сферою виявлення.

За часом використання розрізняють поточні та перспективні резерви зростання продуктивності праці. Варто зазначити, що поточні резерви передбачають залучення у виробництво наявних реальних фінансових, матеріальних, трудових ресурсів впродовж короткого терміну (місяць, квартал або один рік).

Залучення перспективних резервів передбачається у майбутньому та потребує значних капіталовкладень відповідно до довгострокових планів діяльності конкретного підприємства.

За сферою виявлення виділяють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці.

Варто відзначити, що до загальнодержавних відносяться такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом і, які пов'язані із застосуванням досягнень науково-технічного прогресу, а також недоцільним розташуванням підприємств та наявністю сировини, наявністю кваліфікованого трудового потенціалу, територіальною зайнятістю населення, не належним застосуванням ринкового механізму і методів господарювання тощо.

Можливості поліпшення використання продуктивних сил конкретного регіону вважаються регіональними.

До міжгалузевих резервів відносяться конкретні можливості покращення міжгалузевих зв'язків, своєчасність, точність виконання умов договорів стосовно кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій галузі.

Галузевими резервами є можливості підвищення продуктивності праці, які характерні для конкретної галузі економічної діяльності. Вони обґрунтовані неналежним застосуванням техніки та технології у виробництві, не залученням досягнень науково-технічного прогресу та передового виробничого досвіду, вадами у спеціалізації підприємства, концентрації та комбінуванні виробництватощо.

На рівні конкретного підприємства виявляються і використовуються внутрішньовиробничі резерви. Економічна сутність та роль таких резервів зумовлюється тим, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються та застосовуються наведені вище групи резервів. Як правило, недовикористання внутрішньовиробничих резервів пов'язано з

неефективним використанням техніки, технології, недостатньою економією сировини, матеріалів, а також неефективним використанням робочого часу, наявністю на підприємстві цілоденних та внутрішньозмінних втрат робочого часу, а також прихованого безробіття.

Варто зауважити, що резерви зростання продуктивності праці є внутрішніми потенційними можливостями підвищення продуктивності праці, які варто і доцільно застосовувати у плановому періоді без суттєвих капіталовкладень. Тому їх класифікують за такими критеріями:

- за місцем виникнення на: резерви, пов'язані із основним виробництвом, допоміжним і обслуговуючим виробництвами та резерви управління;

- за оціночними показниками на: резерви зниження трудомісткості і резерви ефективного використання робочого часу. До резервів зниження трудомісткості продукції варто віднести поліпшення та удосконалення конструкції та експлуатаційних властивостей машин, які виготовляються, устаткування, приладів; купівля за лізингом новітнього та прогресивного устаткування, підвищення рівня кваліфікації найманих працівників, робітників, запровадження багатостатного обслуговування, організації праці, розширення норм та зон обслуговування, застосування новітніх методів управління, планування, системи мотивації та стимулювання і праці.

Варто відмітити, що резерви робочого часу, пов'язані із зменшенням втрат робочого часу: усуненням внутрішньозмінних та цілоденних простоїв з різних організаційно-технічних причин; зменшенням випуску бракованої продукції; зменшенням або усуненням внутрішньозмінних і цілоденних втрат робочого часу через порушення трудової дисципліни; зменшенням невиходів на роботу через хвороби та з дозволу адміністрації і т.д. Для вияву резервів зростання продуктивності праці за рахунок усунення непродуктивних втрат робочого часу варто проводити ретельний аналіз фактичного балансу робочого часу, визначати і встановлювати причини таких втрат і пропонувати конкретні заходи щодо їхнього усунення.

Скорочення затрат праці на виготовлення продукції забезпечується, перш за все, запровадженням новітнього високопродуктивного устаткування та прогресивних технологій у виробничий процес.

Варто зауважити, що резерви підвищення продуктивності праці є необмеженими у час, як науково-технічний прогрес, вдосконалення організації виробництва, праці та управління. Тому варто в певний конкретний період застосовувати ті резерви, які дадуть найбільшу економію праці за мінімальних витрат праці.

Варто зазначити, що джерелами виникнення резервів зниження трудомісткості може бути незадовільне використання устаткування, обладнання, застосування застарілої техніки і технології виробництва, вади в організації праці, низький рівень кваліфікації працівників і т. д. Враховуючи це, резерви зниження трудомісткості класифікують за такими критеріями:

- за структурою трудомісткості – на технологічні, обслуговування і управління;
- за джерелами утворення – на технічні, технологічні, організаційні, конструкторські;
- відносно часу використання є поточні й перспективні.

Джерелами резервів поліпшення використання робочого часу можуть бути виробничі втрати робочого часу, які виникають у разі простоїв, прогулів, запізнення і неявок на робоче місце, а також пов'язані з непродуктивними витрати праці, які полягають у виготовленні продукції, що виявилася браком і нераціональному використанні основних елементів праці (знарядь і предметів праці) та ін.

Варто відмітити, що резерви покращення використання робочого часу діляться:

- за основними категоріями працівників – на резерви основних працівників, допоміжних робітників, управлінців;
- за джерелами створення – прямі втрати часу та непродуктивні втрати робочого часу;

- за видами втрат – цілоденні втрати та внутрішньозмінні втрати робочого часу;

- за причинами виникнення – ті, що залежать від найманого працівника і на ті, які не залежать від нього.

Задля виявлення резервів зросту продуктивності праці використовується балансовий та аналітичний методи. Балансовий метод є укрупненим і полягає у зіставленні можливого для використання на підприємстві фонду робочого часу з його фактичним витратами. Аналітичний метод передбачає вивчення процесу праці і його результатів за окремими складовими. При застосуванні аналітичного методу виконують порівняльний аналіз показників продуктивності праці (планових /фактичних), порівняльний аналіз (порівняння результатів з результатами інших підприємств), структурний аналіз (вивчення структури витрат і втрат робочого часу), факторний (вплив окремих чинників на виникнення резервів зросту продуктивності праці).

Для того, щоб величина виявлених резервів була реальною, підрахунок резервів має бути максимально точним і обґрунтованим. Методика підрахунку резервів залежить від характеру резервів (інтенсивні або екстенсивні), способу їхнього виявлення (наявні, приховані) та способу визначення їхньої величини (формальний підхід, неформальний). Застосування формального підходу дає змогу величину резервів визначити без взаємозв'язку з конкретними заходами по їх освоєнню. Неформальний підхід базується на конкретних організаційно-технічних заходах. Підсумування величини резервів передбачає застосування таких способів: прямого рахунку, порівняння, детермінованого факторного аналізу, функціонально-вартісного аналізу, математичного програмування та ін.

Варто відзначити, що спосіб прямого рахунку застосовується для підрахунку резервів у тих випадках, коли відома величина додаткового залучення або величина безумовних втрат ресурсів. Можливість зростання обсягу випуску продукції в даному випадку визначається: додаткова величина ресурсів або величина безумовних втрат ресурсів з вини підприємства

ділиться на планову або можливу норму їх витрати на одиницю продукції або ж множиться на планову (можливу) ресурсовіддачу, тобто на матеріаломісткість, фондівіддачу, продуктивність праці і т.д.

Спосіб порівняння застосовується для підрахунку величини резервів в тих випадках, коли втрати ресурсів або можлива їх економія визначаються порівняно з плановими нормами або з їх витратами на одиницю продукції на передових підприємствах.

Важливими у виявленні резервів є способи математичного програмування, які дають змогу оптимізувати величину показників з врахуванням умов господарювання і обмежень на ресурси і тим самим виявити додаткові і невикористані резерви виробництва шляхом порівняння величини досліджуваних показників по оптимальному варіанту з фактичним або плановим їх рівнем. Особливо високоефективним методом виявлення резервів є функціонально-вартісний аналіз (ФСА), головне призначення якого полягає в цілеспрямованій оптимізації співвідношень між необхідними і надмірними витратами і споживними властивостями виробу. Використання цього методу дозволяє на ранніх стадіях життєвого циклу виробу знайти і попередити зайві витрати шляхом удосконалення його конструкції, технології виробництва, використання дешевшої сировини і матеріалів і т.д.

Істотну допомогу при врахуванні резервів надає розрахунково-конструктивний метод, який застосовують в тому разі, коли досліджуваний результативний показник можна подати у вигляді кратної моделі.

За дослідженнями Ремізова К.С. «... резерви росту продуктивності це можливості, які вже є, однак ще не використані, за рахунок найкращого використання всіх факторів, що впливають на продуктивність праці [61, с. 54-57]. Науковець класифікує резерви зросту продуктивності праці на такі групи: резерви кращого використання засобів виробництва та резерви поліпшення реалізації робочої сили. Також подає власну класифікацію резервів зросту продуктивності праці:

- 1) відповідно до часу застосування: поточні та перспективні.



2) відповідно до місця виявлення та використання: народногосподарські; галузеві; міжгалузеві та внутрішньовиробничі.

Варто відзначити, що в економічній літературі існує значна кількість підходів класифікації резервів росту продуктивності праці. Багато науковців вважає, що універсальна класифікація резервів відсутня, проте найбільш розповсюдженою залишається класифікація резервів росту продуктивності праці за чинниками. Варто відзначити, що жодній класифікації не було зазначено типу виробництва як класифікаційної ознаки. Тому вважаємо, що варто звернути увагу на дослідження резервів росту продуктивності праці, виходячи із типу організації трудового процесу. У зв'язку з цим, пропонуємо вдосконалену класифікацію резервів росту продуктивності праці [15, с.34], яка відрізняється від існуючих присутністю такої класифікаційної ознаки як тип виробництва (табл. 1.2). За типом виробництва виділяють такі резерви росту продуктивності праці:

1) резерви, що переважно притаманні одиничному типу виробництву (такі резерви пов'язані з підвищенням кваліфікації найманих працівників, поліпшенням умов праці та охорони праці й техніки безпеки, підвищенням ділової та соціальної активності та ін.);

2) резерви, що значною мірою притаманні серійному типу виробництву (пов'язані зі зростанням кваліфікаційного рівня найманих працівників, механізацією, автоматизацією виробництва, ліквідацією причин, які викликають брак та значні відхилення від проєктованих технологічних процесів та ін.);

3) резерви, які притаманні масовому типові виробництва (такі резерви пов'язують з механізацією та автоматизацією виробництва, модернізацією діючого устаткування, вдосконаленням технологічних і трудових процесів, організацією праці і виробництва тощо).

Вважаємо, що варто приділити увагу на основній вимозі класифікації резервів росту продуктивності праці, а саме тому, що будь-яка класифікація повинна перш за все бути оптимальною, ефективною та дієвою.

Удосконалена класифікація резервів росту продуктивності праці містить такі класифікаційні ознаки, за якими згруповані найбільш суттєві резерви росту продуктивності праці [13].

Варто відмітити, що, між чинниками та резервами росту продуктивності праці існує певний взаємозв'язок, який на підприємствах різних типів виробництв проявляється по-різному. Це пов'язано з тим, що виробничий процес таких підприємств має конкретні специфічні особливості.

Отже, розв'язання проблем пришвидшення соціально-економічного розвитку країни передбачає забезпечення стійких темпів росту продуктивності праці. Розв'язання такого завдання передбачає розробку комплексу практичних рекомендацій та заходів щодо підвищення продуктивності праці та вивчення всіх груп резервів.

Отже, забезпечення зростання продуктивності праці в сучасних умовах вимагає виявлення та вимірювання об'єктивних конкретних взаємозв'язків між чинниками та рівнем продуктивності праці на підприємствах різних форм власності. Лише оптимальне вивчення наявних резервів та конкретних заходів щодо їхньої реалізації дасть змогу досягти високого рівня продуктивності праці та надасть об'єктивну змогу більш глибоко і всебічно підходити до розробки програми управління продуктивністю праці на підприємстві з врахуванням особливостей виробничого процесу, а саме типу виробництва. Зазначений методичний підхід дасть змогу більш обґрунтовано розробляти систему управління продуктивністю праці з врахуванням типу виробничого процесу.

Таблиця 1.2

## Удосконалена класифікація резервів росту продуктивності праці

Класифікаційна ознака	Групи резервів	Зміст класифікаційної ознаки
За періодом дії	Поточні	реалізуються без суттєвих змін технологічного процесу, значних капітальних вкладень, тобто за рахунок організаційно-технічних заходів
	Перспективні	вимагають впровадження нової техніки та технології, встановлення більш продуктивного обладнання
Залежно від рівня суспільного виробництва	Загальноекономічні	передбачають раціональне використання продуктивних сил та трудового потенціалу, поглиблення міжнародного поділу праці, тобто пов'язані з підвищенням ефективності суспільного виробництва, прискоренням НТП, раціональним розміщенням продуктивних сил тощо
	Галузеві	обумовлені рівнем спеціалізації, концентрації та комбінування виробництва, технічним рівнем виробництва
	Міжгалузеві	пов'язані з міжзаводською та міжгосподарською кооперацією, поглибленням міжгалузевої координації і взаємодії, поліпшенням застосування всіх видів ресурсів. Вони залежать від пропорційного розвитку суміжних галузей, укрупнення міжгалузевих виробничих зв'язків, покращення матеріально-технічного постачання
	Регіональні	передбачають поліпшення використання конкретних територіальних умов та соціальної інфраструктури регіону
	внутрішньо-виробничі	показують невикористані можливості економії затрат праці зарахунок покращення використання техніки, технології, підвищення трудової активності, вдосконалення управління, виробництва та праці, підвищення соціальної активності, Вони пов'язані з удосконаленням й ефективним використанням техніки, робочої сили, робочого часу, сировини, палива, енергії, матеріалів та ін.
За місцем реалізації	Загальноцехові	пов'язані з усуненням відсутності сполучення в роботі окремих цехів, покращенням виробничої структури, удосконаленням організації управління і планування підприємств, організацією підготовки та використання кадрів, покращенням використання виробничої потужності тощо
	Внутрішньоцехові	резерви в межах робочого місця, дільниці, потоку й цеха
	резерви, пов'язані з покращенням якісного складу персоналу, удосконалення організаційної структури	відбивають невикористані можливості економії праці за рахунок підвищення ділової та соціальної активності, структурних змін у промислово-виробничому персоналі, підвищення кваліфікації робочих, зниження питомої ваги допоміжних робочих, що зайняті ручною працею
За напрямками використання	резерви зниження трудомісткості	пов'язані з підвищенням технічного рівня продукції, щовипускається, механізацією й автоматизацією виробництва, модернізацією діючого устаткування, вдосконаленням технологічних процесів та організації праці, виробництва
	резерви використання фонду робочого часу	передбачають поліпшення режимів праці і відпочинку, зміцнення трудової дисципліни праці, покращення охорони праці та техніки безпеки, ліквідацію неполадок, які спричиняють брак та суттєві відхилення від запроєктованих трудових процесів тощо
	резерви раціонального використання структури кадрів	Враховують конкретні зміни у структурі промислово-виробничого персоналу, підвищення рівня кваліфікації працівників, зниження питомої ваги допоміжних робітників, які зайняті малокваліфікованою, ручною працею
Від типу виробництва*	резерви, які стосуються одиничного виробництва	пов'язані з підвищенням кваліфікаційного рівня найманих працівників, поліпшенням стану охорони праці й техніки безпеки, підвищенням трудової і соціальної активності тощо.
	резерви, які характерні для серійного виробництва	пов'язані з підвищенням рівня кваліфікації працівників, механізацією й автоматизацією виробництва, ліквідацією причин, що викликають брак і відхилення від запроєктованих технологічних процесів тощо
Відповідно до чинників зростання продуктивності	резерви, які характерні для масового виробництва	пов'язані з механізацією та автоматизацією виробничого процесу, модернізацією діючого устаткування, вдосконаленням трудових процесів та організацією праці та виробництва
	соціально-економічні	характеризують можливості підвищення якості застосовуваної робочої сили
	матеріально-технічні	визначають можливості застосування ефективніших засобів праці і виробництва
	організаційно-економічні	визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва

### 1.3. Фактори та шляхи ефективного використання трудових ресурсів

Сучасна ринкова система управління персоналом, що базується на дієвому використанні обмежених фінансових ресурсів в процесі виробництва передбачає систематичний аналіз і оцінку всіх видів виконуваних справ, ініціативних у підприємстві процесів праці та отриманих результатів, базується не лише на вдосконаленні управління трудовими ресурсами, робочою силою, але і здорового витрачання всіх виробничих ресурсів, заощадження людського капіталу. Перед усіма категоріями робітників постають проблеми скорочення сенсу поточних витрат і нарощування конкурентоспроможності підприємства, вигоди та спільної вигоди, сенс платоспроможності підприємства та особистих прибутків працівників.

У сьогоденному виробництві ключовим показником економічної продуктивності є гарне дохід, який можна отримати внаслідок найбільшого застосування всіх організаційних ресурсів, головним чином, трудового потенціалу і підприємницьких можливостей працівників підприємства. В основі аналізу змісту трудової роботи та оцінки даних виконання роботи цілком ймовірно встановити внесок кожного співробітника або ж окремої групи в спільні висновки підприємства. Ключовим аспектом оцінки особистого вкладу працівників повинні зафіксувати результативність їх трудової роботи, якості виконання поставлених завдань або ж рівень творчої активності [6].

Аналіз змісту та оцінка виконання будь-якої роботи – процес творчий досить важкий. З цього йде по стопах, що бос всякого процесу має не лише зміст власної роботи, а й усіх співробітників відповідної групи або ж керованого відділу. Зміст будь-якої роботи на підприємстві регламентується аналогічним, що вважається для цієї категорії працівників посадовою інструкцією або ж технології. Зрозуміло, що всякий виконавець повинен ще досить детально знати цілі та завдання майбутньої роботи, технологію і методи її виконання. Без цього неможливо втілити в життя головні методи

управління працею, забезпечувати оптимальне використання обмежених виробничих ресурсів.

Аналіз трудового і технологічного змісту роботи, виконуваних виробничих функцій та посадових обов'язків, вагомих теоретичних знань і практичних умінь необхідний для вироблення вірних управлінських висновків по відбору персоналу, метод і розставляння працівників, зміцнення і переміщення. Практично всі вищевказані функції визначають основний зміст самої роботи з персоналом на промислових підприємства, природно, потребують повторюваного аналізу продуктивності виконання управлінських функцій [7, 8].

Аналіз і оцінка роботи будь-якого співробітника – основа всієї кадрової політики й стратегічна програма оптимізації управління персоналом всіх категорій. Для визначення змісту основних видів трудової роботи та важливих підсумкових результатів містить ймовірність бути використана структурно-діагностична модель управління персоналом, що охарактеризовує механізм взаємодії 3-х головних об'єктів виробництва: людей, чинників і організацій. В наданій моделі зміст і ефективність роботи персоналу підприємства цілком ймовірно розцінити спираючись на данні аналізу робочих місць, набору персоналу, дослідження працівників, дотримання трудової дисципліни, результативності праці, планування кар'єри, оплати праці та т.д.

В якості основних оціночних нюансів продуктивності кадрової політики можуть використати ці властивості як результативність праці, дотримання законодавства, багатство працею, наявних прогулів, плинність працівників, кількість конфліктів і скарг, частота травматизму та інші. Кінцеві висновки роботи підприємства оцінюються показниками конкурентоспроможності продукції та послуг. Особисті якості працівників характеризуються вірогідністю, методикою мислення і схильностями, уподобаннями та інтересами та приміром далі. [47, 9, с 103].

Особливе значення надається оцінці результативності праці. З метою збільшення об'єктивності, вірогідності та точності початкових оцінювальний

даних очікується дотримання належних провідних запитів:

- обґрунтування стереотипів результативності праці та критеріїв оцінки для будь-якого робочого місця;
- проектування процедури атестації, що встановлює хто, коли і як її здійснювати;
- визначення курівників проведення атестації праці співробітників;
- збір важливих даних про результативність праці співробітників, що атестуються;
- розрахунок провідних характеристик результативності праці співробітників і обґрунтування оцінки;
- розгляд оцінки зі співробітником і прийняття висновку про підсумки атестації.

У процесі атестації співробітників по аспектах результативності праці з'являється потреба вірного висновку не лише нескладних практичних питань: хто, що, де і як розцінювати, але і важких наукових завдань: як виміряти витрати та результат, яким чином показати особисті та масові результати? Розглянемо докладніше використання цих фінансових характеристик, як ефективність, продуктивність, результативність і способах їх практичного розрахунку.

Будь-який ефект демонструє рівень заслуги деякого даного результату: яквиконати роботу з виробництва продукту, задовольнить вона покупця, чи стане реалізована, за якою вартістю її слід реалізувати, який ймовірний прибуток? При оцінці ефекту проводиться зіставлення фактичних або ж очікуваних характеристик з встановленим стереотипом, деяким мірилом, завчасно прийнятої метою та іншими порівняльними показниками. Абсолютно ясно, що розцінити справжній ефект у всіляких сферах роботи людини не всякий раз цілком можливо, наприклад, в креативних видах праці. Втім в цілому можна сказати, що ефект в загальному вигляді являє собою різницю між вартістю продукту і його собівартістю, між плановими та

фактичними значеннями показника і т.д.

Ефективність характеризує відношення придбаного ефекту і витрат на його досягнення. У звичайній практиці показник продуктивності висловлює значення доходу (прибутку) на одиницю витрат, наприклад, рентабельність виробу, праці та виготовлення.

Продуктивність вважається одним з показників продуктивності застосування всіляких ресурсів. Вона орієнтується ставленням обсягу виробництва продукції до ціни такого або ж іншого виду ресурсів. Залежно від застосовуваних у розрахунку даних, відрізняють кілька характеристик продуктивності: продуктивність праці, фондівіддача і т.п..

Всі перераховані вище характеристики в конкретному ступені висловлюють ефективність або ж результативність праці та цілком можуть використовуватися при оцінці роботи персоналу. Ключове ж завдання при цьому визначається в тому, щоб правильно заміряти особистісні, масові або ж зсередини підприємницькі характеристики підсумків і витрат праці

Основне завдання у сфері трудової роботи – ефективне використання трудових ресурсів з одночасним забезпеченням нарощування обсягів виробництва продукції та рівномірним залученням ресурсів протягом року.

Щоб гарантувати оптимальне використання робочої сили підприємства, потрібно визначити потребу в ній для виконання всіх робіт і скласти баланс трудових ресурсів, в якому передбачити абсолютне втягування працездатних до виробництва. [2, с 63]

Баланс трудових ресурсів – це відблеск необхідності в робочій силі та здатності її покриття. Потребу в трудових ресурсах обчислюють розрахунково- нормативним методикою, а штатний розклад визначає кількість адміністративно-управлінського персоналу.

Баланс праці вважається обов'язковою частиною перспективного і поточного планування виготовлення і дозволяє ввести дефект і надлишок робочої сили за рік в цілому і по місяцях зокрема.

Завдання складання балансу:

- найбільше залучення трудових ресурсів у виробництво;
- раціональне використання їх в напрям року;
- максимальне зниження сезонності в застосуванні трудових ресурсів;
- виявлення здатності руху в інші гілки або ж залучення додатково трудових ресурсів в земельне створення.

Розрахунковий баланс трудових ресурсів дозволяє кваліфікувати річний запас праці, який можна визначити за допомогою множення числа співробітників, що працюють на потенційно можливий робочий час в році:

$$Зп = 270 * 8N, \quad (1.1)$$

де N - чисельність основних співробітників підприємства; 270 - чисельність працівників днів в році; 8 - тривалість робочого дня, год.

Ступінь застосування трудових ресурсів підприємства характеризується поблизу характеристик.

Коефіцієнт застосування трудових ресурсів:

$$Кт = Фт / Зп, \quad (1.2)$$

де Фт – фактично відпрацьований час в році, людино-години; Зп – можливий фонд робочого часу за рік, людино-години.

Тривалість робочого дня працюють обчислюють поділом відпрацьованих годин на чисельність відпрацьованих днів. Показник показує застосування робочого часу. У виробництві тривалість робочого дня повинна бути не менше 8:00, а робочого тижня - 40 годин [4].

Необхідною умовою зростання застосування трудових ресурсів вважається поглиблення спеціалізації та концентрації виробництва, становлення міжгосподарської кооперації та агропромислової інтеграції.

Головні шляхи вдосконалення застосування трудових ресурсів належні:

- становлення підсобних промислових виробництв і промислів;
- поліпшення структури виробництва і його науково-технічне оновлення;
- поліпшення фінансового стимулювання працівників;



- становлення виробничої діяльності;
- зміна форм власності;
- поліпшення підготовки та перепідготовки робітників;
- вдосконалення громадських критеріїв працівників;
- облік регіональних і галузевих умов застосування праці.

У фінансовому проекті виробничі ресурси – це природні, людські та розроблені людиною моменти виробництва. Вони включають велику кількість об'єктів: оснащення та інструменти, машини та механізми, будівлі та споруди виробничого призначення, сировину і матеріали, пальне та енергію, способи автотранспорту та зв'язку, землю і дороги, трубопроводи та частини електропередач, численні види праці та багато іншого, що використовується у виробництві. Науковий аналіз ресурсів виготовлення, виходячи з їх незліченності, вимагає систематизації даних моментів.

Перш за все виробничі ресурси можна розділити на 2 категорії:

- матеріальні ресурси що використовуються у виробництві;
- людські ресурси з пов'язані з виробничими можливостями людини.

Матеріальні ресурси включають природні ресурси та капітал, а людські ресурси – робота і виробничі можливості людини. Нарешті, можливо відзначити 4 види виробничих ресурсів: територія, капітал, робота і виробничі можливості.

Територія у фінансовій теорії зводить всю сукупність природних ресурсів. Це потрібні копалини, ґрунти, води, атмосфера і клімат, і саме земельні ділянки, на яких знаходиться виробництво, їх можна об'єднати наступним чином: територія, сировинні матеріали, пальне та енергія.

Капітал, або ж інвестиційні ресурси – це речові моменти виготовлення, розроблені людиною, тобто інструменти та оснащення, машини та механізми,

виробничі будівлі та споруди, автотранспорт і комунікації. Процес скупчення перерахованих компонентів називають інвестуванням.

Варто позначити, власне що капітал в грошовій формі не вважається за виробничий ресурс. Засоби, як такі собі, нічого не виготовляють, вони робляться реальним станом – інструментами, обладнанням, технікою та іншим – лише тільки коли інвестуються у виробництво.

Виробничі ресурси в будь-який визначений момент часу обмежені за чисельністю, а ще за виробничими потужностями. Бажання людей вдовольнити власні потреби як можливо більше необмежені. Втім як би ми не бажали гарантувати піднесений рівень споживання, цьому бажанню перешкоджає обмеженість ресурсів. [1]

Аналіз продуктивності застосування трудових ресурсів. Фінансовий аналіз містить величезне значення у вирішенні завдань застосування трудових ресурсів на сучасному рубежі становлення економіки. До даного завдання відносять наступні: приховане безробіття; неефективне використання робочого часу; регрес продуктивності праці, невисокий рівень зайнятості у виробництві, плинність співробітників на підприємстві та аналогічне.

Провідний об'єкт аналізу – трудові ресурси. Застосовуючи теперішні абстрактні розклади та ґрунтуючись на особистих даних, можливо надати належні визначення трудовим ресурсам:

- трудові ресурси – промислово-виробничий персонал підприємства, що володіє конкретною освітою і кваліфікацією, і важливим елементом якого вважаються робочі;
- трудові ресурси беруть участь в процесі виробництва методом взаємодії з провідними способами та речовими ресурсами, формуючи при цьому продукт, ціну, додану вартість;
- трудові ресурси – це складова виробничих ресурсів, являє собою промислово-виробничий персонал підприємства, кількість якого має можливість варіюватися в разі потреб виготовлення.

На мікрорівні трудовими ресурсами вважається персонал підприємства. Від спроможності суб'єктів персоналу, його застосування знаходяться в залежності від обсягу виробництва, ефективності застосування провідних

засобів, собівартість, вигода.

Завдання аналізу ефективності застосування трудових ресурсів – визначення резервів, їх ефективніше використання, а ще обчислення резервів нарощування обсягу продукції внаслідок підйому продуктивності праці.

Завдання аналізу належні:

- дослідження складу, структури, інтенсивності переміщення персоналу на підприємстві;
- оцінка спроможності підприємства персоналом;
- аналіз застосування робочого часу і визначення впливу втрат робочого часу на підсумки виробництва;
- аналіз продуктивності праці;
- визначення впливу факторів, пов'язаних з використанням трудових ресурсів, на обсяг виробництва.

Аналіз виконується на базі належних джерел інформації: "Звіту з праці" (форма No 2-ПВ), "Звіту підприємства по продукції" (форма No 1-П), звіту, "Кількість окремих категорій співробітників підприємства та підготовка кадрів» (форма No 6-ПВ), даних облікового складу, інших оперативних даних, початкових документів: наказів і постанов про спосіб, переведення, звільнення, надання відпусток, а ще іншої планово-нормативної, облікової та оперативної інформації.

Ефективність господарської роботи може досягаться за умови поєднання засобів виробництва з робочою силою в строго конкретних кількісних і якісних пропорціях. Неповноцінне використання такого або ж іншого вигляду ресурсів зменшує суцільну чисельність продукції яку виробляють. Більшою мірою це стосується трудових ресурсів.

Неефективне використання трудових ресурсів зменшує ступінь кваліфікації та працездатності співробітників, продуктивність праці, збільшує моральне та матеріальне старіння провідних фондів, збільшує матеріаломісткість продукції, призводить до значного збільшення собівартості продукції та зменшення продуктивності виготовлення. [5]

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність настає з дослідження спроможності підприємства робочими за складом, структурою, кваліфікації та культурно-освітнім рівнем і властивостями переміщення робочої сили.

Багатство робочою силою орієнтується як відхилення фактичної кількості працівників від планової. Оцінка спроможності виповнюється по всьому персоналу і провідних його групах і категоріях.

Для оцінки спроможності підприємства робочою силою орієнтуються як беззаперечні наприклад і умовні відмінності від планової потреби в ній.

Беззастережне відхилення розраховується шляхом порівняння фактичних показників за звітний етап з належними показниками за проектом. Умовне відхилення орієнтується як різниця між фактичною кількістю співробітників і планової, скоригованого на відсоток виконання наміри по обсягу випуску продукції (в разі потреби у вартісному або ж трудовому вимірнику).

Розрахування умовної відмінності дає можливість зробити висновки порівняно спроможності підприємства робочою силою відповідно до створення продукції по обсягу випуску продукції та конфігурації її структури по трудомісткості. Принципово позначити, що умовне відхилення можна розрахувати по категорії працівників, тому що саме вони займаються випуском продукції.

Величезне значення містить аналіз динаміки кількості робітників за останні декілька років. Він дозволяє розцінити як організація входить в ринкові відносини господарювання і на скільки конкурентоспроможна на ринку продукції та трудових ресурсів.

Зіставлення кількості за минулий період йде слід реалізувати в ув'язці з динамікою виробничих потужностей підприємства і їх застосування, динамікою продуктивності праці.

У разі якщо виробничі потужності на підприємстві не змінюються, зменшується кількість персоналу і це зменшення не пов'язане з підйомом

продуктивності праці, то можливо казати про дефекти в організації виготовлення, а ще про неспроможність господарів і глав зберегти особистий трудовий колектив.

Досліджуючи структуру персоналу втілять в життя оцінку:

- відповідність персоналу провідної та неосновної роботи в спільній кількості;
- конфігурації питомої ваги різних категорій в складі персоналу провідної діяльності;
- конфігурації статевої структури колективу;
- відповідність провідних і допоміжних робітників у їх загальній кількості.

Особлива турбота приділяється дослідженню конфігурації питомої ваги трудових в кількості персоналу, наприклад як від цього залежить продуктивність праці 1-го працівника.

Переміщення робочої сили характеризують коефіцієнти частоти прийманню на роботу, звільнення, плинності кадрів.

Коефіцієнти обороту по прийманню на роботу і звільнення, орієнтуються відповідністю числа прийнятих (звільнених) співробітників і середньооблікової кількості.

Коефіцієнт плинності кадрів обчислюється шляхом поділу кількості співробітників, позбавлених роботи за особистим бажанням, за недотримання трудових дисциплін дисципліни, в разі невідповідності кваліфікації, за особистим бажанням, до середньооблікової кількості. [3]

Отже, в даному пункті розглянуто фактори та шляхи ефективного використання трудових ресурсів, проведено аналіз ефективності застосування трудових ресурсів та аналіз продуктивності застосування трудових ресурсів.

## Висновки до 1 розділу

Продуктивність праці є основним показником ефективності, результативності. Вона характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, затраченої на виробництво даного обсягу, з іншого. Відповідно зростання продуктивності праці передбачає зростання обсягів випуску продукції, які вироблені за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Рівень і динаміка продуктивності праці знаходяться в залежності від багатьох чинників, обумовлених організаційними, технічними і економічними умовами розвитку виробництва.

Резерви росту продуктивності праці варто розглядати відповідно до визначеного чинника, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати відповідно до класифікації чинників. Це дає змогу під час проведення аналізу виявити основні причини втрат і непродуктивних затрат праці за кожним чинником та визначити способи їхнього усунення.

Для того, щоб величина виявлених резервів була реальною, підрахунок резервів має бути точним і обґрунтованим. Методика визначення резервів залежить від характеру резервів (інтенсивні або екстенсивні), способів їхнього виявлення (явні або приховані) і способів визначення їхньої величини.

Сучасна економічна ситуація в Україні та кризовий стан справ на підприємствах зумовили необхідність підвищення ефективності праці як на рівні підприємства, первинної ланки суспільного виробництва, так і на рівні усього народного господарства загалом. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. Систематичне зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, галузі промисловості, всього господарського комплексу, для підвищення матеріального добробуту кожного працюючого.

РОЗДІЛ 2. Оцінювання стану і тенденцій виявлення та використання резервів зростання продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»

### 2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства.

Останнім часом для Закарпаття характерна тенденція щодо збільшення переліку вітчизняних та іноземних фірм, які спрямовані на виробництво та впровадження в регіоні сучасних новітніх технологій, що дають змогу виробляти продукти харчування на рівні світових стандартів якості. Вирощені овочі та фрукти реалізуються на ринках у свіжому вигляді, а проблема переходу від сезонного споживання цих продуктів харчування до цілорічного вирішують консервні заводи, які функціонують на даній території, один з них – ТОВ «Консервний завод «УНІВЕР», який розміщений в околицях міста Виноградово, в долині річки Тиси, найбільш екологічно чистій частині Закарпаття (у селі Фанчикуво на Виноградівщині. ТзОВ «Консервний завод Універ» створено у жовтні 2002 р., а виробництво продукції розпочато у 2003 р. На сьогоднішній день інвестиції в завод складають понад \$1,5 млн. Засновниками підприємства є угорські інвестори.

ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» є підприємством зі стовідсотковим іноземним капіталом. Його заснували угорські консерватори, які перемістили частину власних виробничих потужностей на Україну. Підприємство створене для задоволення попиту на плодоовочеву консервацію на ринках України, Казахстану, і інших країн. Консервний завод «Універ» порівняно молоде підприємство, в яке інвестовані передові технології, що дозволили вийти на третє місце в Україні за обсягом випущеної продукції. Угорська рецептура і менеджмент є гарантією якості продукції, що випускається. Компанія безпосередньо займається переробленням та консервуванням овочів та фруктів, виробляє консерви томатні, овочі консервовані в оцеті

Завод розширює партнерські відносини з провідними відомими підприємствами СНД, бере замовлення для виготовлення продукції під

різними торговими марками. Консервний завод експортує власну продукцію в Казахстан. Імпортує товари з Угорщини, Індії, Словачії.

Основним асортиментом заводу є консервація та маринування овочів, виготовлення консервованих закусок. Підприємство використовує місцеву сировинну базу і має власні закупівельні пункти у селах Закарпатського регіону. Завод має досвід у вирощуванні та переробці огірків, томатів, перцю, який успадкований десятиліттями від угорських виробників. А це основні критерії, на яких вибудовується його розвиток. Можливість випускати продукцію в скляній банці (twist) місткістю 370 мл, 480 мл, 720 мл, 1500 мл, 1700 мл, 2650 мл і 3000 мл, і бляшаних банках 1/4;1/2; 1/1; дає змогу підприємству оперативно реагувати і задовольняти наявний попит на ринку. Досвідчений менеджмент і належним чином організована логістика дає змогу витримувати конкурентні рамки в постачанні продукції.

Потужність підприємства - 150 тис. скляних банок за день і 220 тис. бляшаних банок - планується збільшити вже в сезоні 2014 р. Велика частина готової продукції заводу реалізується на ринку за кордоном, частина продукції залишається для реалізації на внутрішньому ринку. Серед продукції заводу - зелений горошок і цукрова кукурудза, законсервовані у бляшану банку. Обсяг виробництва цих продуктів в 2019 р. склав близько 4 млн. банок. Сировина зеленого горошку та цукрової кукурудзи минулого року було завезено з Хорватії і Угорщини. У того ж час, українські фермери могли б своїми силами забезпечити ці потреби, і деякі виробники вже роблять кроки в цьому напрямку. Варто відмітити, що з 2004 року ТОВ «Консервний завод «УНІВЕР» плідно співпрацює з центром зайнятості. В сучасних умовах завод має сезонний характер роботи. Нині тут працюють 215 чоловік, для яких створені всі необхідні та належні умови праці. За роки співпраці, керівництво консервного заводу неодноразово брало участь у ярмарках та міні-ярмарках вакансій, засіданнях «круглого столу», семінарах, які організовувалися Виноградівським районним центром зайнятості. За 2022 р. представники ТзОВ «УНІВЕР» брали участь у шести семінарах для роботодавців та ярмарках



вакансій, на які були запрошені безробітні. В результаті такої співпраці 22 особи працевлаштовано. Варто відзначити, що впродовж 2022 р. з ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» було укладено чотири договори на навчання. Таким чином 24 особи пройшли виробниче навчання безпосередньо заводі, виконуючи роботу овочівника і оператора лінії з виготовлення харчової продукції, після завершення якого всі влаштовані на постійне місце роботи.

Сьогодні ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» випускає: фрукти і овочі консервовані; фрукти і овочі консервовані в скляних банках; корнішони (огірочки) консервовані у бляшаних і скляних банках; горох консервований у бляшаних і скляних банках; солодка кукурудза консервована у бляшаних і скляних банках; томати (помідори) очищені і неочищені цілі і нарізані консервовані у бляшаних і скляних банках; соки, нектари фруктові, ягідні і овочеві, концентрати соків; сік томатний.

На ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» функціонують такі три основні технологічні цехи: овочевий; фруктовий; фабрикатний, а також допоміжні та обслуговуючі підрозділи: тарний, транспортний, ремонтно-механічний цехи; холодильник; котельня. Основною метою діяльності підприємства є ефективна організація фінансово-господарської діяльності, яка безпосередньо пов'язана з виробництвом різних видів консервованої продукції.

Завод надає послуги з обробки, фасовки і упаковки продуктів харчування, а також послуги з перероблення та консервування овочів. Сучасний розвиток аграрного бізнесу характеризується певним поживленням та значним посиленням конкуренції між товаровиробниками. Ця обставина змушує підприємство надавати пріоритетного значення стратегічному маркетинговому управлінню, дослідженню та аналізу ринку. Сьогодні консервний завод більше уваги приділяє власній політиці ціноутворення, просуванню та маркетингу загалом, а також вивченню ефективних стратегій конкурентів. Отже, вивчення досвіду реалізації успішних маркетингових стратегій переробних підприємств, що вже мають значний рівень розвитку, є корисним для інших учасників ринку, які прагнуть

досягти успіху. У роботі вивчено та проаналізовано виробничі потужності найбільших виробників плодоовочевої консервації (табл. 2.1).

Отже, найбільшу сумарну потужність заводів має група компаній «Верес»(24 муб/рік), рівні потужності — у ЗАТ «Чумак» та ТОВ «Сиверфуд» — по 20 муб/рік. Від них відстають ТОВ «Консервний завод «УНІВЕР», ЗАТ «Крафт» та СП «Микаленд».

Таблиця 2.1

Виробничі потужності вітчизняних виробників плодоовочевої  
консервації

Компанія	Виробнича потужність консервних заводів, мільйонів умовних банок. (Одна умовна банка становить 400 г, або 0,4 л). на рік
«Верес»	24
ЗАТ «Чумак»	20
ТОВ «Сиверфуд»	20
ТЗОВ «Консервний завод «УНІВЕР»	15
ЗАТ «Крафт»	12
СП «Микаленд»	12

Для вивчення й дослідження особливостей переробки і маркетингу сільськогосподарської продукції, провідні аналітики Міжнародної фінансової корпорації (МФК) досліджували різні ринки. 20% опитаних МФК були представниками овочепереробних підприємств. Респонденти вважають, що основними брендами на ринку плодоовочевої консервації варто вважати ТМ «Верес», ТМ «Чумак», ТМ «Гайсин». Більше двох третин опитаних найбільшою проблемою зазначають зношення основних виробничих фондів підприємств. Результати опитування вказали, що більше трьох четвертих респондентів вважають, що переробні підприємства мають залучати інвестиції у розвиток виробництва. Структура пріоритетних напрямків розвитку підприємств подана на рис. 2.1.

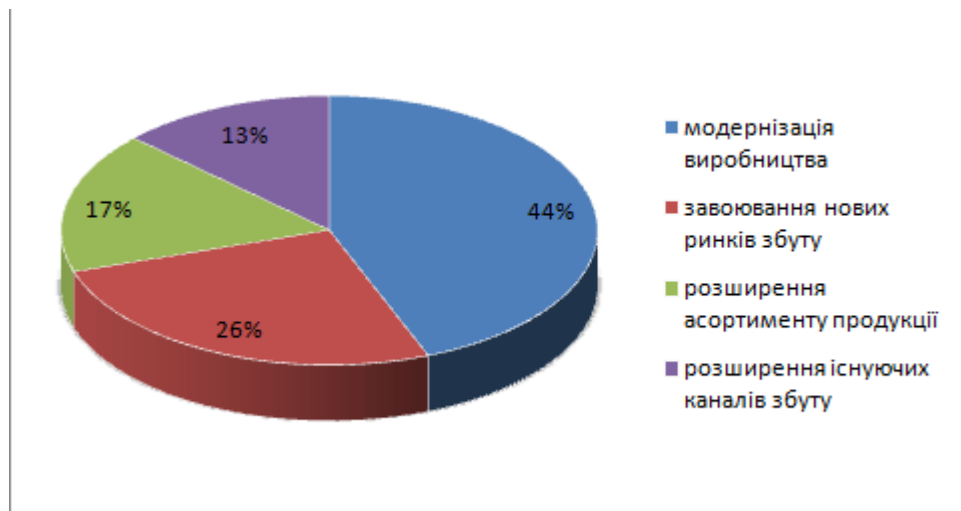


Рисунок 2.1 - Пріоритені напрямки розвитку переробних підприємств України

Для аграрного виробництва характерним є сезонність трудового і виробничого процесу, що відбивається на роботі переробних аграрних підприємств. Окрім того, для працівників переробної галузі характерна сезонність попиту на виготовлену продукцію. Тому, вони повинні так організувати роботу, щоб якомога менше відчуті на собі (та власних прибутках) роль вплив сезонного характеру в постачанні сировини та реалізації виробленої продукції. Ретельне вивчення та аналіз досвіду боротьби з цим явищем дасть змогу українським плодоовочевим переробним підприємствам розробити конкретні організаційні заходи протидії сезонності.

ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» для пом'якшення сезонного характеру роботи запроваджує в розвиток всесезонні напрямки, а саме виготовляє продукцію соусної групи: майонези, гірчицю, соуси, кетчупи, консервовані гриби.

Варто відзначити, що важливою галузевою особливістю є необхідність роботи за умов періодичного невикористання основних оборотних фондів, так як основний трудовий і виробничий сезон є весною та влітку, а максимальний обсяг продажу в зимовий період. Враховуючи такі обставини, а також цілковиту залежність роботи консервного заводу від результатів праці

аграрних підприємств, планувати трудову діяльність надто складно. Отже, основні проблеми консервного заводу перш за все пов'язані з нестабільним та сезонним характером роботи у сільському господарстві та відсутністю вітчизняних виробників якісної тари.

Основним завданням формування ефективного функціонування консервного заводу є оптимальне і раціональне поєднання сфери виробництва плодоовочевої продукції, її перероблення, зберігання та реалізації. Пріоритетним завданням функціонування та розвитку ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» в майбутньому має бути удосконалення і стабілізація переробки за всієї сфери виробництва, підвищення якості продукції, отримання гарантованого прибутку від реалізації продукції у свіжому або переробленому вигляді.

Якщо в 2019 р. заводом було перероблено близько 1,1 тис. тонн огірка, то в 2014 р. планується переробити близько 5 тис. тонн огірка. Для забезпечення себе сировиною завод укладає договори на постачання огірка з місцевими виробниками. При цьому підприємство кредитує виробників, надаючи кредити у вигляді сітки, плівки і компонентів систем краплинного зрошення. Крім того, підприємство гарантує виробникам мінімальну ціну, яку воно готове платити за здану продукцію. Планується, що в 2014р. на заводі працюватимуть 32 пункти по прийому огірка, обладнані сортувальними машинами.

Вироблена для споживання у свіжому і переробленому вигляді продукція ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» надходить в оптову і роздрібну торгівлю, а також до мережі громадського харчування. Можлива реалізація продукції і через спеціалізовані кооперативні аукціони. Їх доцільно створювати в регіонах виробництва продукції і організовувати діяльність на підставі договорів поставок з сільськогосподарськими підприємствами.

Важливе значення сьогодні має формування кооперативних аукціонів, в які входить служба збуту (налагоджує контакти з постачальниками та споживачами) та служба контролю за якістю виготовленої продукції. Такі

створені підрозділи аукціону можуть обслуговувати постійні та тимчасові наймані працівники. Такі кооперативні аукціони повинні мати сучасну, розвинену матеріально-технічну базу, яка б включала: зали реалізації продукції, сортувально-пакувальні лінії, сховища для попереднього охолодження продукції, склади для зберігання тари, телекомунікаційну систему тощо.

У випадку підвищення продуктивності праці в країні, її національний дохід, або валовий національний продукт, збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження продуктивності сприяє зростанню інфляції, забезпечує пасивний торговельний баланс, уповільнення темпів зростання або зниження виробництва і до зростання безробіття. Описана ситуація є дуже характерною для сучасної України. Рівень продуктивності праці у народному господарстві та промисловості нашої країни дуже низький. Оскільки підвищення продуктивності праці є першочерговим завданням будьякого підприємства, що прагне до підвищення конкурентоспроможності підприємства, тому на кожному підприємстві доцільно розробляти програму, до її розроблення повинні бути залучені керівники і службовці усіх рівнів, впроваджувати її на усіх етапах виробничого процесу. У рамках програми підвищення продуктивності підприємство та його керівництво самі визначають цілі й проблеми, а також розробляють плани і програми з удосконалення суб'єкта господарювання.

Загальною метою програми підвищення продуктивності є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності й завданням людини щодо підвищення результатів діяльності організації шляхом внесення змін у всі чи деякі елементи організації – людину, структуру, культуру й технологію.

Проблема низької продуктивності праці є сьогодні досить актуальною. Цей фактор негативно впливає як на малий і великий бізнес, так і на економіку країни в цілому. Тому, щоб підприємства змогли вижити, необхідно ефективно використовувати трудові ресурси підприємства, що неможливо без пошуку

дієвих методів підвищення продуктивності та формування нового механізму стимулювання праці. Нині продуктивність праці є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності всієї ринкової системи в цілому. А це означає, що фундаментальним напрямком розвитку нової ринкової системи повинні стати стабілізація вітчизняного виробництва і ріст на цій основі продуктивності праці.

Основними проблемами підвищення продуктивності праці персоналу на підприємствах є наступні: відсутність сформованої корпоративної культури, що призводить до неприйняття багатьма робітниками стимулів морального порядку; заборгованість по заробітній платі в кризових умовах господарювання, що дає підстави до послаблення стимулюючої ролі різного виду заохочень в грошовій формі; фактична бездіяльність багатьох керівників підприємств у вирішенні питання відносно надлишкового персоналу нейтралізує такий стимул, як небезпека втратити робоче місце; руйнація інфраструктури соціальної сфери (в тому числі сектору відпочинку) призводить до того, що стимулююча роль різного роду заохочень у формі надання соціальних благ втрачає своє минуле значення; зниження рівня трудової дисципліни призводить до того, що управлінські заходи (в тому числі адміністративного характеру) також характеризуються слабкою ефективністю; зміни в сфері організації та управлінні виробництвом, а також форми власності призводить до втрати інтересу в управлінні підприємством та отримання частки в результаті його діяльності (не у формі заробітної плати)

## 2.2. Аналіз стану продуктивності праці на підприємстві

Рівень ефективності діяльності сучасних підприємств безпосередньо залежить від показників продуктивності праці, ефективності використання робочого часу, зацікавленості найманих працівників у кінцевих результатах діяльності.

Загально відомо, що традиційно використовуються у вітчизняній статистиці й економічній практиці показники виробітку та трудомісткості. Виробіток визначається обсягом (кількістю) виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), за одиницю робочого часу або одним середньообліковим працівником.

Трудомісткість характеризує, як правило, затрати робочого часу на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Система основних показників, що комплексно характеризує діяльність на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» за 2019–2022 роки наведена в табл. 2.2.

Результати аналізу вказують, що обсяг реалізованої продукції зріс на за 2019-1013 рр. на 19%. Фонд оплати праці на 21%., що на 2% випереджає темпи зростання продуктивності праці. При цьому середньооблікова чисельність працівників знизилася з 254 до 215 працівників (на 16%). Відповідно до скорочення чисельності працівників, що було пов'язано зі змінами в організації.

Зменшився фонд робочого часу на 14,5%. У 2022 р. в порівнянні з 2020р. відпрацьовано одним працівником на 130 люд.-год. менше. А середньорічна кількість днів, відпрацьованих одним працівником за аналізований період зросла на 7 днів. Динаміка основних техніко- економічних показників на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» подана у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Динаміка основних техніко-економічних показників на ТзОВ  
«Консервний завод «УНІВЕР»

Показники	Роки				Відхилення абсолютне		
	2019	2020	2021	2022	2020/ 2019	2021/ 2020	2022/ 2021
Реалізована продукція тис.грн..	4709,84	4909,94	4919,19	5648,70	+ 200,1	+ 9,25	+ 729,51
Фонд оплати праці, тис. грн.	320,040	326,430	356,850	385,794	+6,39	+30,42	+14,24
Середньоспискова чисельність працівників	254	234	225	215	-20	-9	-10
Відпрацьований час всього, люд.-год	422910	424008	390150	361630	+1098	-3858	-2852
Відпрацьовано одним працівником, люд.-год.	1665	1812	1734	1682	+147	-78	-52
Середньорічна кількість днів, відпрацьованих одним працівником	188	186	190	195	-2	+4	+5
Середньомісячна заробітна плата працівника, грн.	1260	1395	1586	1726	+135	+ 191	+140
Середньоденна заробітна плата працівника, грн.	60,0	66,4	75,5	82,2	+		
Середня тривалість робочого дня	год.	7,9	7,8	7,8			

Окрім аналізу основних техніко-економічних показників, на рівень продуктивності праці мають значний вплив фінансові показники діяльності ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР», за період з 2020 по 2022 роки.

Аналізуючи структуру капіталу варто відмітити, що частка власного капіталу зростає, і в 2022 р. він складає 0,46 (46%), проте цей показник є ще низьким, що свідчить про недостатню частку коштів власного капіталу у активах заводу. Відповідно частка залученого капіталу з кожним роком стає знижчою (0,72 – в 2020 р., 0,68 – в 2021 р. та 0,62 – в 2022 р), але такі показники є зависокими. Аналіз структури капіталу наведено у таблиці. 2.3.



Таблиця 2.3

## Структура капіталу ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»

№з/п	Коефіцієнти	Роки		
		2020	2021	2022
1	Власний капітал	0,31	0,36	0,42
2	Залучений капітал	0,72	0,68	0,62
3	Фінансова залежність	3,82	3,11	2,02

Коефіцієнт фінансової залежності також знижується, проте ще є вищим за одиницю (в 2020 р. – 3,82, 2021 р. – 3,11 та в 2022 р. – 2,02). Ці показники є негативними для підприємства, так як показують, що підприємство є залежним від кредиторів.

Варто відмітити, що аналізуючи стан ліквідності за 2020-2022 рр. залишався приблизно на однаковим. Всі показники є вищими від нормативних (нормативний дорівнює одиниці). В 2021р. порівняно з 2020 р. та в 2022 р. порівняно з 2021 р. коефіцієнт загальної ліквідності підвищувався, і в 2022 р. вже став в 1,2 рази більшим від нормативного. На кінець 2022 р. ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» може погасити свої поточні зобов'язання:

- за рахунок грошових коштів усі короткострокові зобов'язання;
- за рахунок грошових коштів та коштів у розрахунках з дебіторами – на 68% короткострокових зобов'язань;
- за рахунок усіх оборотних активів – 132% короткострокових зобов'язань.

Вивчаючи ділову активність ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» за показниками оборотності визначено коефіцієнти оборотності активів, кредиторської заборгованості, власного капіталу (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Ділова активність ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» за 2020-2022 рр.

№з/п	Коефіцієнти	2020	2021	2022
1	оборотності активів	0,12	0,15	0,18
2	оборотності кредиторської заборгованості	0,35	0,33	0,29
3	оборотності власного капіталу	0,68	0,79	0,91

Коефіцієнт оборотності активів показує скільки грошових одиниць реалізованої продукції припадає на одну грошову одиницю активів, на консервному заводі цей показник зростає кожного року і становив у 2020 р. 0,12; у 2021 р. – 0,15; в 2022 р. – 0,18, незважаючи на зростання ці показники є ще низькими.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості характеризує залучені кошти, які підлягають поверненню. У 2020 р. Він дорівнював 0,35 (35%); в 2021 р. – 0,33 (33%); в 2022 р. 0,29 (29%).

Коефіцієнт оборотності власного капіталу показує швидкість обороту вкладеного власного капіталу. Варто відзначити, що з кожним роком капітал використовується ефективніше, так в 2020 р. залучено 68%, в 2021 р. – 79% і у 2022 р. – 91%.

Отже, дослідивши і проаналізувавши основні показники діяльності ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» можна стверджувати, що завод є прибутковим підприємством, обсяги прибутку якого щорічно зростають, підвищується продуктивність праці й незначними темпами зростає зарплата.

Важливий вплив на залучення резервів зростання продуктивності праці має робочий час. Використання фонду робочого часу подано в таблиці 2.5.

Використання фонду робочого часу на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» свідчить, що робочий час на підприємстві використовувався достатньо ефективно. Відпрацьований час у номінальному фонду робочого часу становить у 2020 р. 88%, 2021 р. відповідно 97%. Неявки зповажних причин становили у 2020 р. 0,79%, а в 2022 р. відповідно 18,65%.

Таблиця 2.5.

Використання фонду робочого часу на ТзОВ «Консервний завод  
«УНІВЕР»

Показники	Роки					
	2020	%	2021	%	2022	%
Фонд робочого часу (номінальний фонд), всього	481210	100	40124	100	372122	100
Відпрацьований час всього, люд.-год	424008	88	390150	90	361630	97
Середньооблікова чисельність працівників	234	100	225	100	215	100
Неявки з поважних причин в т.ч.						
чергові відпустки	2812	0,7	2734	0,9	1982	0,55
тимчасова непрацездатність	386	0,09	490	0,2	358	0,1
неявки через пере веденням на скорочений робочий день	-	-	78729	1,98	65414	18

На ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» всіма працівниками відпрацьовано у 2020р. 43992 люд/дні, що на 8 % більше ніж у 2022 р., причому чисельність працівників скоротилася на 19 осіб. Динаміка узагальнюючих показників використання робочого часу на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» наведено у таблиці 2.6.

Варто відзначити, що зменшилася через скороченням чисельності працівників середня кількість відпрацьованих днів одним найманим працівником за рік та середня кількість годин, відпрацьованих одним працівником за рік.

Таблиця 2.6

Динаміка показників використання робочого часу на ТзОВ  
«Консервний завод «УНІВЕР»

№	Показники	Один. вимірю- вання	Роки		
			2020	2021	2022
1	Середньооблікова чисельність працівників	осіб	234	225	215
2	Відпрацьовано найманими працівниками	люд-дні	43992	41850	40850
3	Відпрацьовано всіма працівниками	люд-год	424008	390150	361630
4	Середня кількість днів, які відпрацьовані одним працівником за рік	дні	186	190	195
5	Середня кількість годин, які відпрацьовані одним працівником за рік	год.	1812	1734	1682
6	Середня тривалість робочого дня	год.	7,9	7,8	7,8

За останні 20–25 років Україна переживає масштабні й суперечливі зміни, які трансформували чи не всі складники соціально-економічного буття. Процес глобалізації, поширюючись на всі сфери суспільного розвитку, зумовив зміну стандартів трудового життя. Проте ці зміни так і не наблизили нас до стабільності, не надали соціально-економічному розвитку стійкої позитивної динаміки, не усунули численні недоліки соціально-трудової сфери. Низька продуктивність праці – це одна з найбільш глибоких і серйозних проблем, яка заважає розвитку економіки в багатьох країнах. В Україні це одна з найбільших проблем. Одним із ключових питань подолання Україною нинішнього економічного колапсу є те, як саме країна сформує ставлення до власних трудових ресурсів. Зокрема, чи зуміє вона зробити продуктивність праці пріоритетною в економічній політиці.

Стійкий розвиток національної економіки, сфер діяльності, регіонів, підприємств, а також добробут самої людини значною мірою залежать від

кількісних й якісних параметрів трудової діяльності, результативності останньої. Однак далеко не кожна праця є цінністю, має суспільно значущий статус і позитивні наслідки для розвитку економіки та суспільства. Незаперечною цінністю для людини і суспільства є творча, інноваційна, інтелектуально насичена, продуктивна праця – праця, що підпадає під визначення гідної. Реалізація принципів гідної праці спрямована на досягнення й економічного, й соціального прогресу. Продуктивна праця як компонент концепту гідної праці передбачає високий рівень віддачі для всіх боків соціально-трудоких відносин від використання трудового потенціалу, що проявлятиметься у збільшенні макро- та мікроекономічних показників, забезпеченні гідної винагороди за результати праці. Найбільш вагомими причинами утримання низького рівня продуктивності праці є: – відсутність стратегії соціально-трудоких відносин; – відсутність реального соціального діалогу в країні; – високий рівень тіньової зайнятості; – відсутність реальної статистики зайнятості та зарплат; – відсутність обов'язкових навчальних і професійних стандартів відповідно до міжнародних норм; – відсутність центру продуктивності праці. У період трансформації одними з найгостріших проблем української економіки є: слабкий інноваційний імпульс, відсутність кардинальних структурних змін і технікотехнологічного оновлення виробництва. Як наслідок – напівсировинний характер економіки, низький рівень продуктивності праці та заробітної плати. Це результат не тільки економічних і технологічних проблем, а й соціальних, які проявляються у взаєминах учасників соціально-економічної системи соціально-трудоких відносин: власників бізнес-процесів, менеджерів і найманих працівників, соціальних партнерів, конкурентів, органів державної та муніципальної влади. Категорія «людський капітал» відображає ті глибинні зміни, які відбуваються як в економіці, так і в економічній науці. Її поява і швидке поширення в літературі зумовлені посиленням соціального орієнтування у розвитку економіки, необхідністю

### 2.3. Дослідження тенденцій виявлення резервів зростання продуктивності праці на підприємстві

При вивченні, вимірюванні та аналізі рівня продуктивності праці варто спів ставити обсяг виготовленої продукції консервного заводу з наявними витратами на її виготовлення. Відмітимо, що виявлення та аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, отриманої в ході вимірювання і оцінювання досягнутого рівня продуктивності на заводі загалом і за окремими видами продукції, зокрема, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці.

За 2020р.-2022 р. дохід від реалізації продукції зріс на 15%. Середньооблікова чисельність працівників зменшилася на 19 осіб. Відповідно зменшився час відпрацьований всіма працівниками на 130 людино/ годин.

Загально відомо, що показник виробітку виступає прямим показником продуктивності праці, оскільки чим більша величина цього показника, тим вищою буде продуктивність праці.

Середньорічний виробіток одного працівника за 2020-2021рр. зріс з 25,1 до 28,27 тис. грн., або на 12,6%. Середньоденний виробіток одного працівника збільшився на 25,9%, а середньогодинний виробіток 1-го працівника зріс на 15%.

Зростання продуктивності праці виражається в тому, що частка живої праці в готовій продукції, зменшується, а частка уречевленої праці збільшується. При цьому абсолютна величина затрат суспільної праці на одиницю продукції скорочується. Для визначення показників продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР», використаємо формулу і розрахуємо виробіток вартісним методом на одного середньооблікового працівника.

Відомо, що динаміку продуктивності праці можна розрахувати за вартісним, та трудовим методом на одного середньооблікового працівника:

Таблиця 2.7

Динаміка показників продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод  
«УНІВЕР»

№	Показники	Одиниця вимір.	Роки			Відхилення	
			2020	2021	2022	2021-2020	2022-2021
1	Дохід від реалізації продукції	тис.грн.	4909,94	4919,19	5648,70	+ 9,25	+ 729,51
2	Середньооблікова чисельність працівників, чол.	чол.	234	225	215	-9	-10
3	Відпрацьовано всіма працівниками	люд-дні	1812	1734	1682*	-78	-52
5	Відпрацьовано всіма працівниками	люд-год.	424008	390150	361630	-33858	- 28520
6	Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік	дні	188	186	190	-4	+4
7	Середня тривалість робочого дня	год.	7,8	7,9	7,9	+0,1	-
8	Середньорічний виробіток 1-го працівника за рік	тис.грн.	25,1	26,86	28,27	+1,76	+1,41
9	Середньоденний виробіток 1-го працівника	тис.грн.	2,7	2,83	3,4	+0,13	+0,57
10	Середньогодинний виробіток 1-го працівника	тис.грн.	0,01	0,12	0,15	+0,02	+0,03

$$V = \frac{Q}{\bar{C}_n} \quad (2.1),$$

де Q – обсяг продукції, оцінений у грошовому вираженні,  $\bar{C}_n$  – середньооблікова чисельність працівників.

$$\hat{A}_{2019} = \frac{49099471}{254} = 19328,6 \text{ \textit{\textit{}}}$$

$$\hat{A}_{2020} = \frac{49191997.5}{225} = 218631,1 \text{ \textit{}}}$$

$$\hat{A}_{2021} = \frac{503667903}{234} = 2152426.9 \text{ \textit{}}}$$

$$\hat{A}_{2022} = \frac{564877014,5}{215} = 262730.3 \text{ \textit{}}}$$

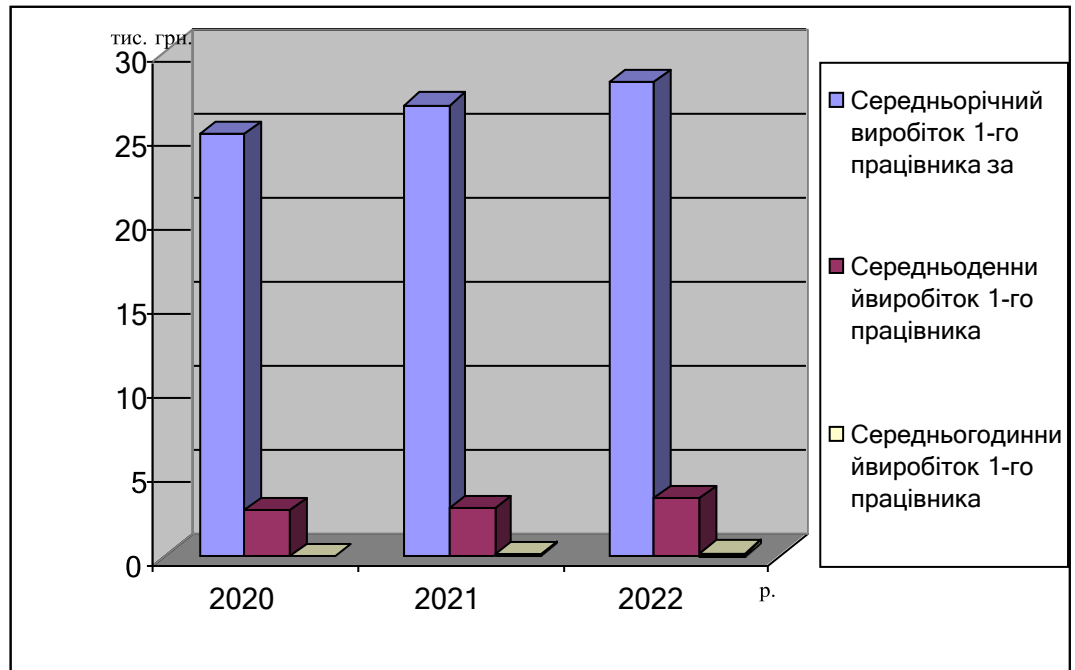


Рисунок 2.2. - Виробіток одного працівника на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»

Проведені розрахунки свідчать, що кожного року виробіток поступово зростає. У 2019р. він становив 19328,6 грн. на одного середньооблікового працівника в 2022 р. відповідно 262730,3 грн.

Розрахуємо динаміку продуктивності праці, використовуючи трудовий метод, на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР», по цехах за 2022р

Проведені розрахунки дають змогу зробити висновок, що на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» виробіток у фруктовому цеху становив на фрукти консервовані в скляних банках  $44,1^{люд} / год$  , в бляшаних банках  $44,1^{люд} / год$ ; в овочевому цеху: (огірочки) консервовані у бляшаних банках  $45,6^{люд} / год$  , горох консервований у бляшаних банках  $36,7^{люд} / год$  . Проведені розрахунки свідчать, що продуктивність праці продукції в бляшаних банках нижчою ніж в скляних як у фруктовому так і овочевому цехах.

Отже, ефективне використання фонду робочого часу може бути досягнуто такими шляхами: ліквідацією непродуктивних втрат робочого часу і поліпшенням структури кадрів.



У ході виконання роботи розраховано резерви економії затрат праці. Ці резерви виникають, коли недостатньо ефективно використовується обладнання, засоби механізації за технічними та технологічними параметрами виникають, тобто фактичні параметри роботи обладнання нижчі від нормативних, які передбачені паспортом устаткування, або розраховані на основі оптимальних режимів роботи устаткування. Інколи (при застосуванні ручних процесів для вдосконалення засобів праці, механізації виробництва) економія робочої сили визначається порівнянням чисельності робітників до та після механізації конкретного виду робіт.

Розрахунки вказують, що резерви підвищення продуктивності праці, пов'язані з економією робочої сили в 2022 р. становлять 5 осіб, а в 2020 р. відповідно 8 осіб.

Важливими для заводу є резерви, пов'язані з автоматизацією потокових ліній у фруктовому цеху, які в 2022р. розраховані економії робочої сили.

За проведеними розрахунками економія робочої сили у 2022 р. може становити 18 осіб.

Аналізуючи організаційні резерви зростання продуктивності праці розраховуємо динаміку підвищення продуктивності праці ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» по цехах. Отже, можна стверджувати, що використовуючи організаційні резерви можна підвищити продуктивність праці у фруктовому цеху на 23%, а в овочевому на 14,03%.

Важливе значення для консервного заводу мають резерви зниження трудомісткості продукції. Варто відзначити, що зниження врат на виробництво продукції призводить до підвищення виробітку. Показник трудомісткості виступає зворотним, оскільки чим менша величина даного показника, тим вищою є продуктивність праці. Тобто існує залежність між трудомісткістю та виробітком. Якщо трудомісткість знижується, то відповідно виробіток зростає.

Розраховуємо трудомісткість по цехах заводу. У фруктовому цеху за 2022 р. трудомісткість виготовлення фруктів консервованих в бляшаних

банках становила у 2022 р. 0,38 нормо/година в 2020 відповідно 0,48 нормо/годин.:

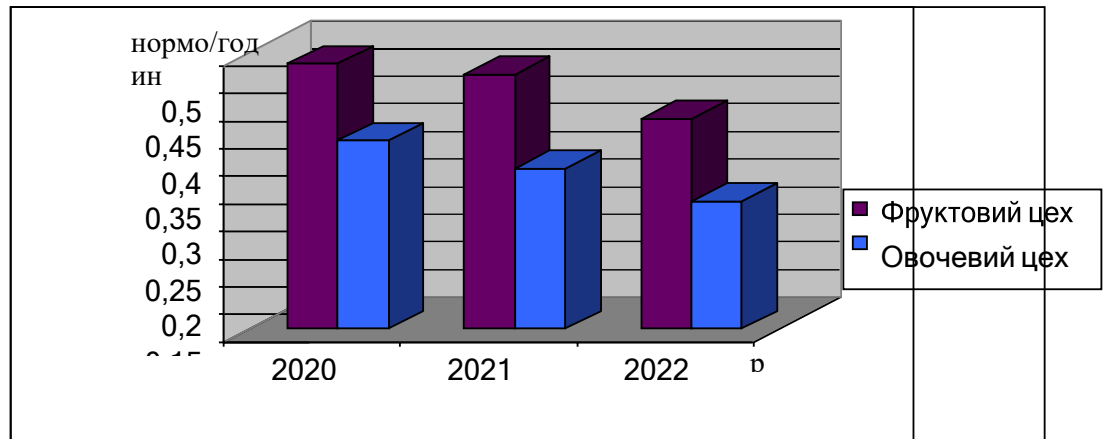


Рисунок 2.3 - Трудомісткість продукції в овочевому та фруктовому цехах ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»

За аналогічний період 2021 р. трудомісткість виготовлення фруктів консервованих в бляшаних банках дорівнює 0,46 нормо/год, в 2021р.- 0,48. Отже, трудомісткість знижується, що відповідно позначається на обсягах виробітку продукції.

Фактори зміни певного показника — це сукупність всіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно фактори зростання продуктивності праці — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для коленого підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики.

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

- ті, якими може керувати господарюючий суб'єкт (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);

- ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні і в світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість економічно активного населення країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо).

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:

- 1) соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили;
- 2) матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва;
- 3) організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

До групи соціально-економічних факторів зростання продуктивності праці належать всі фактори, що спричиняють покращання якості робочої сили. Це насамперед такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів відносять також характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

До групи матеріально-технічних факторів зростання продуктивності праці належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

До групи організаційно-економічних факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом,

повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращання матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращання умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання.

За сферою виникнення і дії фактори зростання продуктивності праці поділяються:

- на внутрішньовиробничі — ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;

- галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращання кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства;

- регіональні — це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони);

- загальнодержавні — це такі фактори, які спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я і підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо).

Резерви зростання продуктивності праці — це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного

прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці — це процес перетворення можливого у дійсне.

Оскільки резерв — це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, то резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- соціально економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;
- матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи по їх реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці.

## Висновки до 2 розділу

Основною метою діяльності консервного заводу «УНІВЕР» є ефективна організація різних форм фінансово-господарської діяльності, які пов'язані, перш за все, з виробництвом різних видів консервної продукції. Завод надає послуги з обробки, фасовки і упаковки продуктів харчування, а також послуги з переробки і консервації овочів.

На ТЗОВ «Консервний завод «УНІВЕР» всіма найманими працівниками відпрацьовано у 2020р. 43992 люд./дні, що на 8 % більше ніж у 2022 р., причому чисельність працівників скоротилася на 19 осіб. Використання фонду робочого часу на ТЗОВ «Консервний завод «УНІВЕР» свідчить, що робочий час на підприємстві використовувався достатньо ефективно. Відпрацьований час у номінальному фонду робочого часу становить у 2020 р. 88%, 2021 р. відповідно 97%. Неявки з поважних причин становили у 2020 р. 0,79%, а в 2022 р. відповідно 18,65%. На ТЗОВ «Консервний завод «УНІВЕР» виробіток у фруктовому цеху становив на фрукти консервовані в скляних банках 44,1 люд / год, в бляшаних банках 44,1 люд / год; в овочевому цеху: огірочки консервовані у бляшаних банках 45,6 люд / год, горох консервований у бляшаних банках 36,7 люд / год. Розрахунки вказують, що резерви для підвищення продуктивності праці по економії робочої сили в 2022 р. становлять 5 осіб, а в 2020 р. відповідно 8 осіб. На ТЗОВ «Консервний завод «УНІВЕР» адміністрація забезпечує створення безпечних і нешкідливих умов праці. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови відповідають вимогам нормативних актів про охорону праці. Роботодавець впроваджує сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечує створення сприятливих санітарно-гігієнічних умов, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

## РОЗДІЛ 3. Пріоритетні напрями підвищення продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»

### 3.1. Шляхи підвищення продуктивності праці

Сучасна економіка України потребує підвищення ефективності господарювання. За останні роки через соціально-економічну ситуацію в країні показники ефективності значно погіршилися: зменшилися обсяги виробництва, знизилась його рентабельність. За останні роки ТзОВ

«Консервний завод «УНІВЕР» прагнуло до збільшення прибутку не з допомогою ретельного економічного розрахунку, зниження собівартості продукції, а постійним підвищенням цін на власну продукцію.

Сьогодні на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» треба не лише випускати якісну та конкурентоздатну продукцію, але й впроваджувати новітні технології, розвивати трудовий потенціал. Варто пам'ятати, що в сьогоденних умовах успіху може досягти те підприємство, яке знизить витрати на виробництво продукції та встановить нижчу ціну на виготовлену власну продукцію.

В досягненні стратегічної мети ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» особлива роль належить плануванню підвищення ефективності виробництва. Для того, щоб успішно функціонувати в умовах конкуренції, ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» в своїй діяльності має орієнтуватися на потреби ринку (ціни, витрати, кількість продукції, що випускається) і на введення інноваційних досягнень у виробництво.

З метою виявлення та активізації резервів підвищення продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» розробляють і впроваджують програму управління продуктивності, яка включає такі етапи:

- 1) вимірювання і оцінювання досягнутого рівня продуктивності на заводі загалом;

- 2) виявлення та аналіз резервів підвищення продуктивності на основі аналітичної інформації, отриманої у ході вимірювання та оцінювання;

3) розроблення плану застосування резервів зросту продуктивності праці, який має включати конкретні терміни та організаційно-технічні заходи щодо їхньої реалізації, зазначення витрат на ці заходи та передбачуваний економічний ефект від їхнього застосування, зазначення конкретних виконавців;

4) розроблення конкретної системи стимулювання та мотивування найманих працівників до високопродуктивної праці;

5) здійснення контролю щодо запровадження запропонованих заходів, які передбачені планом та програмою;

6) вимірювання і оцінювання наявного впливу запропонованих конкретних організаційно-технічних та соціально-економічних заходів на підвищення продуктивності праці.

Вивчення, обчислення, аналіз конкретного рівня продуктивності на консервному заводі виступає першочерговим етапом програми. Варто відзначити, що важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми є її правильне та точне запровадження.

Задля дослідження резервів продуктивності праці варто співставити обсяг виготовленої продукції із всіма затратами праці на її вироблення. Виявлення та аналіз резервів підвищення продуктивності базується на порівнянні інформації, отриманої в процесі дослідження та оцінювання рівня продуктивності на заводі загалом з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці. До виявлення резервів зростання продуктивності праці варто залучати та заохочувати висококваліфікованих робітників та фахівців.

Готуючи план щодо залучення резервів зростання продуктивності праці на ТЗОВ «Консервний завод «УНІВЕР», варто забезпечити погодження цілей та завдань такої програми.

Варто відмітити, що розроблення системи мотивації працівників до високопродуктивної праці є важливою та необхідною умовою реалізації програми на заводі.



У ході контролю порівнюються фактичні і планові показники продуктивності праці, визначається ступінь можливих відхилень.

Вимірювання й оцінювання реального впливу використаних організаційних та соціально-економічних заходів щодо зростання продуктивності праці необхідна умова для оцінювання та порівняння ефективності їхнього впровадження і визначення пріоритетів на перспективу. Визначенню ефективних напрямків підвищення продуктивності на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» сприятиме прийняття відповідних мотивуючих рішень і в наступному періоді зосередження постійної уваги саме на них.

В сучасних економічних умовах важливе значення для зросту продуктивності праці має максимальне застосування наявних потужностей виробництва. Поліпшення використання засобів праці має здійснюватися за такими двома напрямками:

- екстенсивним – збільшення часу роботи устаткування шляхом скорочення простоїв, введення в дію невикористаного устаткування, Отже, якщо ефективно використовується робочий час, то зменшується кількість простоїв та інших непродуктивних втрат робочого часу, тим вищим відповідно буде рівень продуктивності праці. Варто відмітити, що зростання продуктивності праці при використанні екстенсивних характеристик має чітко визначені трудовим законодавством межі: встановлену тривалість робочого дня 8 годин та робочого тижня 40 годин. Коли впродовж встановленої трудовим законодавством тривалості робочого часу остання повністю затрачається на продуктивну роботу, то це буде верхньою межею рівня екстенсивного використання праці;

- інтенсивний напрямок передбачає поліпшення використання машин та устаткування за одиницю часу через запровадження прогресивних новітніх технологічних процесів. Тому треба відзначити, що рівень екстенсивного застосування праці та інтенсивність праці є визначальними чинниками продуктивності праці, які, мають чітко визначені обмеження, тобто не можуть застосовуватися безмежно.

На нашу думку основним джерелом зростання продуктивності праці, що не має обмежень є запровадження інновацій, нововведень. Варто відзначити, що саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає настільки швидкими темпами, що це дає змогу виготовляти все більше споживчих благ з якомога меншими затратами праці.

Відзначимо, що в сучасних умовах для консервного заводу ефективним було б впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу. Для цього необхідні інвестиції на технічне переозброєння діючого виробництва, підвищення частки витрат на активну частину основних виробничих фондів.

Залучення матеріально-технічних резервів дасть змогу зекономити живу та уречевлену працю. Тому вплив матеріально-технічних чинників на рівень продуктивності праці характеризують показники електроозброєності праці, фондоозброєності, фондівіддачі.

Пріоритетне значення для підвищення продуктивності праці на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» мають організаційно-економічні чинники, які визначаються станом і рівнем організації праці та управління. До таких чинників належать:

- 1) удосконалення форм організації виробництва, його наступна спеціалізація та концентрація, удосконалення організаційно-виробничих підрозділів і допоміжних служб на заводі;

- 2) удосконалення організації праці завдяки поглибленню поділу та кооперування праці, застосування передових методів і прийомів праці; покращення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; створення сприятливих умов праці та належної охорони праці;

- 3) удосконалення стану стимулювання праці на заводі, зокрема матеріального та нематеріального;

- 4) поліпшення організації управління підприємством завдяки вдосконаленню системи управління та оперативного управління виробничим процесом, запровадження автоматизованих систем управління в трудовий

процес.

Як вже було зазначено раніше, існують певні конкретні заходи щодо підвищення ефективності праці та виробництва. В результаті дослідження та аналізу виявилось, що вони чинять позитивний вплив на діяльність ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР». Серед основних виділено такі :

1. Удосконалення форм організації виробництва тісно пов'язано з приватною власністю на ресурси праці, а також з використанням системи ринків і цін для координування та управління економічною діяльністю.

2. Поліпшення організації праці з рахунок поширення поділу і кооперування праці сприятиме як зростанню продуктивності праці, так і підвищенню ефективності діяльності заводу загалом.

3. Покращення матеріального стимулювання праці як пріоритетний чинник, що посилює матеріальну заінтересованість найманих працівників у підвищенні результативності праці на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розміру прибутків працівників, з кількістю і якістю витраченої ними праці. Вплив системи матеріального стимулювання, що діє на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» на мотивацію найманих працівників опосередкований тим, на скільки адекватно вона сприймається працівниками, на скільки безпосередньо, на їхню думку, оплата праці пов'язана з кінцевими результатами праці. Заохочення до праці повинні сприйматися працівниками як соціально справедливі, щоб вони не відчували себе обділеними і не стали гірше виконувати свої безпосередні функціональні обов'язки.

Для того, щоб працівники сприймали систему оплати праці і заохочень як соціально справедливу, доцільно на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»:

- виявляти чинники, які знижують задоволеність працівників наявною системою стимулювання праці і практикою надання тих або інших пільг, які вже діють на підприємстві, і прийняття, у разі потреби, корекційних заходів;

- краще інформувати працівників про розмір заохочень (премій, надбавок, доплат і т.п.), і вказувати за що вони виплачуються;

- виявляти в процесі особистісних контактів, спілкування з підлеглими

проблем несправедливості розміру оплати праці;

- постійно варто відслідковувати ситуацію на ринку праці щодо розміру оплати тих професійних груп, з якими можуть порівнювати себе працівники, і вносити своєчасні зміни у систему оплати їхньої праці.

Дієвою формою мотивації до високопродуктивної праці є внутрішньогосподарська конкуренція. Її провідною метою є запровадження обґрунтованої системи матеріального та нематеріального стимулювання для працівників, що дасть змогу досягти поставлених цілей.

Основною метою трудової діяльності консервного заводу є лише отримання високого прибутку, але й в поліпшення системи мотивації персоналу. Вважаємо, що на заводі варто використовувати комплексні та цільові види внутріфірмових змагань. Комплексний вид передбачає оцінювання роботи цеху, підрозділу або найманого працівника за конкретно визначеними. Для покращення результативних показників, а саме збільшення обсягів продажу продукції або збільшення грошових надходжень варто проводити цільові.

Отже, в сучасних умовах господарювання консервному заводу необхідні нові моделі оплати праці, що порушують зрівнялівку в оплаті праці дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості працівника в результатах праці. У ринковій економіці необхідно не просто забезпечувати матеріальну зацікавленість у визначених результатах праці, але і зацікавити працівника в підвищенні ефективності своєї праці.

Вдосконалення організації управління виробництвом варто проводити через поліпшення системи управління виробничим процесом, якомога ширше залучення сучасних електронної техніки, машин, засобів зв'язку для збирання, оброблення та передачі інформації користувачам, що суттєво впливає на методи виконання функцій управління виробництвом, створює умови для оперативного та якісного їхнього здійснення. Все це сприяє удосконаленню управління об'єктом загалом та окремими структурними підрозділами.

До основних шляхів удосконалення форм та методів управління

виробництвом на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» належить вдосконалення форм і методів збирання первинної (фактичної) інформації. Відомо, що основою для прийняття управлінського рішення є інформація. Тому від своєчасного збирання достовірної інформації, що всебічно характеризує всі процеси і явища виробничо-господарської діяльності заводу та його структурних одиниць, а також від оперативної обробки і доведення її безпосереднім користувачам повністю залежить процес керівництва виробництвом.

Варто зауважити, що систему поліпшення управління виробництвом на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» включається вдосконалення організації виробництва, а саме:

- зміна внутрішньозаводського кооперування і спеціалізації процесу виробництва (спеціалізація цехів, конкретних робочих місць);
- вдосконалення організації роботи допоміжних служб (покращення організації роботи складських приміщень, раціоналізація роботи транспорту, вдосконалення роботи енергетичної, інструментальної і ремонтної служб);
- вдосконалення організації роботи, пов'язаної матеріально-технічним постачанням (своєчасне забезпечення основних цехів сировиною, матеріалами, напівфабрикатами, паливом і енергією).

Поліпшення організації праці виступає провідним механізмом підвищення продуктивності праці та передбачає:

- удосконалення організації і обслуговування робочих місць (впровадження типових проектів організації робочих місць робітників і службовців, а також організації праці в окремих цехах);
- удосконалення кооперації праці. впровадження передових прийомів і методів праці;
- підвищення рівня кваліфікації працівників, інтенсивності праці, здобуття нових та необхідних практичних навичок;
- ефективне використання робочого часу.

Резервом підвищення продуктивності праці може виступати зростання

рівня працездатності в покращених умовах праці на робочому місці.

Ефективного використання фонду робочого часу та як найповнішого та ефективного використання устаткування можна досягти за рахунок зниження простоїв під час робочої зміни через погіршення самопочуття працівників, несприятливі умови праці та мікротравми.

Стимулювання ефективної виробничої діяльності консервного заводу в підвищенні ефективності виробництва впливає із структури економічних систем. У кожній з них є дві частини: та що управляє і керована. Функції підсистеми, що управляє, можуть виконуватися органом, що управляє, і середовищем, що керує. Орган, що управляє, має певні адміністративні функції, його вказівки обов'язкові для відповідних виробничих осередків. Те, що ми називаємо середовищем, що управляє, не має адміністративних функцій і, зокрема, є сукупністю відносин, що формуються ринками продукції і праці. Поняття середовища, що управляє, витікає, по суті, з уявлень Адама Сміта про «невидиму руку», яка в умовах ринкової економіки вільної конкуренції так координує діяльність людей, що кожен з них, прагнучи до максимізації власної вигоди, діє в інтересах суспільства [14. с. 120]. В сучасних умовах на заводі організація ефективної роботи здійснюється на основі ієрархічної структури, в якій від підсистем, що управляють, до керованих передається по каналах зворотному зв'язку.

Залежно від співвідношення між необхідними і фактичними характеристиками ефективності встановлюються заохочення і санкції.

Управління продуктивністю праці – складне комплексне завдання, сутністю якого є створення умов зростання продуктивності праці, що однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах розробки і провадження програми зростання продуктивності праці. Вважаємо, що питання підвищення ефективності діяльності підприємства мають вирішуватися після усвідомлення проблеми й

ухвалення рішення про планомірні заходи, спрямовані на підвищення продуктивності праці, знаходження взаємозв'язку між продуктивністю живої праці та економічними показниками продуктивності діяльності організації в цілому. В умовах обмеженості ресурсів внутрішньовиробничі резерви, які виявляються і здійснюються безпосередньо на підприємстві, є первісним джерелом розвитку та характеризуються, наразі, недостатньо ефективним використанням технології, сировини і робочого часу, наявністю втрат часу, невикористанням соціально-психологічних і особистісних складових діяльності персоналу.

В умовах сьогодення у вирішенні проблеми зростання продуктивності праці важливою є роль мотиваційної системи, яка розглядає людину як головного носія знань і джерел розвитку інтелектуального капіталу на підприємстві. Причому мова йде не тільки про стимулювання до високопродуктивної праці, а й про мотивацію професійного росту, підвищення кваліфікації, створення сприятливого соціально-психологічного клімату. Наші висновки ґрунтуються на тому, що сучасні дослідники в нинішній моделі управління виділяють такі чотири блоки, як персонал організації; облік знань і здібностей працівників; стиль і культура ділових і міжособистісних взаємин співробітників; довгострокові цілі розвитку організації. Сучасне управління послідовно орієнтується на активізацію можливостей людини й проблема управління продуктивністю праці безпосередньо пов'язана з вдосконаленням кадрової роботи. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональна структурна і просторова розстановка, зміна організаційної культури залежить від ефективності виконання службою управління персоналом функцій і є запорукою досягнення запланованих показників продуктивності праці, реалізації програм управління продуктивністю праці підприємства

### 3.2. Вдосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві

В сучасних умовах для України характерна тенденція випередження темпів зростання середньомісячної заробітної плати порівняно з темпами зростання продуктивності праці. Така ситуація є неприйнятною для нормального розвитку країни, оскільки повністю суперечить засадам економіки як науки, свідчить про те, що керованість в управлінні продуктивністю праці втрачена, формування механізмів оплати праці в Україні не залежать від економічних результатів діяльності. Окреслена тенденція, на наш погляд, може мати місце лише як тимчасово допустима, така, що показує необхідність втрутитися в ситуацію у царині оплати праці та формування доходів. Вважаємо, що перспективним першочерговим завданням має бути зростання ролі держави у регулюванні цих важливих макроекономічних показників. Оскільки важелі ринкового саморегулювання нині показують неспроможність забезпечити оптимальні співвідношення в зростанні продуктивності праці і розміру її оплати. Порівняння показників заробітної плати і продуктивності праці України з розвиненими європейськими країнами вказує на значні темпи відставання нашої країни за рівнем оплати праці, а ніж за рівнем продуктивності праці. Статистичні дані свідчать, що продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Європейського Союзу. Проте середній розмір заробітної плати в Україні порівняно з країнами ЄС становить не 30 %, а приблизно 5–18% [59]. Подані дані свідчать, що пересічний найманий працівник в Україні недоотримує заробітної плати в порівнянні з наявним рівнем продуктивності праці. Вважаємо, що така ситуація відображає надмірну експлуатацію праці, тобто нееквівалентний обмін праці і отримуваного доходу. До того ж варто відмітити, що українські роботодавці здебільшого економічно зацікавлені використовувати саме дешеву робочу силу, не прагнуть до модернізації робочих місць, заміни застарілого обладнання, впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, розробки



інновацій, запровадження інноваційної продукції. Тому правомірним є твердження, що низький розмір зарплати, у свою чергу, спричиняє низький рівень продуктивності праці. Проте загально відомо, що якщо не буде підвищення рівня продуктивності праці то не буде створено підґрунтя для зростання зарплати і реальних доходів зайнятого населення.

Отже, немає сумніву в тому, що в Україні потребує зламу ситуація неефективного управління продуктивністю праці. На нашу думку, формування ефективного механізму підвищення продуктивності праці на усіх економічних рівнях управління має базуватися, перш за все, на розробленні сучасної методологічної бази виявлення, визначення та оцінювання рівня продуктивності праці. Фахівці у царині економіки праці вважають, що треба подолати розбіжності в тлумаченні понять «продуктивність» та «ефективність», які привносять неточності в розуміння механізму управління продуктивністю. Причинами такої ситуації є методи вимірювання продуктивності праці (розрахунок продуктивності працівка відношення обсягу виготовленої продукції (послуг) до затрат праці) та обрання методів врахування затрат праці та методів управління продуктивністю праці. Варто відзначити, що при визначенні та обранні методу управління продуктивністю праці, варто враховувати, що обсяг виробленої продукції залежить від сукупності затрат живої та минулої.

Не варто залишати поза увагою затрати минулої, уречевленої праці, які включають витрати праці, пов'язані зі створення засобів виробництва, що використовуються, споживаються у процесі праці найманими працівниками тощо. Тому для ґрунтового аналізу динаміки даного показника доцільно враховувати значення усіх затрат праці, крім того важливе значення має інтенсивність живої праці, співвідношення потенційної і реальної віддачі уречевленої праці. Тому сьогодні методи вимірювання та оцінювання продуктивності праці, управління продуктивністю праці на усіх рівнях економічного аналізу вимагають чергового розвитку та вдосконалення. Об'єктивне вимірювання продуктивності праці є надзвичайно складною

задачею, особливо з урахуванням численних чинників, що впливають поза межами конкретного підприємства, окремого регіону, країни загалом. До цієї пори недослідженим є вплив на рівень та зміну показників продуктивності праці інституціональних, глобальних чинників, структурних змін у зайнятості, динаміка безробіття, формування конкурентного середовища тощо. Не зважаючи на існування сукупності методичних підходів до розрахунку рівня продуктивності праці, розроблених переважно у минулому столітті, досконалих та обґрунтованих методологічних підходів до оцінювання показників продуктивності праці не існує. Сьогодні фахівці івчені у галузі економіки праці відзначають відсутність відповідної статистичної інформації, яка узгоджується із прийнятою системою обліку обсягів виробленої продукції і затрат праці.

Управління продуктивністю праці є неможливим без врахування затрат праці, що означає економію живої і уречевленої праці або скорочення суспільно необхідного робочого часу на виробництво одиниці товару або надання послуги. В найближчій перспективі на рівні підприємства ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» завдання управління продуктивністю праці потребують, передусім, врахування витрат праці найманих працівників на виготовлення конкретних видів продукції. Варто відзначити, що прогнозування динаміки продуктивності праці не може обмежуватись лише аналізом продуктивності живої праці, оскільки зміни продуктивності праці мають переважно залежати від частки минулої праці. В даному випадку мається на увазі те, що перспективи зростання продуктивності праці означатимуть, що частка живої праці помітніше зменшуватиметься порівняно з уречевленою.

Враховуючи зазначену обставину, методи підвищення продуктивності праці мають враховувати комплекс різноманітних впливових факторів, які впливають на зміну продуктивності праці, економію затрат праці на різних економічних рівнях управління. Оскільки багатоманітні чинники впливу (основний капітал, механізація, автоматизація праці, впровадження новітніх

передових технологій виробництва, використання якісної сировини та матеріальних ресурсів, рівень організації праці, кваліфікації, мотивації праці, стан трудової дисципліни, гострота конкуренції, вплив світової економічної кризи, глобалізації тощо) можуть діяти різновекторно, впливаючи з різною силою (як позитивно, так і негативно) на економічний стан підприємств, трудову поведінку працівників, інтенсивність праці, то об'єктивно виникає потреба у функціонуванні ефективної системи управління підвищенням продуктивності праці. Головне призначення такої системи – це заохочення працівників до високопродуктивної праці усіма можливими методами, які перебувають у нормативно-правовому полі. Серед таких методів на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» ми пропонуємо виокремлювати три основних групи: по-перше, організаційні та техніко-технологічні методи, по-друге, соціально-економічні та морально-психологічні методи, по-третє, адміністративно-нормативні методи.

Організаційні та техніко-технологічні методи:

- впровадження досягнень НТП в організацію праці;
- технічне переозброєння праці, ресурсозбереження;
- модернізація робочих місць, ліквідація безперспективних робочих місць;
- перехід від ручної, важкої праці домеханізованої, автоматизованої, комп'ютеризованої праці;
- контроль за економією затрат живої та минулої.

Соціально-економічні та морально-психологічні методи:

1) методи економічні: економічний вплив на працівників зарезультатами праці за допомогою диференціації в оплаті праці, заохочення трудового суперництва (премії, заохочення на основі надання пільг та компенсацій, відшкодування вартості житла, проїзду, харчування, лікування, участі у капіталі; інвестування у розвиток персоналу тощо);

2) методи соціального впливу: постійне підвищення кваліфікації працівників; забезпечення "збагачення" змісту праці, сприятливих та

безпечних умов праці, саморозвитку, надання більшої самостійності в роботі; делегування більших повноважень, залучення до участі в управлінні, заохочення наданням соціальних гарантій і пільг, розвиток соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної інфраструктури, впровадження системи профілактики захворювань та регулювання інтенсивності праці тощо;

3) методи морально-психологічного впливу: створення сприятливого психологічного клімату; підтримка ініціативи; оголошення подяки; нагородження грамотами, медалями, представлення до звань, висування на вищу посаду;

4) методи соціального партнерства – регулювання продуктивності праці на основі колективних угод, впливу колективу на підвищення трудової активності.

Адміністративно-нормативні методи;

1) адміністративний контроль за продуктивністю праці, затратами праці, ресурсів;

2) адміністративний вплив на продуктивність праці персоналу на основі наказів, розпоряджень, інструкцій;

3) встановлення норм праці з відповідними санкціями заневвиконання норм виробітку, порушення трудової дисципліни;

4) розробка системи оцінки праці;

Перша група методів орієнтована підняти продуктивність праці на новій техніко-технологічній основі, забезпечити модернізацію робочих місць, ліквідацію фізично важкої, ручної праці за допомогою впровадження досягнень науково-технічного прогресу; друга група методів має створювати

високу мотивацію до продуктивної праці за допомогою економічних, соціальних та морально-психологічних методів впливу на трудову поведінку людини. Особливої уваги заслуговують методи соціального партнерства, які передбачають використання можливостей соціального діалогу, колективно-договірного регулювання праці, зростання ролі профспілки, трудового

колективу у підвищенні трудової активності працівників. Третя група методів призначена регулювати продуктивність праці, дотримання та виконання встановлених норм праці за допомогою адміністративних важелів (наказів, інструкцій, розпоряджень тощо).

Важливим критерієм ефективності управління продуктивністю праці ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» слід вважати досягнення позитивної динаміки та зміни продуктивності праці, економію затрат живої та минулої (уречевленої) праці і забезпечення на цій основі ефективного функціонування заводу у довгостроковій перспективі.

Зауважимо, що макроекономічні показники зростання продуктивності праці дають змогу контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, їхню відповідність умовам ринкової рівноваги, стратегічним орієнтирам розвитку національної економіки. Стосовно підвищення продуктивності праці варто брати до уваги те, що основні «рецепти» з цього приводу вже розроблені світовим досвідом, їх треба лише вивчити, адаптувати і використовувати. Зазначимо, що вирішальним підґрунтям зростання продуктивності праці є, передусім, науково-технічний прогрес, запровадження ресурсозберігаючих технологій, поліпшення технології виробництва і продукції. Доречно нагадати, що витрати розвинених країн на науку і високі технології у десятки разів перевищують аналогічні витрати в Україні. Це дозволяє розвивати виробництво високотехнологічної продукції, що приносить левову частку доходів від експорту, нарощувати обсяги виробництва конкурентоспроможних товарів і послуг [7, с.142].

Між тим не треба забувати, що підвищення продуктивності праці (як і нарощування обсягів виробництва) не може бути самоціллю, адже пріоритетом в цивілізованому світі сьогодні вважається якісний людський розвиток. Тому, опікуючись проблемою зростання продуктивності праці, не можна нехтувати значенням соціальних процесів, розвитком освіти, науки, охорони здоров'я, забезпеченням гарантій в оплаті праці і соціальному захисті, забезпеченням безпеки праці, підвищення кваліфікації, постійного

професійного навчання кадрів. Ключовою проблемою при цьому має бути подолання низької мотивації до високопродуктивної праці, до розробки раціоналізаторських пропозицій, винаходів. Невикористаним резервом в цьому контексті залишається потенціал соціального партнерства. На цьому треба зосередити особливу увагу, адже науково-технічні, технологічні, соціальні та економічні передумови і методи зростання продуктивності праці дуже рідко стають предметом обговорення соціальних партнерів на різних економічних рівнях. Питання щодо створення таких передумов вкрай рідко передбачаються у колективних трудових угодах, хоча правові засади для цього давно створені.

Програма управління продуктивністю праці на підприємстві охоплює такі етапи:

- 1) вимірювання та оцінку досягнутого рівня продуктивності праці як в цілому, так і за окремими видами праці;
- 2) пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної під час вимірювання і оцінки;
- 3) розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який передбачає конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи, очікуваний економічний ефект від впровадження, визначає відповідальних виконавців;
- 4) розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;
- 5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом та всією програмою, оперативне регулювання їх виконання;
- 6) вимірювання та оцінку реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Отже, продуктивність праці – основний показник економічної ефективності виробництва галузі і кожного підприємства. При аналізі і плануванні продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення і використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей

підвищення продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоча і виявлені, але з різних причин ще не використані. Взаємодія факторів і резервів полягає в тому, що якщо фактори являють собою рушійні сили, то використання резервів – це безпосередньо процес реалізації дії тих чи інших факторів. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності праці на даному підприємстві. З метою зростання продуктивності праці, на підприємствах доцільно розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю праці. Підвищення продуктивності праці має важливе значення як чинник збільшення випуску продукції, зниження витрат і підвищення норми і маси прибутку, забезпечення добробуту працівників, підвищення конкурентоспроможності фірми, а на макрорівні – як визначальний чинник економічного зростання та підвищення рівня життя населення. На даному етапі економічного розвитку на підприємстві варто приділити увагу реалізації внутрішньо-організаційних економічних і соціально-психологічних факторів підвищення продуктивності праці.

В наш час коли в усьому світі відчувається гостра потреба в ресурсах, одним з найважливіших загальногосподарських та галузевих завдань є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників. Реалізація цього завдання неможлива без підвищення продуктивності та ефективності праці. Резерви зростання продуктивності праці - це невикористані можливості економії затрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших факторів (удосконалення техніки і технології, організації виробництва і праці, застосування прогресивних форм і систем її оплати)

### Висновки до 3 розділу

Важливою складовою стратегічних завдань розвитку національної економіки є підвищення продуктивності праці. Тенденції неефективного управління продуктивністю праці в країні потребують позитивних змін, які можна досягти на основі комплексного застосування на усіх рівнях організаційних, техніко-технологічних, соціально-економічних, морально-психологічних та адміністративно-нормативних важелів та методів впливу на трудову поведінку працівників. Невід'ємною умовою ефективного управління продуктивністю праці в Україні та забезпечення її підвищення вважаємо забезпечення об'єктивної оцінки продуктивності праці, постійний моніторинг її динаміки на усіх рівнях управління та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою. Перспективи наукових досліджень в

цій сфері мають бути обов'язково пов'язані із вдосконаленням методології оцінювання продуктивності праці на різних рівнях управління з урахуванням факторів внутрішнього і зовнішнього (глобального) середовища.

Залучення резервів поліпшення організації праці як механізму підвищення продуктивності праці передбачає включення: удосконалення організації праці та обслуговування робочих місць; поліпшення кооперації праці, впровадження передових прийомів і методів праці, покращення оплати праці; підвищення кваліфікаційного рівня працівників, інтенсивності праці, набуття практичних навичок; ефективного використання робочого часу шляхом усунення непродуктивних втрат робочого часу.

Підвищення продуктивності праці може досягтися за рахунок збільшення працездатності в покращених умовах на робочому місці. Ефективне використання фонду робочого часу і ефективність використання устаткування, обладнання досягаються в результаті зниження простоїв впродовж робочого дня (зміни) через погіршення самопочуття, несприятливі умови праці та травматизм.



## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дипломній роботі теоретично узагальнено матеріали наявної джерельної бази та по-новому вирішено наукове завдання щодо перспектив виявлення та використання резервів зростання продуктивності праці на підприємстві. Результати проведеного дослідження дають змогу зробити такі основні висновки:

Для забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, стійкого зростання продуктивності праці та економічного зростання України необхідно розробити такі організаційно-економічні заходи, які здатні реалізувати процес наближення України до європейських стандартів. Створення ефективного економічного середовища, а також сприятливих і безпечних умов праці з урахуванням специфіки виробничого процесу є досить складним завданням для підприємств різних типів виробництв.

Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує, що результативність будь-якої виробничо-господарської діяльності залежить передусім від компетентності та творчої активності управлінських кадрів, достатньо глибокого знання ними соціально-економічної ситуації, законодавчої бази та соціальних аспектів розвитку країни.

Основним асортиментом консервного заводу є консервовані та мариновані овочі, закуски. Підприємство використовує місцеву сировинну базу і має десятки закупівельних пунктів у селах Закарпатської області. Серед асортименту продукції ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР»: фрукти іовощі консервовані; фрукти та овочі консервовані в скляних банках; корнішони (огірочки) консервовані у бляшаних і скляних банках; горох консервований у бляшаних і скляних банках; солodka кукурудза консервована у бляшаних і скляних банках; томати очищені і неочищені, цілі і нарізані, консервовані у бляшаних і скляних банках; соки, нектари фруктові, ягідні і овочеві, концентрати соків; сік томатний. На ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» функціонує три основні технологічні цехи: овочевий; фруктовий та

фабрикатний.

Підприємство має сезонний характер роботи. На сьогоднішній день тут працюють 215 чоловік, для яких створені всі необхідні умови праці. На ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» за 2019–2022 роки обсяг реалізованої продукції зріс на 19%; фонд оплати праці на 21%., що на 2% випереджає темпи зростання продуктивності праці.

Аналіз основних показників діяльності ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» дає змогу зробити висновок, що завод є прибутковим підприємством, обсяги прибутку якого кожного року зростають, підвищується продуктивність праці й незначними темпами зростає зарплата.

За рахунок автоматизації потокових ліній на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» у фруктовому цецу в 2022р. економія робочої сили у 2022 р. може становити 18 осіб.

Продуктивність праці є інструментом управління і критерієм ефективності виробництва на рівні підприємства. Основними соціально-економічними результатами ефективного управління продуктивністю праці є: соціальні результати, які передбачають забезпечення оптимальної інтенсивності праці, можливість підвищення рівня заробітної плати, поліпшення умов праці, розширення соціальних програм, підвищення іміджу країни (організації); економічні результати, що передбачають зниження собівартості продукції; зростання розмірів прибутку, збільшення джерел розширення виробництва, розроблення і впровадження новацій.

Методи підвищення продуктивності праці мають враховувати комплекс різноманітних впливових факторів, які впливають на динаміку продуктивності праці, економію затрат праці на різних економічних рівнях. Оскільки різноманітні фактори впливу можуть діяти різновекторно, впливаючи з різною силою (як позитивно, так і негативно) на економічний стан підприємства, трудову поведінку працівників, інтенсивність праці, то об'єктивно виникає потреба у функціонуванні ефективної системи управління підвищенням продуктивності праці. Головне призначення такої системи – це заохочення

працівників до продуктивної праці усіма можливими методами, які перебувають у правовому полі. Серед таких методів на ТзОВ «Консервний завод «УНІВЕР» ми пропонуємо виокремлювати три основних групи: по-перше, організаційні та техніко-технологічні методи, по-друге, соціально-економічні та морально-психологічні методи, по-третє, адміністративно-нормативні методи.

Проте на сьогодні в Україні дуже мало приділяється уваги концептуальним дослідженням та розробкам щодо вдосконалення механізму ефективності праці, як пріоритетного напрямку державного регулювання; неналежно розроблені теоретико-методологічні аспекти взаємозалежності між ефективністю праці та її стимулюванням, оцінкою ефекту від праці у системах стимулювання; з теоретичної точки зору існує чимало трактувань, що ускладнює єдину термінологію та формування єдиного підходу до дослідження проблем ефективності праці. Саме цим і пояснюється актуальність даного дослідження. Практика господарювання на ринкових засадах підтверджує ту незаперечну істину, що результативність будь-якої виробничо-господарської та комерційної діяльності залежить передусім від компетентності та творчої активності управлінських кадрів, достатньо глибокого знання ними законів, закономірностей та умов економічного розвитку, законодавчої бази та соціальних аспектів господарювання. Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання. Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників //Україна: аспекти праці. - 2006. - № 1. - С. 42-48: с.
2. Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Н. Бондар, В. Воротін, О. Гаєвський,; За заг. ред. А. В. Калини; Міжрегіональна академія управління персоналом . - К.: МАУП, 2006. - 350 с .
3. Богиня Д. П.; Грішнова О. А. // Основи економіки праці (Знання – прес, 2000 – 313 с.
4. Бойчик І.М. Економіка підприємства / І. М. Бойчик. – К.: Атака, 2004. – С. 113-114.
5. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І., Піча Ю.В. Економіка підприємства: навч. посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів I – IV рівнів акредитації. Друге видання, виправлене і доповнене – К.: "Каравела"; Львів: "Новий світ - 2000", 2004. – 298 с.
6. Бондар Н.М. Економіка підприємства: навч. посіб. / Н.М. Бондар. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – с. 400
7. Бугуцький О. Ефективне використання праці - основа підвищення продуктивних сил суспільства //Україна: аспекти праці. - 2000. - № 3. - С. 3-9
8. Вітвіцька О. В. Нормативне використання капіталу - основа підвищення продуктивності //Актуальні проблеми економіки. - 2007. - № 6. - С. 3 - 7.
9. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці //Україна: аспекти праці. - 2006. - № 2. - С. 29-33:
10. Владимірова Л.П. Економіка праці / Л. П. Владимірова. – Навчальний посібник – 2-е вид., Перероб. і доп. – М.: Дашков М. Р. і Комар М. С. – 2002. – 300с.

11. Герасименко О. О. Ефективність управління працею: соціально-економічний вимір / О. О. Герасименко // Формування ринкової економіки: [зб. наук. праць] – Спец. вип.: у 3 т. Т.1. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К. : КНЕУ, 2019. – С. 192 – 200.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підруч. / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
13. Діагностика стану підприємства: теорія і практика: Монографія / За заг. ред. проф. А.Е. Воронкової. - Х.: ВД –Інжек, 2006. - 448 с.
14. Дієсперов В.С. Фактори продуктивності праці / В. С. Дієсперов // Економіка, 2004.- с. 33-40
15. Дзюбик С. Д., Ривок О. П. Основи економічної теорії. — К.: Основи, 1994. — 297 с.
16. Економіка, організація і планування промислового виробництва / В.І. Виборнов, Ф.П. Висюлін, Н.А. Лисицин та ін.; Під ред. Н.А. Лисицина. – Мн.: Виш. шк., 1995. – 446 с.
17. Економіка підприємства : Під ред. проф. О.И. Волкова и доцента О.В. Девяткіна. – 3-е вид., 2002. – 601 с
18. Економіка підприємства / За ред. С. Ф. Покропивного. — К.: КНЕУ, 2000.
19. Економіка підприємств / За ред. В. П. Вихруща, П. С. Харіва. —Тернопіль, 1999.
21. Економіка підприємства : Підручник для економічних вузів : 2-е вид., Мн.: БГЭУ, 2000. – 475с.
22. Економіка підприємства: Підручник для економічних вузів : 2-е вид., Під ред. А.И.Руденко. – Мн.: БГЭУ, 1995. – 475с.
23. Економіка підприємства / Під ред. В. Я. Горфінкеля, В. А. Швандара. — М.: ЮНИТИ, 1998.
24. Економічна теорія: Політекономія: Підруч. / За ред. В. Д. Базилевича. — К.: Знання-Прес, 2001. — 581міка АПК. – 2003. – № 12. – С.46

25. Економіка підприємства. Підручник. / Под ред. проф. Н.А. Софронова. – Гриф МО РФ. – М.: Економіст – 2003. – 608с.
26. Економіка праці: Підручник / За ред. проф. П.Е. Шлендера, проф. Ю. П. Кокіна. – М.: МАУП. – 2003. – 592с.
27. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 951с.
28. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
29. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008 . – 407 с.
30. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. Т. 1 / за ред. С. В. Мочерного. – Львів: Світ, 2005. – 606 с.
31. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально трудові відносина / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2004. – 258с.
32. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. / А. В. Калина – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
33. Крайник О. П. Економіка підприємств / О. П. Крайник. Львів, 2003.– с.146 – 152.
34. Кудінова А. Аналіз продуктивності праці / Алевтина Кудінова, Денис Верба // Справочник економіста: Искусство управления финансами. – 2009. – № 6. - С. 79-88. Кодекс законів про працю (остання редакція) від 22. 05. 2008 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
35. Козоріз М. А. Вплив підприємництва на розв'язання соціально – економічних проблем / М. А. Козоріз // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Регіональна політика: досвід Європейського Союзу тайого адаптація до умов України. – Вип. 5. – 2003.– С. 188 – 193.
36. Конституція України // Відомості Верховної Ради. –

[Електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>

37. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону: моногр. // О. М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2002. – 136 с.

38. Левченко О. М. Якість трудового потенціалу як визначальна умова конкурентоспроможності робочої сили / О. М. Левченко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 14 – 19.

39. Мірошніченко І.С. Резерви росту продуктивності праці різних типів виробництв / І.С. Мірошніченко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [Сучасні проблеми економіки та управління підприємствами]. Том 7.- Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2007, - 807 [582 - 586] с.

40. Мірошніченко І.С. Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати працівників малих підприємств Кіровоградської області / І.С. Мірошніченко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип.10, ч.І. – Кіровоград: КНТУ, 2006. – 332 с.

41. Пасека С. Р. Продуктивність праці на сучасному етапі: методика вимірювання та комплексна оцінка // – 2008. №3. – С. 45

42. Попова І.А. Систематизація чинників, що впливають на рівень продуктивності праці й заробітної плати / І.А. Попова // Економіка та право. – 2019. – №1. – с. 118-119

43. Пинзеник В.М. Коні не винні, або реформи чи їх імітація / В.М. Пинзеник. – К.: 1998 с.33]

44. Писаренко Б.А. Регламентна система управління продуктивністю праці / Б.А. Писаренко, Н.Б. Проценко // Вісн. економ. науки України. – 2019.– №2. – с.113-116

45. Пустовойтенко В.П. Стратегія економічного зростання // Урядовий кур'єр. – 1999. – 4 –березня. с. 12.

46. Ревенко А. П. Забута продуктивність праці / А. П. Ревенко // Дзеркало Тижня. – 2008.
50. Семикіна М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки . – [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : [http://pk.napks.edu.ua/library/compilations\\_vak/eiu/2019/3\\_4/p\\_88\\_94.pdf](http://pk.napks.edu.ua/library/compilations_vak/eiu/2019/3_4/p_88_94.pdf)
51. Семенов А.Г. Стратегічні методи підвищення ефективності виробництва на підприємствах: // А. Г. Семенов. Монографія Ревенко А.Забута продуктивність праці Запоріжжя: ГУ –ЗІДМУ, 2006. -376 с.
52. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір / Л. К. Семів. – Львів: Видавництво Нац. ун. «Львівська політехніка», 2004. – 392 с.
53. Словник іншомовних слів / уклад. Л. О. Пустовіт та ін. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.
54. Статистичний щорічник України за 2021 рік. – К.: Консультант, 2022. – 370 с.
- 55 . Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004 – 2015 рр.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во екон. та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
56. Стукалова Е.С. Управління стимулюванням навч. посіб. / Е. С. Стукалова. 2006. – С. 23 – 34.
57. Юхименко П.І. Історія економічних вчень: навч. посіб. / П.І. Юхименко, П.М. Леоненко. – К.: Знання-Прес, 2008. – с. 583 – 585.
58. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: моногр. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т екон. пром-сті. – Донецьк, 2006. – 208 с.
59. Ярошевська О.В. Резерви поліпшення основних техніко–економічних показників діяльності підприємства // Наукові праці КНТУ.



Економічні науки, 2019, вип. 17: Електронний ресурс. – Режим доступу:  
[http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_17\\_ekon/stat\\_17/23.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/23.pdf)

60. Ященко О. І. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємства / О. І. Ященко. – [Електронний ресурс]– Режим доступу:[http://www.nbu.gov.ua/portal/chem\\_biol/nvnlts/17\\_8/271\\_Jaszczenko\\_17\\_8.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/17_8/271_Jaszczenko_17_8.pdf)