

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА

ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Менеджмент персоналу

07 – Управління та

адміністрування

073 - Менеджмент

Форма навчання: Очна(денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Фактори та резерви підвищення продуктивності праці»

здобувача Коломієць Ангеліни Степанівни

Науковий керівник: канд.екон.наук. доц. Даниленко Олена Авксентіївна

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною

комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри:

доктор економічних наук,

професор Лопушняк Г.С.

(підпис)

Київ 2023

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА
ГЕТЬМАНА»**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра соціоекономіки та управління персоналом**

**ОСВІТНЬО ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
адміністрування**

**Менеджмент персоналу
073 – Менеджмент
07 – Управління та**

ПОГОДЖЕНО

Керівник проєктної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ О.І. Кравчук
_____ 20__ р

_____ Г.С. Лопушняк
_____ 20__ р

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

**здобувачу вищої освіти Коломієць Ангеліні Степанівні
форми навчання (очної) денної**

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи *на тему*

Фактори та резерви підвищення продуктивності праці

Тему затверджено наказом ректора Університету від «_____» _____ 20__ р №

**Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах
взятих з самого підприємства ВЗП «Хміль», підручників та з
інформаційних інтернет джерел.**

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1. Теоретико –методичні аспекти підвищення продуктивності праці

Розділ 2. Аналіз продуктивності праці, основних факторів та резервів її
підвищення на підприємстві ВЗП «Хміль»

Розділ 3. Напрями підвищення продуктивності праці на ВЗП «Хміль»

Об’єкт дослідження: процес продуктивності праці на ВЗП «Хміль».

Предмет дослідження: теоретико-методичні та прикладні аспекти підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи: виявлення факторів впливу на продуктивність праці та резервів її підвищення на прикладі ВЗП «Хміль».

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У Розділі 1

Розкрити сутність, показники, методи виміру продуктивності праці та соціально- економічне значення її підвищення. Охарактеризувати методичні засади оцінювання впливу факторів на продуктивність праці та визначення резервів її підвищення;

У Розділі 2

Провести аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на ВЗП «Хміль». Провести факторний аналіз продуктивності праці та оцінки резервів її зростання на ВЗП «Хміль».

У Розділі 3

Запропонувати рекомендації щодо збільшення продуктивності праці на ВЗП «Хміль». Оцінити ефективність запропонованих заходів.

Завдання підготував науковий керівник:

(дата)

_____ Даниленко О.А
(підпис)

Завдання одержав здобувач:

_____ Коломієць А.С

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна бакалаврська робота складається з 3 розділів, кожний з яких має по 3 підпункти. Перший розділ висвітлює теоретичні аспекти теми факторів та резервів підвищення продуктивності праці, другий розділ є аналітичним, третій - рекомендаційним. Обсяг дипломної роботи - 57 аркушів, включаючи список використаних джерел. У дипломній роботі є 4 таблиці. Під час написання використано 36 джерела.

Також робота містить результати практичної наукової діяльності:

1. Участь у науковій конференції: II-й Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і учнівської молоді «Облік, оподаткування і контроль в управлінні» 24 листопада 2022 року в Центральній українському національному технічному університеті (м. Кропивницький) з тезами доповіді на тему: «Методичні підходи до факторного аналізу продуктивності праці та оцінки резервів її зростання» (тези доповіді додаються).
2. Тези, опубліковані у матеріалах конференції: Коломієць А.С. Методичні підходи до факторного аналізу продуктивності праці та оцінки резервів її зростання. *Облік, оподаткування і контроль в управлінні*. Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і учнівської молоді 24 листопада 2022 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. с. 169-172.

Об'єктом дослідження є процес продуктивності праці на ВЗП «Хміль».

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти підвищення продуктивності праці на підприємстві

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є виявлення факторів впливу на продуктивність праці та резервів її підвищення на прикладі ВЗП «Хміль».

Завдання кваліфікаційної бакалаврської роботи:

- розкрити сутність, показники, методи виміру продуктивності праці та соціально- економічне значення її підвищення;
- охарактеризувати методичні засади оцінювання впливу факторів на продуктивність праці та визначення резервів її підвищення;
- провести аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на ВЗП «Хміль»;
- провести факторний аналіз продуктивності праці та оцінка резервів її зростання на;
- запропонувати рекомендації щодо збільшення продуктивності праці на ВЗП «Хміль»;
- оцінити ефективність запропонованих заходів.

Вищезазначені завдання вирішуються за допомогою наступних **методів дослідження**, як теоретичні методи для розкриття сутності продуктивності праці, її оцінювання та визначення резервів її підвищення; аналізу – для проведення аналізу рівня та динаміки продуктивності праці на підприємстві та для проведення факторного аналізу продуктивності праці; узагальнюючі методи – для надання рекомендацій щодо збільшення продуктивності праці на підприємстві.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що виявлено особливості підвищення продуктивності праці на ВЗП «Хміль» і запропоновано напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Практичне значення дослідження полягає у впровадженні розроблених інноваційних рекомендацій резервів підвищення продуктивності праці в ВЗП «Хміль» з метою підвищення ефективності роботи компанії. Роботу завершено та захищено у 2023 році.

Ключові слова: продуктивність праці, резерви підвищення продуктивності праці, фактори продуктивності праці.

В і д г у к

Про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувача факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»

Коломієць Ангеліни Степанівни

на тему «Фактори та резерви підвищення продуктивності праці»

1. Актуальність теми:

Питання підвищення продуктивності праці є ключовим фактором подолання економічної стагнації, забезпечення сталого розвитку і високих темпів зростання як економіки в цілому, так і рівня життя населення. Практичне значення дослідження факторів впливу на продуктивність праці та пошуку резервів її підвищення на рівні підприємства зумовлене тим, що сучасна економіка часто шукає найефективніші шляхи використання обмежених ресурсів для задоволення потреб суспільства, і серед цього переліку ресурсів є праця як визначальний фактор виробництва. Тому дослідження шляхів підвищення продуктивності праці на основі виявлення впливу факторів на її зміну та розрахунку на цій підставі резервів зростання продуктивності є актуальним напрямком для дослідження.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи:

- В 1-му розділі задовільно висвітлені теоретичні аспекти досліджуваної теми.
- Щодо окремих аналізованих категорій. наведено власну авторську позицію.
- Частково обґрунтовано вибір методик аналізу досліджуваних проблем, які застосовані в аналітичному розділі КБР.
- Аналіз актуальності предмета дослідження та стану справ з досліджуваної теми представлений текстом, аналітичними розрахунками, таблицями.
- У роботі дотримано логічності в ланцюгу тема-об'єкт-предмет-мета-завдання-висновки.
- Вступ та реферат містять усі необхідні елементи.
- Висновки стисло відображають зміст КБР.

3. Наявність самостійних розробок автора:

- Власне дослідження сутності категорії «продуктивність праці».
- Узагальнено результати теоретико-методичних напрацювань з обраної теми КБР.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій:

Основні поняття здебільшого визначені, однак, не завжди наявні

критичні зіставлення та узагальнення різних поглядів, авторська наукова позиція частково проголошена.

5. Наявність недоліків:

- В 1-му розділі не повною мірою висвітлені теоретичні аспекти досліджуваної теми.
- Частково дотримано адресності наведеної в 1-му розділі КБР інформації: не на кожне твердження, не на кожен цифровий матеріал та факт тощо є посилання з зазначенням автора та номера джерела в списку літератури. Є посилання не на усі зазначені в списку літератури джерела.
- Частково проаналізовано наведену інформацію: не кожне твердження, не кожен цифровий матеріал, факт тощо проаналізовані з визначенням позитивних та негативних моментів.
- Недостатньо використано репрезентативний масив сучасних класичних, полемічних вітчизняних та зарубіжних літературних джерел.
- Недостатньо обґрунтовано вибір методик аналізу досліджуваної проблеми.
- Розділ 2 не містить фактологічне підтвердження актуальності для конкретної організації предмета дослідження.
- У 2 - му розділі КБР недостатньо визначено стан справ з досліджуваної теми в конкретній організації за період не менше 2-х років, а саме: досягнень та проблем. Факторний аналіз продуктивності праці відсутній. Наведено тільки таблиця з деякими даними в динаміці. Розрахунки по оцінці резервів зростання продуктивності праці на ВЗП «Хміль» відсутні.
- Не виявлено причини наявних проблем.
- В 2-му розділі не використано розглянуті в 1-му розділі методики аналізу предмета дослідження.
- Аналіз актуальності предмета дослідження та стану справ з досліджуваної теми представлений переважно текстом, з недостатнім використанням аналітичних розрахунків, таблиць, рисунків та відповідних тлумачень і висновків.
- При підготовці 2 -го розділу не використано економіко-математичні методи, програмні засоби для групування, розрахунків та аналізу.
- У завершенні 2-го розділу зміст висновків не відображає сутності проведеного аналізу (висновки його не стосуються). Так автор зазначає: цит. «Робочий час, його не вистачає для нормальної

продуктивності праці», однак, аналізу впливу робочого часу (чи трудомісткості) на продуктивність праці не було проведено. Автор виділяє проблему: цит. «Реалізація продукції. Реалізація маленька, так як підприємство не має додаткових каналів збуту, не проводить ніяких акцій, не має інтернет – магазину», однак, з чого ця проблема впливає не зрозуміло (аналіз не проводився). Автор робить висновок, що «підприємство не має удосконаленої структури апарату управління та систем управління виробництвом, впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; поліпшення матеріальної, технічної і кадрової підготовки персоналу, удосконалення розподілу та кооперації праці, поліпшення умов праці та відпочинку, удосконалення систем матеріального стимулів», однак, підстав (аналізу практичних даних підприємства) для нього немає.

- В 3-му розділі не обгрунтовано подані рекомендації щодо усунення виявлених у ході аналізу проблем. Не усі рекомендації мають тісний зв'язок з виявленими в аналітичній частині КБР проблемами.

- Авторські рекомендації не достатньо обгрунтовано кількісними та якісними розрахунками витрат, економічної та соціальної ефективності впровадження рекомендацій, термінів їх окупності та виконані на сумнівному цифровому матеріалі. Так, у параграфі 3.2 автор зазначає, що «реалізація заходу щодо запровадження суботнього дня (4 години на добу) в цілому матиме позитивний результат – виробництво продукції збільшиться на 4,14 грн.». З чого впливає дана рекомендація не зрозуміло (аналіз використання фонду робочого часу (чи трудомісткості) у 2-ому розділі не був проведений) і збільшення виробництва продукції аж на 4,14 грн. сумнівно для досліджуваного підприємства. Інші пропозиції також не обгрунтовані проведенням аналізом у 2-ому розділі, а ефект збільшення обсягу виробництва за рахунок їх впровадження коливається в межах 12,97 грн., 21,61 грн., 17.52 грн. для аналізованого підприємства.

- При підготовці 3 - го розділу не використано економіко-математичні методи, якісні та кількісні методи прогнозування.

- Текст КБР та ілюстративні матеріали (таблиці) оформлено з помилками. Не вся література оформлена за вимогами. Показники таблиці 2.3. – це повтор показників з таблиці 2.1-2.2. Таблиця 2.3. не має ніякого нового змістового наповнення і за назвою не відповідає змісту.

Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК 38 балів; відповідає нормативним вимогам щодо змісту та оформлення дипломних робіт освітнього ступеня «бакалавр» і може бути рекомендована до захисту перед ЕК.

Науковий керівник канд.екон.наук, доц. Даниленко О.А.

(підпис)

“21” травня 2023 р.

Рецензія

на кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувача вищої освіти

Коломієць Ангеліни Степанівни

На тему «Фактори та резерви підвищення продуктивності праці»

Актуальність теми кваліфікаційної роботи і доцільність її розроблення:

тема дослідження "Фактори та резерви підвищення продуктивності праці" є актуальною у сучасному господарському середовищі. Підвищення продуктивності праці є важливим завданням для підприємств у зусиллях досягнення конкурентних переваг та стійкого розвитку. Актуальність цієї теми посилюється в умовах швидкого технологічного розвитку, змін на ринку праці та зростання конкуренції. Організації постійно стикаються з викликами ефективного управління ресурсами та забезпеченням оптимального використання працівників. Вивчення факторів, що впливають на продуктивність праці, а також резервів підвищення її рівня, стає необхідним для розробки стратегій та політик управління людським капіталом на підприємствах. Дослідження цієї теми дозволить виявити ключові фактори, які впливають на продуктивність праці, виявити резерви для підвищення її рівня на підприємстві, а також розробити рекомендації та стратегії для ефективного управління цими факторами. Це може сприяти покращенню результативності підприємств, забезпечити зростання їх конкурентоспроможності та стимулювати стійкий розвиток у глобальному економічному середовищі.

Якість проведеного дослідження: КБР на тему "Фактори та резерви підвищення продуктивності праці" відзначається високою якістю проведення і докладністю аналізу. Одним з головних позитивних аспектів дослідження є його комплексність і широкий охоплюючий підхід до теми.

У дослідженні ретельно розглядаються різні фактори, які впливають на продуктивність праці, включаючи організаційні, соціальні, технологічні та інші аспекти. Аналіз проводиться на основі широкого спектра джерел, включаючи наукові публікації, статистичні дані, експертні висловлювання та інші авторитетні джерела. Це дозволяє отримати об'єктивну та всебічну картину факторів, що впливають на продуктивність праці.

Позитивні риси кваліфікаційної роботи: додатково, дослідження відрізняється застосуванням аналітичних і методологічних підходів, що дозволяють оцінити рівень продуктивності праці, виявити резерви для її підвищення та розробити рекомендації для організацій з метою оптимізації працівників.

Крім того, дослідження має практичну цінність, оскільки розробляє конкретні рекомендації та стратегії для підвищення продуктивності праці на підприємстві. Це допомагає підприємству виявити свої потенційні можливості, вдосконалити управління людським капіталом та досягти більш ефективних результатів.

Зауваження: авторські рекомендації не мають достатнього наукового обґрунтування, оскільки не супроводжуються кількісними та якісними розрахунками витрат, економічної та соціальної ефективності впровадження рекомендацій, а також термінів їх окупності. Крім того, ці рекомендації базуються на цифровому матеріалі, що не підтримує їхню достовірність.

Практична значущість висновків і рекомендацій: висновки і рекомендації дослідження "Фактори та резерви підвищення продуктивності праці" мають велику практичну значущість для підприємств і організацій. Ці висновки вказують на потенційні можливості підвищення продуктивності праці і надають конкретні рекомендації щодо їх

впровадження. Завдяки цим висновкам і рекомендаціям, підприємства можуть ідентифікувати ключові фактори, що впливають на продуктивність праці, і розробити стратегії для їх ефективного використання.

Місце роботи та посада рецензента м.Житомир вул.Металістів,6
Кудрявцева Юлія Ігорівна

Підпис засвідчую: Менеджер з персоналу _____

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	6
ТЕОРЕТИКО – МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	6
1.1. Сутність, показники, методи виміру продуктивності праці та соціально- економічне значення її підвищення	6
1.2. Методичні засади оцінювання впливу факторів на продуктивність праці та визначення резервів її підвищення	14
РОЗДІЛ 2	22
АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ, ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ ТА РЕЗЕРВІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ВЗП «ХМІЛЬ»	22
2.1. Аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на ВЗП «Хміль»	22
2.2. Факторний аналіз продуктивності праці та оцінка резервів її зростання на ВЗП «Хміль»	27
РОЗДІЛ 3	31
НАПЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ВЗП «ХМІЛЬ»	31
3.1. Рекомендації щодо підвищення продуктивності праці на ВЗП «Хміль»	31
3.2. Оцінка ефективності запропонованих заходів	36
ВИСНОВОК	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45

ВСТУП

Актуальність теми. Результати економічного розвитку визначаються наявністю ресурсів і ефективністю їх використання. Один з ключових ресурсів виробництва - це людські ресурси, а показником їх використання є продуктивність праці, що вимірюється як співвідношення результату до затрат ресурсів. Після переходу України до ринкової економіки, увага до показника продуктивності праці зменшилась, оскільки вважалося, що ефективність економіки вимірюється за валовим внутрішнім продуктом. Знаходження факторів та резервів підвищення продуктивності праці сприяє збільшенню обсягу виробництва та реалізації продукції, зниженню собівартості та ціни продукції, підвищенню конкурентоспроможності на ринку, зростанню прибутків та відрахувань у бюджет та фонди, зміцненню фінансового стану підприємства, формуванню позитивного іміджу компанії, а також дозволяє виявити основні фактори, що впливають на продуктивність праці. Зростання продуктивності праці забезпечує конкурентні переваги підприємства та сталий економічний розвиток в умовах глобалізації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням продуктивності праці, класифікації факторів та виявлення резервів її підвищення займалися такі вітчизняні та закордонні науковці: Гладун В.Р., Герасименко О.О., Кицак Т.Г., Колот А.М., Лопушняк Г.С., Маршавін Ю.М., Р. Муха, Орленко О., Пілявський В. І., Польова О. Л., Поплавська О.М., Т. О. Погорєлова, Семикіна М. В., Сергійчук С. І., Синк Д.С., Скриньковський Р.М., Сопільник Л.І., Танасюк І., Царук В.О., Шандова Н.В., Щетиніна Л.В., Юсипчук Л.А., Ягодзінська А. С.

Метою КБР є виявлення факторів впливу на продуктивність праці та резервів її підвищення на прикладі ВЗП «Хміль».

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні завдання:

- розкрити сутність, показники, методи виміру продуктивності праці та соціально- економічне значення її підвищення;
- охарактеризувати методичні засади оцінювання впливу факторів на продуктивність праці та визначення резервів її підвищення;
- провести аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на ВЗП «Хміль»;
- провести факторний аналіз продуктивності праці та оцінка резервів її зростання на;
- запропонувати рекомендації щодо збільшення продуктивності праці на ВЗП «Хміль»;
- оцінити ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є процес продуктивності праці на ВЗП «Хміль».

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Методи дослідження. У роботі використовувалися такі методи, як теоретичні методи для розкриття сутності продуктивності праці, її оцінювання та визначення резервів її підвищення; аналізу – для проведення аналізу рівня та динаміки продуктивності праці на підприємстві та для проведення факторного аналізу продуктивності праці; узагальнюючі методи – для надання рекомендацій щодо збільшення продуктивності праці на підприємстві.

Наукова новизна, теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що виявлено особливості підвищення продуктивності праці на ВЗП «Хміль» і запропоновано напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Характер виконання кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна бакалаврська робота виконана в ініціативному порядку автора.

Наукова апробація отриманих результатів. Автор кваліфікаційної бакалаврської роботи брала участь у таких наукових конференціях: II-й Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і учнівської молоді «Облік, оподаткування і контроль в управлінні» 24 листопада 2022 року в Центральній українській національній технічній університет (м. Кропивницький) з тезами доповіді на тему: «Методичні підходи до факторного аналізу продуктивності праці та оцінки резервів її зростання» (тези доповіді додаються).

Результати дослідження опубліковано: Коломієць А.С. Методичні підходи до факторного аналізу продуктивності праці та оцінки резервів її зростання. *Облік, оподаткування і контроль в управлінні.* Матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти і учнівської молоді 24 листопада 2022 року. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. с. 169-172.

Інформаційною базою дослідження слугували наукові статті, монографії, підручники з теми роботи, інформаційні ресурси мережі Інтернет, статистичні дані офіційних сайтів, дані фінансової звітності підприємства.

Структура роботи. Дипломна робота складається із реферату, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

1.1. Сутність, показники, методи виміру продуктивності праці та соціально- економічне значення її підвищення

Продуктивність праці відображає результативність трудової діяльності. Вона визначає співвідношення між обсягом вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількістю витраченої на це праці. Зростання ефективності праці означає збільшення виробництва благ без збільшення кількості витраченої праці. У широкому розумінні, підвищення ефективності праці означає постійне вдосконалення економічної діяльності людей, постійне прагнення працювати краще і виробляти більше якісних благ за тих самих або менших затрат праці. Ефективність використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів є складовим показником ефективного розвитку підприємства. Основною метою підприємства є забезпечення високих темпів розвитку прибутку в стратегічній перспективі та підвищення конкурентних позицій на споживчому ринку. Фінансова діяльність спрямована на вирішення наступних основних завдань:

1. Створення умов для задоволення запитів споживачів у межах обраного сегмента ринку здійснюється підприємством, яке знайшло своє місце на споживчому ринку; визначити основні параметри споживчого попиту в даному сегменті споживчого ринку.

2. Забезпечення достатньої ефективності здійснення господарсько-виробничих процесів на підприємстві здійснюється шляхом забезпечення мінімізації витрат різних видів ресурсів на організацію трудового процесу

здійснювати конкретні фінансові операції та фінансову діяльність у цілому; виконувати функції управління.

3. Завдання збільшення обсягу прибутку здійснюється шляхом оптимізації обсягу виробництва; ефективного управління своїми активами; проведення цільової цінової, амортизаційної та податкової політики; оптимізація співвідношення споживаної та капіталізованої частин прибутку.

4. Завдання мінімізації рівня виробничо-економічних ризиків здійснюється шляхом ефективного управління різними комерційними, фінансовими, інвестиційними та іншими ризиками, пов'язаними з виробничою діяльністю підприємства. Мінімізація рівня виробничо-господарських ризиків забезпечує прогнозованість фінансових результатів діяльності підприємства та стабільність його розвитку.

5. Завдання забезпечення постійного зростання ринкової ціни підприємства здійснюється за рахунок зростання інвестиційної активності того чи іншого підприємства, його здатності ефективно акумулювати свої фінансові ресурси для забезпечення зростання всіх форм активів, підвищення фінансової стійкості підприємства. Крім того, на зростання ринкової вартості підприємства впливає його ділова репутація, маркетингові позиції на ринку, зрілість внутрішньої технології здійснення виробничо-господарської діяльності та управління, що приносить користь підприємству.

Розділяють поняття «продуктивність» і «продуктивність праці».

На думку Секрет О.: «Продуктивність – раціональне використання ресурсів у виробництві різноманітних товарів і послуг. Вона відображає зв'язок між кількістю та якістю виготовленої продукції та ресурсами для її виробництва. При їх оцінці враховуються збільшення ціни енергії, сировини, витрати, пов'язані з безробіттям та ін.» [19, с. 845].

Розглянемо трактування поняття «продуктивність праці» вченими (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Визначення сутності «продуктивність праці» різними авторами

Автор	Визначення
Колот А. М., Герасименко О. О.	«Продуктивність праці – у широкому суспільному розумінні – психічне прагнення людини постійно вдосконалювати свою трудову діяльність з урахуванням змін соціально-економічних умов» [6, с. 172] А у вузькотехнічному понятті – «продуктивність праці – відношення отриманого результату (продукції, наданої послуги, обсягу виконаної роботи) до ресурсів, що використовуються в процесі праці» [6, с. 172]
Муха Р.	«Продуктивність — це підхід до світу, який означає безперервне вдосконалення всього, що для нього характерно. Це віра в те, що людина може робити краще сьогодні, ніж учора, краще завтра, ніж сьогодні. Тому що продуктивність — це зусилля, пов’язані з адаптацією економіки діяльності до постійно мінливих умов, використовуючи нові теорії та методи. включає безперервність» [14, с. 84]
Погорелова Т.О.	«Продуктивність визначається шляхом аналізу доходів і витрат, а ефективність – шляхом порівняння результатів управління людськими ресурсами з цілями, поставленими в сфері управління людськими ресурсами.» [16, с. 18].
Польова О. Л.	«Продуктивність праці є основним критерієм економічної ефективності. Це фундаментальна основа економічного зростання країни.» [17, с. 10]
Семикіна М.В.	«Продуктивність праці — це «як і всі результативні показники, співвідношення результатів і витрат, де результати праці та її витрати характеризуються узагальнюючим показником використання робочої сили» [19, с. 17].
Танасюк І., Орленко О.	«Продуктивність праці — це концепція, яка використовується для вимірювання ефективності роботи працівника і розраховується як кількість продукції, виробленої працівником за одиницю часу, наприклад, за годину» [23, с. 182]
Царук В.О.	«...економічна категорія, що відображає ефективність використання трудового потенціалу у процесі виробництва» [24, с.100]
Шандова Н.В.	«Продуктивність праці — ефективність, яка визначається кількістю виробленої продукції за одиницю робочого часу». [25, с. 35]
Юсипчук Л.А.	«Продуктивність праці є дуже важливою як для кожного підприємства, так і для економіки України в цілому. Резерви підвищення продуктивності праці – це такі можливості, які вже виявлені, але з різних причин не використовуються.» [27, с. 179]

«Аналіз поняття змісту категорії «продуктивність праці» дав змогу визначити, що визначення даного терміну залежить від особливостей різних наукових методів, які використовуються при визначенні даного поняття, контексту. конкретних економічних досліджень» [18].

На мій погляд, визначення дослідників щодо сутності поняття продуктивності праці, досить різняться, що спричиняє неоднозначне трактування цього визначення. Тому, проаналізувавши дослідження вищевказаних науковців, правильніше буде розуміти під визначенням «продуктивність праці» саме обсяг виробленої продукції за одиницю робочого часу або ефективність витрат на питому працю, яка визначається витратами часу на одиницю продукції. В широкому розумінні, продуктивність праці відображає результативність праці, оцінюючи досягнення, отримані на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів. Вузьке розуміння продуктивності праці, з свого боку, вимірюється кількістю продукції, робіт або послуг, вироблених одним працівником за певний проміжок часу (наприклад, годину, зміну, добу, місяць, квартал або рік), або кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу продукції до витрат праці (середньооблікової чисельності працівників). Залежно від прямої чи оберненої залежності маємо два показники: виробіток та трудомісткість [4, с. 403]

Вони виражаються формулами [4, с. 403]:

$$B = \frac{O}{T_{\pi}} = \frac{\Pi}{O} \quad (1.1)$$

де B — виробіток;

O — обсяг продукції (робіт, послуг) у відповідних одиницях;

Π — затрати праці на випуск продукції (проведення робіт, надання послуг) у відповідних одиницях;

T_{π} - трудомісткість випуску продукції (проведення робіт, надання послуг).

Чим більший обсяг продукції за одиницю часу або чим менше праці на одиницю продукції, тим вище продуктивність. Проте темпи зростання виробництва не дорівнюють темпам зниження продуктивності праці. Співвідношення між ними має такий вигляд [4, с. 404]:

$$\% \downarrow T_{\pi} = \frac{\% \uparrow B \cdot 100}{100 + \% \uparrow B} \quad (1.2)$$

та

$$\% \uparrow B = \frac{\% \downarrow T_{\pi} \cdot 100}{100 - \% \downarrow T_{\pi}} \quad (1.3)$$

Традиційно використовуваними у вітчизняній статистиці та економічній практиці показниками продуктивності праці є виробіток і трудомісткість.

Виробнича трудомісткість (T_B) складається з технологічної трудомісткості і трудомісткості обслуговування, тобто це затрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи [6, с. 406]:

$$T_B = T_T + T_O \quad (1.4)$$

Повна трудомісткість продукції (T_{π}) відображає всі затрати праці на виготовлення кожного виробу і всієї їх суми. Її визначають за формулою [6, с. 406]:

$$T_{\pi} = T_T + T_O + T_y = T_B + T_y \quad (1.5)$$

Якщо позначити виробіток у звітному періоді B_1 , а у базисному — B_0 , то індекс виробітку I_B дорівнюватиме [6, с. 407]:

$$I_B = \frac{B_1}{B_0} \quad (1.6)$$

Індекс виробітку змінного складу ($I_{зм}$) базується на таких розрахунках [6, с. 408]:

$$I_{зм} = \frac{\sum q_1}{\sum T_1} \div \frac{\sum q_0}{\sum T_0} \quad (1.7)$$

де q_1 — кількість продукції, виробленої у звітному періоді;

q_0 — кількість продукції, виробленої у базисному періоді;

T_1 і T_0 — кількість праці, затраченої на випуск цієї самої продукції в ті самі періоди.

Показник постійного складу продуктивності праці виключає вплив зміни питомої ваги окремих підприємств (цехів) з різним рівнем продуктивності праці.

Цей індекс ($I_{\text{пост}}$) розраховується за формулою [6, с. 409]:

$$I_{\text{пост}} = \frac{\sum (\frac{\sum q_1}{\sum T_1} \div \frac{\sum q_0}{\sum T_0}) \cdot T_1}{\sum T_1} \quad (1.8)$$

Усі методи вимірювання продуктивності праці можна згрупувати в такий спосіб [4, с. 404]:

- натуральні;
- трудові;
- вартісні.

Використовуючи дані підручника Колот А.М. «Економіка праці та соціально – трудові відносини у схемах і таблицях», наведемо порівняльну характеристику методів вимірювання продуктивності праці (табл. 1.2) [6, с. 176-177].

Таблиця 1.2 – Порівняльна характеристика методів вимірювання продуктивності праці [6, с. 176-177]

Метод	Сутність	Переваги	Недоліки
Натуральний	Вимірювання обсягу виробництва продукції у фізичних одиницях (штуках, кілограмах тощо).	Найпростіші та зрозумілі натуральні показники є точними та орієнтовними, наочно показують зв'язок між обсягом виробництва та затратами праці, дозволяють визначити склад продукції за видами, сортами тощо, незамінні при створенні матеріальних балансів.	Обмеженість використання
Трудовий	Виробництво вимірюється в	Оскільки час роботи є загальною і якісно	Він забезпечує точне порівняння витрат

	одиницях робочого часу, що співвідноситься з фактичним робочим часом.	однорідною характеристикою, на основі якої порівнюють різномірну продукцію, її можна застосовувати до всіх видів продукції	праці та їх результатів лише за однакового ступеня обґрунтованості норм витрат праці та їх стабільності, де чинна законодавча база є
--	---	--	---

Кінець таблиці 1.2

		незалежно від ступеня готовності. Це дозволяє створити пряму залежність між кількістю продукції та витраченою на її виробництво працею.	недосконалою, а норми постійно переглядаються. Не встановлюються обґрунтовані норми оплати праці для всіх видів робіт, до яких в першу чергу належать основні технологічні працівники, не враховуються питомі витрати праці для інших категорій працівників, що ускладнює вимірювання їх оплати праці.
Вартісний	Продуктивність праці визначається як відношення вираженого в грошових одиницях продукції до витрат робочого часу.	Оскільки гроші є універсальним мірилом, порівнювати різномірну продукцію з витратами на її виробництво можна як на рівні підприємства, так і на рівні економіки.	

Отже, можна зазначити, що національний дохід зростає швидше, ніж показники продуктивності праці. Зниження рівня продуктивності призводить до посилення інфляційних процесів, від'ємного сальдо торгового балансу, низьких темпів зростання або зниження виробництва, підвищення рівня безробіття.

У суспільстві, розмова про продуктивність праці виникає з потреби підвищення рівня життя населення, включаючи збільшення споживання матеріальних благ та послуг на кожну особу. В Україні, для досягнення цієї

мети, немає альтернативних шляхів, окрім підвищення суспільної продуктивності праці.

Завдання підвищення ефективності суспільної праці завжди є актуальним для економіки, але стає життєво необхідним для її розвитку після тривалого спаду виробництва, що відбувся в Україні у 1990-х роках. У країнах з розвинутою ринковою економікою, орієнтованою на соціальні потреби, існують спеціальні установи, що розробляють технології управління продуктивністю. Наприклад, у Західній Європі діють багато національних центрів продуктивності праці, які об'єднуються в Європейську асоціацію національних центрів продуктивності. У Південно-Східній Азії функціонує Азіатська організація продуктивності праці, а в США існує Американський центр продуктивності праці та інші подібні організації. Макроекономічні параметри зростання продуктивності праці є важливими для контролювання пропорцій соціально-економічного розвитку та відповідності їх соціальним критеріям і умовам ринкової рівноваги. Підвищення продуктивності праці є ефективним засобом зниження інфляції та основним джерелом для реалізації заходів, спрямованих на соціальний розвиток і підвищення рівня життя населення.

На мікроекономічному рівні продуктивність праці є визначальним критерієм і інструментом для зниження витрат виробництва і забезпечення ефективного функціонування підприємства, а також його конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках. Зростання продуктивності праці сприяє компенсації підвищення заробітної плати найманих працівників, що дозволяє гармонізувати інтереси соціальних партнерів. У цьому контексті продуктивність праці повинна розглядатись як важливий елемент системи показників оцінки трудового внеску в кінцеві результати діяльності на всіх рівнях організації підприємства. Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського фактора, трудовій мотивації,

розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції тощо.

Для розвитку ринкової економіки в Україні, виробництва конкурентоспроможної продукції необхідно ефективно використовувати ресурси на всіх робочих місцях, виробничих підрозділах, підприємстві в цілому. Досягнення високого рівня продуктивності праці вимагає докорінного реформування, реконструкції системи управління працею і виробництвом, впровадження у виробництво раціоналізаторських пропозицій.

1.2. Методичні засади оцінювання впливу факторів на продуктивність праці та визначення резервів її підвищення

Продуктивність праці зменшується або збільшується під впливом багатьох факторів, які слід розуміти як причини, що впливають на рівень і динаміку продуктивності праці [4, с.409].

На макрорівні вони виступають регульованими факторами економічного зростання та продуктивності праці на національному рівні.

Нерегульовані фактори на мікроекономічному рівні виступають як зовнішні умови, що існують об'єктивно і не можуть регулюватися суб'єктом господарської діяльності [4, с.410].

Регульовані включають внутрішні фактори, які можна розділити на три види:

1. Матеріально-технічні пов'язані з технічним рівнем виробництва, удосконаленням технологій, обладнання та матеріалів.
2. Організація, що характеризує організацію праці, виробництва та управління.
3. Соціально-економічні пов'язані з людською складовою виробництва [4, с.410].

Вплив прямих факторів на продуктивність праці можна з більшою чи меншою точністю виділити і представити у вигляді функціональної залежності, визначивши приріст продуктивності праці за рахунок кожного з них. До цієї групи належать матеріально-технічні та організаційні фактори.

Непрямі чинники мають опосередкований вплив на продуктивність праці. Більшість соціально-економічних факторів належить до непрямих факторів [4, с. 411].

Богоявленська Ю.В. та Ходаківський Є.І. характеризують чинники впливу на продуктивність праці — «як згуртованість усіх важелів, які характеризують рух даного показника.»[31, с. 332].

Грішнова О.А. [32, с. 301] та Калина А.В.[33, с. 99] зазначають, що «збільшення продуктивності праці є дуже важливим для всіх організацій і для всього суспільства, а дослідження чинників цього зростання та пошук резервів буде мати особливе значення для економічної теорії та практики».

За рівнем управління чинники збільшення продуктивності праці поділяються на:

- фактори, якими може управляти господарюючий суб'єкт;
- фактори, що знаходяться поза сферою господарювання господарюючого суб'єкта, економічно активного населення країни, культури, моралі, соціальних цінностей, природної забезпеченості ресурсами, розвитку інфраструктури тощо) [34, с. 210].

Щодо методичних засад оцінювання впливу факторів на продуктивність праці, вони включають систематичний підхід до аналізу та вимірювання ефективності праці в організаціях. Оцінювання впливу факторів на продуктивність праці дозволяє ідентифікувати ключові чинники, які впливають на результативність праці працівників і організацій.

Нижче подано загальний опис методичних засад оцінювання впливу факторів на продуктивність праці:

1. Визначення цілей оцінювання: Спочатку необхідно визначити конкретні цілі оцінювання, такі як ідентифікація проблемних аспектів, виявлення можливостей для покращення продуктивності праці або оцінка впливу впроваджених змін.
2. Вибір показників продуктивності праці: Наступним кроком є вибір показників, які відображають рівень продуктивності праці. Ці показники можуть включати кількість виготовленої продукції, вартість вироблених товарів чи послуг, кількість завершених проектів або інші вимірювання результативності праці.
3. Збір та аналіз даних: Оцінювання вимагає збору і аналізу відповідних даних. Це можуть бути статистичні дані про виробництво, фінансові звіти, оцінки продуктивності співробітників, анкетні опитування або інші джерела інформації.
4. Визначення впливу факторів: Наступним етапом є визначення впливу різних факторів на продуктивність праці. Це можуть бути фактори, пов'язані з організаційною структурою, керівництвом, робочими процесами, технологіями, навичками працівників та іншими чинниками.
5. Встановлення причинно-наслідкових зв'язків: Оцінювання повинно допомогти встановити причинно-наслідкові зв'язки між факторами і продуктивністю праці. Це дозволить визначити, які конкретні фактори мають найбільший вплив на продуктивність і як їх можна покращити.
6. Розробка рекомендацій: Оцінювання має на меті також розробити рекомендації для покращення продуктивності праці. Це можуть бути рекомендації з організаційних змін, підвищення кваліфікації працівників, впровадження нових технологій або інші заходи.

7. Моніторинг і оцінка результатів: Оцінювання повинно бути процесом, що триває, з моніторингом і оцінкою результатів застосування запропонованих рекомендацій. Це дозволяє встановити ефективність запроваджених змін і внести необхідні корективи для досягнення найкращих результатів.

Загальна мета методичних засад оцінювання впливу факторів на продуктивність праці полягає в розумінні та покращенні ефективності праці на різних рівнях, щоб досягти підвищення продуктивності, економічного зростання та соціального розвитку організацій.

Розглянемо резерви збільшення продуктивності праці.

Спочатку визначимо це поняття. Резервами збільшення продуктивності праці є невикористані можливості економії праці (зниження трудомісткості та збільшення виробітку) [6, с. 411].

Матеріально-технічні резерви створюються внаслідок неповного використання можливостей матеріально-технічної бази виробництва. Резерви економії витрат на оплату праці групи недостатньо ефективного використання обладнання, засобів механізації за техніко-технологічними показниками формуються при нижчих фактичних параметрах роботи обладнання від нормативних показників. Розраховується виходячи з характеристик паспорта, або найкращих послідовностей роботи.

Економія праці E_{π} визначається так [6, с. 412]:

$$E_{\pi} = (T_{\text{баз(пл)}} - T_{\text{факт}}) \cdot Q_{\text{факт}} \quad (1.9)$$

де $T_{\text{баз(пл)}}$, $T_{\text{факт}}$ — вартість праці на один виріб в базовому (плановому) періоді і на практиці, люд.-год (нормо-год);

$Q_{\text{факт}}$ — обсяг виробництва, продуктивність праці відображається на реалізації цього заходу, од.

Іноді економію праці визначають прямим порівнянням чисельності робітників до і після механізації даного виду робіт. ($\text{Ч}_{\text{р.баз}}$ і $\text{Ч}_{\text{р.пл.}}$) [6, с. 412]:

$$E_{\text{р.с.}} = \left[1 - \frac{\text{Ч}_{\text{р.пл.}}}{\text{Ч}_{\text{р.баз.}}} \right] 100 \quad (1.10)$$

В даних визначеннях необхідно враховувати період реалізації заходів, у результаті якого економія або підвищення продуктивності праці відповідає періоду їх використання. Якщо в результаті автоматизації розширюється обсяг обслуговування, то продуктивність праці зростає прямо пропорційно цьому розширенню, а економія праці розраховується за формулою [6, с. 412]:

$$E_{p.c.} = (1 - \frac{K_{обсл.(баз)}}{K_{обсл.(пл.)}}) \cdot \chi_p \quad (1.11)$$

де $K_{обсл.(баз)}$ і $K_{обсл.(пл.)}$ — кількість обслуговуваних об'єктів у базовому та плановому періодах;

χ_p — кількість працівників, які зайняті на об'єктах обслуговування в базовому періоді.

Економія витрат на оплату праці від доведення втрат браку до нормативних рівнів визначається за формулою [6, с. 412]:

$$E_{p.c.} = \sum_{i=1}^n (T_{бр(факт)} - T_{бр(пл.)}) \cdot Q \quad (1.12)$$

де $T_{бр(факт)}$, $T_{бр(пл.)}$ — фактичні і нормовані витрати праці на брак у зв'язку з виробництвом;

Q — річний обсяг даного виду продукції.

Зменшення браку продукції сприяє економії робочої сили, витрати на яку можна розрахувати наступним чином [6, с. 412]:

$$E_{p.c.} = \frac{B_{баз} - B_{пл}}{100} \cdot \chi_{p.баз} \quad (1.13)$$

де $B_{баз}$, $B_{пл}$ — втрати від браку у % до собівартості продукції відповідно в базовому і плановому періодах;

$\chi_{p.баз}$ — кількість працівників у базовому періоді.

Організаційні резерви збільшення продуктивності праці визначаються недостатньо повним використанням наявних умов ефективного об'єднання матеріально-технічних і індивідуальних факторів виробництва [6, с. 412].

Якщо витрачання робочого часу в базовому періоді m %, а у звітному періоді вони плануються зменшитися до n %, то збільшення продуктивності праці визначається [6, с. 413]:

$$\Delta\Pi_{\pi} = \frac{100-n}{100-m} \cdot 100 - 100 \quad (1.14)$$

або

$$\Delta\Pi_{\pi} = \frac{m-n}{100-m} \cdot 100 \quad (1.15)$$

Соціальні резерви збільшення продуктивності праці включають наступні види [6, с. 413]:

- нестачу в процесі праці можливих ознак і якостей робітників;
- нездійснення сприятливих умов застосування індивідуальних здібностей і якостей робітників у повній мірі;
- недостатньо високий рівень дисципліни і задоволення роботою.

Економія праці за рахунок підвищення кваліфікації визначається за формулою [6, с. 413]:

$$E_{p.c.} = \frac{Ч_{в.н.} \cdot \Delta H_{в.}}{100} \quad (1.16)$$

$$\Delta H_{в.} = \frac{H_{в2} - H_{в1}}{H_{в1}} \cdot 100$$

де $Ч_{в.н.}$ —кількість робітників, які підвищили рівень дотримання норм трудового розпорядку в результаті підвищення кваліфікації, чел;

$\Delta H_{в.}$ — підвищення рівня дотримання норм трудового розпорядку, %;

$H_{в1}, H_{в2}$ — рівень виконання норм праці за підвищенням кваліфікації та після неї.

Резерви також класифікуються за рівнем їх виникнення[6, с. 415].

Національні резерви є макроекономічними. Вони впливають на збільшення продуктивності праці в реальному секторі економіки країни [6, с. 415].

Міжгалузеві резерви визначаються необхідністю посилення міжгалузевих зв'язків, транспортного потоку продукції, договірних відносин між підприємствами різних сфер господарської діяльності [6, с. 415].

Мережеві резерви свідчать про можливість підвищення продуктивності праці в результаті розвитку ефективної спеціалізації та кооперування праці в певній сфері економіки [6, с. 415].

Внутрішньовиробничі резерви характеризуються недоліками у використанні підприємством сировини, матеріалів, обладнання, робочого часу та праці [6, с. 415].

За термінами використання запаси поділяють на поточні та перспективні [6, с. 415].

Використання поточних резервів планується на короткий термін (на місяць, квартал, рік) залежно від реальних можливостей підприємства. Перспективні резерви – це ресурси підприємства для їх реалізації, а їх використання передбачається в майбутньому – через рік або кілька років [6, с. 415].

Отже, у рамках першого розділу дослідження було розглянуто сутність, показники та методи виміру продуктивності праці, а також соціально-економічне значення її підвищення. Також були проаналізовані методичні засади оцінювання впливу факторів на продуктивність праці та визначення резервів для її підвищення.

Основним висновком з першого розділу є те, що продуктивність праці виступає важливим елементом соціально-економічного розвитку організацій та суспільства в цілому. Її підвищення має потенціал для поліпшення рівня життя населення, зростання економічних показників та забезпечення конкурентоспроможності організацій.

Оцінювання впливу факторів на продуктивність праці є необхідним для ідентифікації ключових чинників, які визначають результативність праці працівників та організацій. Це дозволяє зосередити зусилля на покращенні тих аспектів, які мають найбільший вплив на продуктивність.

Результати дослідження підкреслюють необхідність систематичного підходу до оцінювання продуктивності праці та врахування різноманітних

факторів, що впливають на неї. Важливо використовувати об'єктивні показники та методи, які дозволяють аналізувати та порівнювати результати в часі та в контексті інших організацій.

Дослідження також вказує на необхідність постійного моніторингу та оцінки продуктивності праці, щоб виявляти потенційні резерви для підвищення ефективності. Це може включати в себе впровадження організаційних змін, підвищення кваліфікації працівників, використання нових технологій та інших заходів, спрямованих на покращення продуктивності праці.

Загалом, дослідження підтверджує важливість розуміння та практичного застосування методичних засад підвищення продуктивності праці. Це дозволить підприємствам досягати кращих результатів, підвищувати ефективність своєї діяльності та сприяти соціальному та економічному розвитку.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ, ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ ТА РЕЗЕРВІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ВЗП «ХМІЛЬ»

2.1. Аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на ВЗП «Хміль»

Підприємство ВЗП «Хміль» створено 1977 році. У 1985 році фірма була перетворена у відділ виробничо-технологічного обладнання об'єднання "Укрспецмільбуд", а в жовтні 1995 року ДП УТК об'єднання "Укрспецмільбуд" було перетворено у відкрите акціонерне товариство в процесі приватизації. У 2011 році рішенням зборів акціонерів підприємство було змінено на ВАТ «Виробничо-закупівельне підприємство «Хміль», а 15 березня 2017 року назву товариства було змінено на приватне акціонерне товариство виробничо-заготівельне підприємство «Хміль».

Підприємство займається виробництвом залізобетонних та дерев'яних виробів. Ринок збуту продукції підприємства – переважно Житомирська область.

Розглянемо техніко-економічні показники господарської діяльності підприємства ВЗП «Хміль» (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 - Основні техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності ВЗП «Хміль» за 2018-2021 рр.

Показники	Роки				Абсолютне відхилення, +, -			Темп зростання (зниження),%		
	2018	2019	2020	2021	2019 до 2018	2020 до 2019	2021 до 2020	2019/2018	2020/2019	2021/2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн.	3697306	3902454	4483659	5484044	205148	581205	1000385	105,5	115	122,3
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	320	298	288	268	-22	-10	-30	93,1	96,6	93,05
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	33024	32899,2	40780,8	45667,2	-124,8	7881,6	4886,4	99,6	124,0	112,0
Продуктивність праці, тис. грн./особу	795,3	809,34	837,4	938,2	14,04	28,06	100,8	101,8	103,5	112,04
Середня заробітна плата штатних працівників за рік, тис. грн./особу	103,2	110,4	141,6	170,4	7,2	31,2	28,8	107,0	128,3	120,3
Середньомісячна оплата праці, грн./особу	8,6	9,2	11,8	14,2	0,6	2,6	2,4	107,0	128,3	120,3
Середньорічна вартість основних засобів (за залишковою вартістю), тис. грн.	1995622	1820733	4491532,5	3162211	-174889	2670799,5	-1329321,5	91,2	246,7	70,4
Фондовіддача, грн./грн.	3,1	3,2	3,1	3,2	0,1	-0,1	0,1	103,2	96,9	103,2

Кінець таблиці 2.1

Коефіцієнт оборотності оборотних коштів, %	1,26	1,74	2,24	1,48	0,48	0,5	-0,76	138,1	128,7	66,1
Середньорічна вартість активів, тис. грн.	5311708	4644564	7400073,5	6862273,8	-667144	2755509,5	-537800	87,4	159,3	92,7
Власний капітал, тис. грн.	2190316	2247188	2876448	2673631	56872	629260	-202817	102,6	128	92,9
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	3433868	3619626	4190939	5243970	185758	571313	1053031	105,4	115,8	125,1
Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	212548	213356	228985	244428	808	15629	15443	100,4	107,3	106,7
Витрати на 1 грн. реалізованої продукції, коп.	93	87	97	96	-6	10	-1	93,5	111,5	99
Адміністративні витрати, тис.грн.	129834	138948	207794	364374	9114	68846	156580	107,01	149,5	175,3
Витрати на збут, тис. грн.	126710	133357	141981	227014	6647	8624	85033	105,2	106,5	160
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	263438	282828	292720	240074	19390	9892	-52646	107,4	103,5	82,01
Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	-4150	40826	-161470	-202817	44976	-202296	-41347	-984	-395,5	125,6
Рентабельність продукції, %	-0,001	0,011	-0,04	-0,04	0,012	-0,051	0	x	x	x
Рентабельність власного капіталу, %	-0,002	0,02	-0,03	-0,07	0,022	-0,05	-0,04	x	x	x
Рентабельність активів, %	-0,0008	0,009	-1,02	-0,03	0,0098	-1,029	0,99	x	x	x

Джерело: складно автором на підставі даних підприємства

Проаналізувавши дані показники в табл. 2.1, бачимо наступне.

Чистий дохід від реалізації продукції в 2019 порівняно з 2018 роком збільшився на 205148 тис.грн., у 2020 році порівняно з 2019 р. збільшився на 581205 тис. грн., а в 2021 в порівнянні з 2020 р. збільшився на 1000385 тис. грн. У відсотковому порівнянні це складає 5,5, 15% та 22,3% відповідно.

Середньооблікова чисельність штатних працівників також змінювалася в даному періоді. Отже, в 2019 році працівників зменшилося на 22 особи, в 2020 році – на 10 осіб, а в 2021 році – на 30 осіб, що у відсотковому відношенні склало 93,1%, 96,6% та 93,05% відповідно.

Що стосується фонду оплати праці штатних працівників, то можна сказати, що він збільшувався з року в рік. В 2019 році він збільшився на 36,5 тис.грн, в 2020 році на 104,5 тис. грн., а в 2021 році порівняно з 2020 р. – на 124 тис. грн.

Продуктивність праці з року в рік підвищувалася швидкими темпами порівняно з витратами. Отже, у 2019 порівняно з 2018 роком продуктивність праці зросла на 14,04 тис. грн./особу, у 2020 році порівняно з 2019 – на 28,06 тис.грн/особу, у 2021 році – на 100,8 тис.грн/особу.

Середньомісячна оплата праці також збільшувалася з року в рік. У 2019 році вона зросла на 0,6 тис. грн./особу, у 2020 році – на 2,6 тис.грн/особу, у 2021 році – на 2,4 тис. грн./особу.

Це збільшення відбулося завдяки збільшенню фонду оплати праці працівників та зменшенню кількості працюючих.

Власний капітал змінювався в сторону як збільшення, так і зменшення.

В 2019 році він збільшився на 56872 тис.грн., в 2020 році – на 629260 тис. грн., в 2021 р. порівняно з 2020 зменшився на 202817 тис. грн.

У звітному періоді на підприємстві вироблено:

виробів А - 10 тис. од. (в базовому періоді - 9 тис. од.),

виробів Б - 5 тис. од. (в базовому періоді - 4 тис. од.).

Вартість одиниці виробу А - 50 грн., виробу Б - 100 грн.
Середньооблікова чисельність працівників підприємства у звітному періоді - 268 чол., в базовому - 288 чол.

Визначимо індекс продуктивності праці:

$$I_{\text{пп}} = \frac{(10000 \cdot 50 + 5000 \cdot 100) / 268}{(9000 \cdot 50 + 4000 \cdot 100) / 288} = 1,26$$

Аналіз впливу трудомісткості і витрат робочого часу на зростання продуктивності праці дозволяє підвищити ефективність заходів науково-технічному прогресі.

Коефіцієнт рентабельності підприємства більш повний, ніж прибуток, характеризує кінцеві результати управління підприємством. Причиною такого значного зниження прибутковості діяльності є скорочення продажів товарів, послуг, низька продуктивність працівників, неефективна маркетингова політика, низька якість послуг, тобто неефективна економічна діяльність. Для того, щоб збільшити цей показник, необхідно в даному випадку реалізувати ефективну маркетингову політику в сфері збуту товарів, розширити систему додаткових послуг.

Зниження рентабельності продукції свідчить про зниження попиту на продукцію (послуги), а також на те, що компанія не контролює витрати на реалізацію продукції та послуг. Чистий прибуток при цьому за період 2018-2020 рр. зменшився, тобто відбулося погіршення результатів діяльності підприємства.

У звітному періоді знизилася рентабельність ресурсів та їх джерел. Це пояснюється значним зменшенням загального прибутку та суттєвою зміною засобів підприємства та джерел їх покриття.

Трудомісткість відносна і технологічна. Відносна трудомісткість — це загальна кількість людино-годин, витрачених на виріб.

Технологічна трудомісткість – це витрати нормованого часу основних робітників – сумісників на виробництво [12].

Між показниками трудомісткості та продуктивності праці існує обернено пропорційна залежність - зі зниженням трудомісткості продуктивність праці зростає і навпаки.

Інтенсивні фактори завжди впливають на рівень і динаміку погодинної продуктивності праці.

Інтенсивні фактори забезпечують зниження трудомісткості продукції та підтримання норм виробітку на належному рівні.

Далі варто розглянути

2.2. Факторний аналіз продуктивності праці та оцінка резервів її зростання на ВЗП «Хміль»

Проведемо факторний аналіз впливу факторів на відхилення продуктивності праці в динаміці.

У першому розділі ми виклали методику аналізу продуктивності праці підприємства, за допомогою якої зараз здійснимо аналіз показників діяльності ВЗП «Хміль».

У таблиці 2.2 проаналізуємо динаміку впливу факторів на відхилення продуктивності праці в динаміці, для цього нам потрібні наступні дані:

Таблиця 2.2 – Динаміка факторів продуктивності праці за 2020 – 2021 роки.

Показники	2020	2021	Відхилення 2021/2020	
			Абсол.	Відносне

Кінець таблиці 2.2

Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	288	268	-20	-6,9
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	40780,8	45667,2	4886,4	11,9
Продуктивність праці, тис. грн./особу	837,4	938,2	100,8	12,04
Середня заробітна плата штатних працівників за рік, тис. грн./особу	141,6	170,4	28,8	20,3
Середньомісячна оплата праці, грн./особу	11,8	14,2	2,4	20,3

Джерело: розраховано автором на підставі даних підприємства

Розрахувавши таблицю, можна зробити такі висновки, середньооблікова чисельність працівників у 2021 році зменшилася на 20 осіб по відношенню до 2020 року, що склало 6,9%.

Фонд оплати праці у 2021 році збільшився на 4886,4 тис.грн або на 11,9%.

Продуктивність праці також збільшилася у 2021 році на 100,8 тис.грн або на 12,04% у порівнянні з 2020 роком.

У процесі аналізу вивчають динаміку і напрямок впливу факторів на продуктивність праці та розробляють заходи для використання резервів.

Також, за даними таблиці 2.2 розглянемо динаміку факторів за абсолютним. На основі проведення розрахунків можна виділити наступні проблеми:

- Робочий час, його не вистачає для нормальної продуктивності праці. Проблема обмеженого робочого часу: Недостатній обсяг робочого часу впливає на продуктивність праці, оскільки співробітники не мають достатньо часу для виконання своїх обов'язків або завершення проектів у встановлені терміни. Це може призводити до затримок у виробничому процесі, несвоєчасної доставки продукції або

недосягнення встановлених цілей. Недостатній робочий час також може призвести до посилення стресу серед працівників, що може вплинути на їхню продуктивність та загальний стан здоров'я.

- Реалізація продукції. Реалізація маленька, так як підприємство не має додаткових каналів збуту, не проводить ніяких акцій, не має інтернет – магазину. Проблема реалізації продукції: Відсутність додаткових каналів збуту, акцій та відсутність інтернет-магазину можуть обмежувати доступ до потенційних покупців та знижувати обсяг реалізації продукції. Це може мати негативний вплив на продуктивність праці, оскільки підприємство не може використовувати повний потенціал своєї продукції та не може задовольнити попит на ринку. Недостатня реалізація продукції може призводити до зниження доходів підприємства, обмеження можливостей для розвитку та інвестицій у покращення виробничих процесів.

Ці дві проблеми взаємопов'язані, оскільки недостатній робочий час може ускладнювати впровадження нових каналів збуту та інтернет-магазину. Обмежений робочий час призводить до недостатньої робочої потужності для організації та управління додатковими засобами реалізації. Відсутність інтернет-магазину та акцій також обмежує можливості просування продукції та залучення нових клієнтів, що може призвести до скорочення обсягів реалізації та загрози стійкого функціонування підприємства. Ці проблеми негативно впливають на продуктивність праці, знижуючи ефективність виконання завдань, обмежуючи можливості розвитку та зростання підприємства та створюючи перешкоди для просування продукції на ринку. Рішення цих проблем може підвищити продуктивність праці, забезпечити

оптимальне використання робочого часу та розвиток додаткових каналів збуту, що сприятиме збільшенню обсягів реалізації та досягненню більш високих результатів.

Щодо організаційно-економічних факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. Тут підприємство не має удосконаленої структури апарату управління та систем управління виробництвом, впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; поліпшення матеріальної, технічної і кадрової підготовки персоналу, удосконалення розподілу та кооперації праці, поліпшення умов праці та відпочинку, удосконалення систем матеріального стимулів.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ВЗП «ХМІЛЬ»

3.1. Рекомендації щодо підвищення продуктивності праці на ВЗП «Хміль»

Досліджуваному підприємству можна запропонувати такі ресурси підвищення продуктивності праці:

1. Збільшити фонд робочого часу.

Нормування та підвищення фонду робочого часу може відігравати важливу роль у підвищенні продуктивності праці на підприємстві. Ось деякі способи, яким нормування робочого часу може вплинути на продуктивність праці:

Оптимізація робочого часу: Нормування робочого часу дозволяє встановити оптимальний режим роботи, який сприяє забезпеченню ефективного використання часу. Це може включати встановлення раціональних графіків роботи, пауз та відпочинку, а також контроль за дотриманням цих графіків. Оптимізація робочого часу допомагає забезпечити продуктивність праці на оптимальному рівні.

Забезпечення належних умов для виконання роботи: Нормування робочого часу може включати в себе встановлення працівникам достатнього часу для виконання своїх обов'язків без необґрунтованого поспіху або перевантаження. Це сприяє збільшенню якості та точності виконаної роботи, що впливає на продуктивність праці.

Підвищення мотивації та залучення працівників: Нормування робочого часу може включати систему стимулів та мотивації для працівників, яка базується на виконанні певних робочих норм. Наприклад, встановлення премій або бонусів за досягнення або перевищення нормативів продуктивності

праці може стимулювати працівників до більш ефективної роботи.

Планування та координація робіт: Нормування робочого часу дозволяє планувати та координувати роботу на підприємстві. Це включає розподіл завдань та обов'язків між працівниками з урахуванням їхніх навичок та можливостей, а також встановлення термінів виконання робіт. Ефективне планування та координація допомагають уникнути зайвих затримок, покращують потік роботи і сприяють підвищенню продуктивності праці.

Нормування робочого часу може допомогти підприємству вирішити проблему недостатнього часу для нормальної продуктивності праці. Шляхом встановлення раціональних графіків роботи, забезпечення достатнього часу для виконання робіт, стимулювання працівників та ефективного планування робіт, підприємство може покращити продуктивність праці та досягти більш ефективного функціонування.

2. Проведення різноманітних мотиваційних заходів для співробітників (премії за виробіток норми, досягнення планових продажів).

Це може значно підвищити продуктивність праці на підприємстві. Ось як це можливо:

Стимулювання досягнень: Встановлення премій та бонусів за досягнення або перевищення виробничих норм або планових продажів може стати сильним мотиваційним чинником для працівників. Вони стимулюються до досягнення кращих результатів, працюють більш наполегливо та ефективно, щоб отримати додаткові винагороди.

Визнання та похвала: Активне визнання та похвала за високу продуктивність праці можуть мати значний вплив на мотивацію співробітників. Заохочення та відзначення працівників, які досягають виняткових результатів, створює позитивну робочу атмосферу та посилює

їхню мотивацію до подальших зусиль.

Конкуренція та командний дух: Організація конкурсів або групових завдань, де працівники можуть проявити свої навички та здібності, сприяє підвищенню продуктивності праці. Конкуренція стимулює працівників до пошуку нових способів вирішення завдань і досягнення кращих результатів, а командний дух сприяє співпраці та обміну ідеями між співробітниками.

Розвиток навичок та підвищення кваліфікації: Надання можливостей для професійного розвитку та підвищення кваліфікації співробітників також може позитивно впливати на їхню продуктивність. Курси навчання, тренінги або інші форми освіти допомагають розвивати навички та знання, що впливає на якість та ефективність виконаної роботи.

Задоволення потреб: Задоволення основних потреб працівників, таких як адекватна заробітна плата, стабільність робочого місця, можливість кар'єрного зростання, робочий комфорт і баланс між роботою та особистим життям, також впливає на їхню продуктивність. Задоволені працівники більш мотивовані та зосереджені на своїх обов'язках.

Загалом, проведення мотиваційних заходів на підприємстві може стимулювати працівників до більшої продуктивності, сприяти підвищенню якості роботи та досягненню поставлених цілей.

3. Створення «вітрини» підприємства в Інтернеті для надання потенційним покупцям детальної інформації про організацію та асортимент товарів.

Створення «вітрини» підприємства в Інтернеті є важливим кроком для підвищення продуктивності праці та розвитку бізнесу. Ось декілька способів, які віртуальна вітрина може позитивно впливати на продуктивність праці:

Доступність та широкий охоплення аудиторії: Онлайн-присутність дозволяє підприємству привернути потенційних покупців з усього світу. Це

розширює межі аудиторії та відкриває нові ринки для бізнесу. Більша кількість потенційних клієнтів може призвести до збільшення попиту на товари та послуги, що стимулює зростання продуктивності праці.

Детальна інформація про організацію та асортимент товарів: Віртуальна вітрина надає можливість представити детальну інформацію про підприємство, його цінності, принципи роботи та переваги товарів чи послуг. Це дозволяє потенційним покупцям зробити осмислені рішення та ознайомитись з продуктами до їх придбання. Такий доступ до інформації допомагає скоротити час на комунікацію з клієнтами та покращує ефективність роботи продавців.

Зручність та ефективність покупок: Віртуальна вітрина надає можливість клієнтам здійснювати покупки в будь-який зручний для них час та місце. Це зменшує залежність від географічного розташування та робочого часу підприємства. Клієнти можуть швидко переглянути асортимент товарів, зробити вибір і зробити покупку зі зручністю. Це сприяє збільшенню обсягу продажів та оптимізації робочого часу.

Маркетингові можливості: Віртуальна вітрина дозволяє використовувати різноманітні маркетингові інструменти, такі як рекламні кампанії, промо-акції, програми лояльності тощо. Це стимулює залучення нових клієнтів, підтримку відомості бренду та збільшення продажів. Ефективне використання маркетингових інструментів може сприяти зростанню попиту та збільшенню продуктивності праці.

Отже, створення «вітрини» підприємства в Інтернеті може позитивно вплинути на продуктивність праці шляхом збільшення доступності, зручності покупок, підвищення обсягів продажів та використання маркетингових можливостей. Це дозволяє підприємству залучати більше клієнтів, оптимізувати робочий процес та досягати кращих результатів.

4. Відкрити інтернет-магазин.

Відкриття інтернет-магазину є ефективним кроком для підвищення продуктивності праці та розвитку вашого бізнесу. Ось декілька переваг, які інтернет-магазин може принести:

Розширення аудиторії: Завдяки інтернет-магазину ви зможете привернути клієнтів з усього світу. Це дозволяє вам залучати нових клієнтів, які раніше не могли мати доступ до вашої продукції або послуг. Розширення аудиторії сприяє збільшенню попиту та зростанню продажів.

Зручність для клієнтів: Інтернет-магазин надає зручність покупок клієнтам. Вони можуть швидко переглянути асортимент товарів, зробити вибір, зробити покупку та оплатити замовлення, не залишаючи дім або офіс. Це сприяє підвищенню задоволення клієнтів, збільшенню лояльності та повторним покупкам.

Зменшення витрат: Відкриття інтернет-магазину може зменшити деякі витрати, пов'язані зі збутом та орендою фізичного простору. Ви не потребуєте фізичного магазину, що дозволяє знизити витрати на оренду, обслуговування та утримання приміщення. Крім того, оптимізовані процеси замовлення, оплати та доставки можуть допомогти знизити витрати на робочу силу.

Маркетингові можливості: Інтернет-магазин відкриває широкий спектр маркетингових можливостей. Ви можете використовувати цифровий маркетинг, включаючи рекламні кампанії, контент-маркетинг, соціальні медіа та електронну розсилку, для залучення та утримання клієнтів. Можливість точного спрямування реклами та аналізу результатів допомагає ефективно використовувати бюджет маркетингу та залучати більше клієнтів.

Аналітика та оптимізація: Інтернет-магазин надає вам можливість зібрати та аналізувати дані про поведінку клієнтів, їхні вподобання та покупки.

Ця аналітика може допомогти вам визначити ефективність рекламних кампаній, вдосконалити асортимент товарів та покращити процеси обслуговування клієнтів. Оптимізація на основі аналітики допомагає підвищити продуктивність праці та зробити ваш бізнес більш ефективним.

Отже, відкриття інтернет-магазину може сприяти підвищенню продуктивності праці шляхом залучення нових клієнтів, зручності покупок, зменшення витрат, використання маркетингових можливостей та оптимізації бізнес-процесів.

Звичайно, всі перераховані заходи вимагають значних фінансових вкладень, але, за оцінками, вони ефективні (за експертними дослідженнями, відкриття лише одного інтернет-магазину та інформаційної «вітрини» збільшує дохід компанії в середньому на 20%).

Аналізуємо доцільність та ефективність реалізації перерахованих вище заходів, а саме збільшення робочого часу, пов'язаного з суботами, відкриття інтернет-магазину, розвиток інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет.

Приблизний розрахунок проведемо одним із методів факторного аналізу – методом ланцюгової заміни.

Метою факторного аналізу є визначення того, які з факторів (їх сукупність) мають відношення до зазначеного процесу, явища тощо. визначити визначальний ефект.

3.2. Оцінка ефективності запропонованих заходів

Аналіз впливу факторів на виробництво у 2021 та 2022 роках (надалі) ми проведемо після включення їх у графік роботи компанії на суботу (4 години/день).

Для аналізу використовуємо дані аналізу продуктивності праці на

підприємстві, використовуємо дані таблиці. 2.1.

$V_{2022} = 5484044 \cdot 8362900 \cdot 1,15 = 6306650,6$ грн – вважаємо, що цей захід збільшить обсяг реалізації на 15%.

Відпрацьовано 1 робітником годин – 1880 годин

$T_{2022} = [(52 \cdot 4) + 1880] \cdot 25 = 52200$ год – фонд робочого часу збільшиться на 5200 год.

52 суботи у календарному році.

$$B = V / T$$

$$V_{2021} = 5484044 \text{ грн}$$

$$V_{2022} = 6306650,6 \text{ грн}$$

$$T_{2021} = 47000 \text{ год.}$$

$$T_{2022} = 52200 \text{ год.}$$

$$B_{2021} = V_{2021} / T_{2021}$$

$$B_{2021} = 5484044 / 47000 = 116,68 \text{ грн}$$

$$B_T = V_{2021} / T_{2022}$$

$$B_T = 5484044 / 52200 = 105,05 \text{ грн}$$

$$B_V = B_{2022} = V_{2022} / T_{2022}$$

$$B_V = B_{2022} = 6306650,6 / 52200 = 120,82 \text{ грн}$$

$$\Delta B_T = B_T - B_{2021}$$

$$\Delta B_T = 105,05 - 116,68 = -11,63 \text{ грн}$$

$$\Delta B_V = B_V - B_T$$

$$\Delta B_V = 120,82 - 105,05 = 15,77 \text{ грн}$$

$$B_{2022} - B_{2021} = 120,82 - 116,68 = 4,14 \text{ грн}$$

Отже, можна зробити висновок, що реалізація заходу щодо запровадження суботнього дня (4 години на добу) в цілому матиме позитивний результат – виробництво продукції збільшиться на 4,14 грн. Позитивний ефект досягається за рахунок збільшення обсягу реалізації продукції (виробництво

збільшується на 15,77 грн.).

Спостерігаємо негативний ефект через збільшення витрат праці на реалізацію відповідної кількості продукції (за умови незмінного обсягу реалізації (як у 2021 році) виробництво зменшиться на 11,63 грн.).

Тепер проаналізуємо вплив цих же факторів на виробництво (В) після відкриття інтернет-магазину з продажу товарів у 2021 та 2022 роках та після розробки інформаційної «вітрини» в Інтернеті. Використаємо ті ж дані за 2021 рік з табл. 2.1:

$V_{2022} = 5484044 \times 1,2 = 6580852,8$ грн – вважаємо, що цей захід збільшить обсяг реалізації на 20%.

$$T_{2018} = 1880 \times (25+2) = 50760 \text{ год.}$$

$$B = V / T \quad V_{2021} = 5484044 \text{ грн}$$

$$V_{2022} = 6580852,8 \text{ грн}$$

$$T_{2021} = 47000 \text{ год.}$$

$$T_{2022} = 50760 \text{ год.}$$

$$B_{2021} = V_{2021} / T_{2021}$$

$$B_{2021} = 5484044 / 47000 = 116,68 \text{ грн}$$

$$B_T = V_{2021} / T_{2022}$$

$$B_T = 5484044 / 50760 = 108,04 \text{ грн}$$

$$B_V = B_{2022} = V_{2022} / T_{2022}$$

$$B_V = B_{2022} = 6580852,8 / 50760 = 129,65 \text{ грн}$$

$$\Delta B_T = B_T - B_{2021}$$

$$\Delta B_T = 108,04 - 116,68 = -8,64 \text{ грн}$$

$$\Delta B_V = B_V - B_T$$

$$\Delta B_V = 129,65 - 108,04 = 21,61 \text{ грн}$$

$$B_{2022} - B_{2021} = 129,65 - 116,68 = 12,97 \text{ грн}$$

Таким чином, можна зробити висновок, що відкриття інтернет-магазину

та впровадження заходів щодо розвитку інформаційної «вітрини» в мережі Інтернет матиме позитивний загальний ефект – виробництво збільшиться на 12,97 грн.

Позитивний ефект буде досягнуто за рахунок збільшення обсягу реалізації продукції (виробництво збільшиться на 21,61 грн.). Спостерігаємо негативний ефект через збільшення витрат праці на реалізацію відповідної кількості продукції (за умови незмінного обсягу реалізації (як у 2021 році) виробництво зменшиться на 13,18 грн.).

Якщо порівняти результати другого заходу (відкриття інтернет-магазину та розвиток інформаційної «вітрини» в Інтернеті) з результатами першого заходу (введення робочої суботи (4 години/день) в графік роботи компанії), то є ефективним, оскільки від факторів негативний ефект менший (4,34 грн.), а позитивний більший (8,95 грн.), тому загальний ефект більший (з 13,29 грн.).

А тепер проаналізуємо вплив факторів на виробництво у 2021 та 2022 роках, якщо реалізувати обидва вищезазначені заходи (запровадження робочої суботи (4 години/день), відкриття інтернет-магазину та розвиток інформаційної «вітрини» в Інтернеті:

$V_{2022} = 5484044 \times 1,2 \times 1,15 = 7567980,7$ грн –цей захід збільшить обсяг реалізації на 38%.

$$T_{2022} = [(52 \times 4) + 1880] \times (25+2) = 56376 \text{ год.}$$

$$B = V / T \quad V_{2021} = 5484044 \text{ грн}$$

$$V_{2022} = 7567980,7 \text{ грн}$$

$$T_{2021} = 47000 \text{ год.}$$

$$T_{2022} = 56376 \text{ год.}$$

$$B_{2021} = V_{2021} / T_{2021}$$

$$B_{2021} = 5484044 / 47000 = 116,68 \text{ грн}$$

$$BT = V_{2021} / T_{2022}$$

$$BT = 5484044 / 56376 = 97,28 \text{ грн}$$

$$BV = B_{2022} = V_{2022} / T_{2022}$$

$$BV = B_{2022} = 7567980,7 / 56376 = 134,2 \text{ грн}$$

$$\Delta BT = BT - B_{2021}$$

$$\Delta BT = 97,28 - 116,68 = -19,4 \text{ грн}$$

$$\Delta BV = BV - BT$$

$$\Delta BV = 134,2 - 97,28 = 36,92 \text{ грн}$$

$$B_{2022} - B_{2021} = 134,2 - 116,68 = 17,52 \text{ грн}$$

Таким чином, на основі проведених розрахунків можна зробити висновок, що необхідно реалізувати два заходи: запровадження робочої суботи (4 години/день), відкриття інтернет-магазину та розвиток інформаційної «вітрини». Інтернет має загальний позитивний ефект - виробництво збільшується на 17,52 грн.. Позитивний ефект досягається за рахунок збільшення обсягу продажу (виробництво збільшується на 36,92 грн.).

Негативний вплив спостерігається через збільшення витрат праці на реалізацію відповідного обсягу продукції (за умови незмінності обсягу реалізації (як у 2021 році) виробництво зменшиться на 19,4 грн.).

ВИСНОВОК

В ході написання кваліфікаційної роботи були поставлені та виконані мета та завдання.

Метою КБР було виявлення факторів впливу на продуктивність праці та резервів її підвищення на прикладі ВЗП «Хміль».

Завданнями:

- розкрита сутність, показники, методи виміру продуктивності праці та соціально- економічне значення її підвищення. Продуктивність – раціональне використання ресурсів у виробництві різноманітних товарів і послуг. Вона відображає зв'язок між кількістю та якістю виготовленої продукції та ресурсами для її виробництва. При їх оцінці враховуються збільшення ціни енергії, сировини, витрати, пов'язані з безробіттям та ін;

- охарактеризовані методичні засади оцінювання впливу факторів на продуктивність праці та визначення резервів її підвищення. За рівнем управління чинники збільшення продуктивності праці поділяються на:

- фактори, якими може управляти господарючий суб'єкт;
- фактори, що знаходяться поза сферою господарювання господарюючого суб'єкта, економічно активного населення країни, культури, моралі, соціальних цінностей, природної забезпеченості ресурсами, розвитку інфраструктури тощо).;

- проведений аналіз рівня та динаміки продуктивності праці на ВЗП «Хміль». Проаналізувавши дані показники в табл. 2.1, бачимо наступне.

Чистий дохід від реалізації продукції в 2019 порівняно з 2018 роком збільшився на 205148 тис.грн., у 2020 році порівняно з 2019 р. збільшився на

581205 тис. грн., а в 2021 в порівнянні з 2020 р. збільшився на 1000385 тис. грн. У відсотковому порівнянні це складає 5,5, 15% та 22,3% відповідно.

Середньооблікова чисельність штатних працівників також змінювалася в даному періоді. Отже, в 2019 році працівників зменшилося на 22 особи, в 2020 році – на 10 осіб, а в 2021 році – на 30 осіб, що у відсотковому відношенні склало 93,1%, 96,6% та 93,05% відповідно.

Що стосується фонду оплати праці штатних працівників, то можна сказати, що він збільшувався з року в рік. В 2019 році він збільшився на 36,5 тис.грн, в 2020 році на 104,5 тис. грн., а в 2021 році порівняно з 2020 р. – на 124 тис. грн.

Продуктивність праці з року в рік підвищувалася швидкими темпами порівняно з витратами. Отже, у 2019 порівняно з 2018 роком продуктивність праці зросла на 14,04 тис. грн./особу, у 2020 році порівняно з 2019 – на 28,06 тис.грн/особу, у 2021 році – на 100,8 тис.грн/особу.

Середньомісячна оплата праці також збільшувалася з року в рік. У 2019 році вона зросла на 0,6 тис. грн./особу, у 2020 році – на 2,6 тис.грн/особу, у 2021 році – на 2,4 тис. грн./особу.

Це збільшення відбулося завдяки збільшенню фонду оплати праці працівників та зменшенню кількості працюючих.

Власний капітал змінювався в сторону як збільшення, так і зменшення.

В 2019 році він збільшився на 56872 тис.грн., в 2020 році – на 629260 тис. грн., в 2021 р. порівняно з 2020 зменшився на 202817 тис. грн.;

- проведений факторний аналіз продуктивності праці та оцінка резервів її зростання. Щодо недоліків стосовно фонду робочого часу, то його не вистачає для нормальної продуктивності праці. Щодо недоліків реалізації продукції, то реалізація маленька, так як підприємство не має додаткових каналів збуту, не проводить ніяких акцій, не має інтернет – магазину.

Щодо організаційно-економічних факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. Тут підприємство не має удосконаленої структури апарату управління та систем управління виробництвом, впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; поліпшення матеріальної, технічної і кадрової підготовки персоналу, удосконалення розподілу та кооперації праці, поліпшення умов праці та відпочинку, удосконалення систем матеріального стимулів.;

- запропоновані рекомендації щодо збільшення продуктивності праці на ВЗП «Хміль». Досліджуваному підприємству можна запропонувати такі ресурси підвищення продуктивності праці:

1. Збільшити фонд робочого часу.
2. Проведення різноманітних акцій.
3. Створення «вітрини» підприємства в Інтернеті для надання потенційним покупцям детальної інформації про організацію та асортимент товарів.

4. Відкрити інтернет-магазин.;

- оцінена ефективність запропонованих заходів.на основі проведених розрахунків можна зробити висновок, що необхідно реалізувати два заходи: запровадження робочої суботи (4 години/день), відкриття інтернет-магазину та розвиток інформаційної «вітрини». Інтернет має загальний позитивний ефект - виробництво збільшується на 17,52 грн.. Позитивний ефект досягається за рахунок збільшення обсягу продажу (виробництво збільшується на 36,92 грн.).

Негативний вплив спостерігається через збільшення витрат праці на реалізацію відповідного обсягу продукції (за умови незмінності обсягу

реалізації (як у 2021 році) виробництво зменшиться на 19,4 грн.).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гаєвська Л. М., Марченко О. І. Підприємницька діяльність : підручник. Ірпінь : Ун-т ДФС Україна, 2019. 499 с.
2. Беседін В. Валовий галузевий продукт як показник обсягу внутрішнього продукту галузі та її продуктивності. *Економіка України*. 2009. № 1. С. 31–42. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/publ/REF-0000200191>
3. Гільorme Т. В., Єлісеєва О. К. Моделі управління персоналом підприємства. *Методологічна платформа та шляхи застосування : монографія*. Дніпропетровськ : Дробязко С. І., 2016. 170 с. URL: <https://www.researchgate.net/publication/340105392>
4. Колот А. М., . Грішнова О.А, О.О. Герасименко Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
5. Кабаченко Д.В. Прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності та ризику. *Економічний вісник*. 2017. № 2. С. 107-115 URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2017/2/EV20172_107-115.pdf
6. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини у схемах і таблицях: навч. посіб.. Київ : КНЕУ, 2017. 376 с.
7. Кравчук О.І. Менеджмент персоналу 4.0: функціональна та технологічна трансформація. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11-12 лист. 2020 р.* К.: КНЕУ, 2020. С. 191-196.
8. Кравчук О.І. Оптимізація трудових відносин на основі активізації індивідуальних мотиваційних механізмів. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2017. № 2. С.168–180.

9. Кравчук О.І. Професійні стандарти з управління персоналом: розроблення і впровадження в Україні. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2019. №9(1), С.71-84. URL:10.21511/slntp.9(1).2019.07
10. Н.С. Данилевич, А.В. Калина, С.Г. Рудакова Організація та нормування праці: навч. посібник. К.: КНЕУ; 2015. 389 с.
11. Петрашак О. О. Продуктивність праці у сучасних умовах: соціальноекономічний аспект. *монографія*:. Чернівці : Рута, 2018. 183 с.
12. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 4 (32). С. 163-172. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_4_19
13. Шахно А.Ю. Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання.*монографія*: Кривий Ріг : Видавництво ФО-П Чернявський Д.О., 2019. 360 с.
14. Р. Муха. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення.. *Галицький економічний вісник*. 2015. № 1. С. 82-92.
15. Пілявський В. І. Результативність використання трудового потенціалу агропромислових підприємств. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Т4. № 3. С. 161–171. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/ujae_2019_r03_a18.pdf
16. Погорелова Т. О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. 2016. № 27 (1199). С. 17-21
17. Польова О. Л. Методологічні підходи до оцінки продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. № 3. С. 7-19.
18. Продуктивність праці: сутність та відмінності.

URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/21935/

19. Секрет О.В. Продуктивність праці: соціально-економічна сутність та підходи до вимірювання. The 4th International scientific and practical conference «Fundamental and applied research in the modern world», november 18–20, 2020. Boston, USA : BoScience Publisher. 2020. P. 845–850

20. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2010. № 17. С. 15–21.

21. Сергійчук С. І. Впровадження механізму управління продуктивністю праці на промислових підприємствах. *Ефективна економіка*. 2017. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2017_6_43

22. Скриньковський Р. М., Сопільник Л. І., Гладун В. Р. Удосконалення моделі регулювання оплати праці на промислових підприємствах залежно від рівня продуктивності та ефективності праці персоналу в системі виробничого менеджменту. *Бізнес Інформ*. 2019. №4. С. 360–365.

23. Танасюк І., Орленко О. Основні напрями підвищення продуктивності праці персоналу в сучасних умовах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2018. № 11. С. 179-196.

URL: <http://n-visnik.oneu.edu.ua/collections/2018/263/pdf/179-196.pdf>

24. Царук В. О. Сутність, генезис та методичні засади вимірювання продуктивності праці: теоретичний аспект. *Студентський вісник НУВГП : зб. наук. праць*. Рівне : НУВГП, 2019. Вип. 2(12). С. 98-101.

25. Шандова Н. В. Джерела підвищення продуктивності праці. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 2(2). С. 32-37. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2019_2\(2\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2019_2(2)_7).

26. Щетиніна Л. В. Факторний аналіз продуктивності праці. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 5. С. 102-108.
27. Юсипчук Л. А. Дослідження продуктивності праці на промисловому підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 9 (1). С. 177–181.
28. Юсипчук Л. А. Резерви підвищення продуктивності праці на підприємствах. Сучасні проблеми модернізації та структурних трансформацій економіки України і регіонів: тези доповідей учасників *Міжнародної науково-практичної конференції*. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2015. С. 360–363.
29. Ягодзінська А. С. Продуктивність сільського господарства у розрізі галузей України. *ModernEconomics*. 2020. № 21(2020). С. 242-249. URL: [https://doi.org/10.31521/modecon.V21\(2020\)-38](https://doi.org/10.31521/modecon.V21(2020)-38)
30. Богоявленська Ю.В., Ходаківський Є.І. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник. К.: Кондор, 2017. 332 с.
31. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. К.: Знання, 2016. 559 с.
32. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. зал. – К.: МАУП, 2015. 272 с.
33. Мних Є.В. Економічний аналіз: Підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2018. 412 с.
34. Орленко О. М. Зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств на засадах організаційно-управлінських інновацій. *Інфраструктура ринку*. 2021. №9. С. 66-70. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/9-2021>.

35. Антошкіна Л. І. Продуктивність праці у промисловості України. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2020. № 3. С. 16-22.

36. Міжнародна організація праці. URL: [http://www. ilo.org. ua/Pages/default. Aspх](http://www.ilo.org.ua/Pages/default.Aspх)

Ім'я користувача:
Соціоекономіки та управління персоналом Кицак Та...

ID перевірки:
1015244203

Дата перевірки:
25.05.2023 11:44:43 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
25.05.2023 11:51:16 EEST

ID користувача:
100005733

Назва документа: Коломієць_керівник_Даниленко

Кількість сторінок: 42 Кількість слів: 7967 Кількість символів: 63000 Розмір файлу: 77.24 KB ID файлу: 1014919963

19.8% Схожість

Найбільша схожість: 5.97% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1001128673)

9.5% Джерела з Інтернету

350

Сторінка 44

15.2% Джерела з Бібліотеки

452

Сторінка 47

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи

17

УДК

Коломієць Ангеліна Степанівна

Бакалавр, Менеджмент

Київський національний економічний університет

ім. Вадима Гетьмана

Київ, Україна

Науковий керівник

Даниленко Олена Авксентіївна,

Кандидат економічних наук

Доцент

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФАКТОРНОГО АНАЛІЗУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ОЦІНКИ РЕЗЕРВІВ ЇЇ ЗРОСТАННЯ

В умовах ринкової економіки підвищення продуктивності праці є основним фактором вирішення економічних завдань підприємства. Зміна співвідношення між витратами робочого часу і обсягом продукції характеризує рух продуктивності праці. Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією факторів: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних та ін.

Важливий внесок у розвиток досліджень шляхів підвищення продуктивності праці внесли Д.П. Богиня, О.І. Здоров, В.В. Кривоший, Н.О. Павловська, Н.Я. Пітель, В.А. Плаксов, В. Філева, Ю. Фоміна, В.В. Шалімов та ін.

Метою даного дослідження є визначення методичних прийомів факторного аналізу продуктивності праці та оцінки її резервів.

Трудові ресурси більшою мірою, ніж інші фактори виробництва, визначають стратегічний успіх підприємства та є основою забезпечення ефективності його роботи. Виходячи з цього, основними резервами розвитку промисловості слід вважати резерви людського фактору. Неприділення достатньої уваги людському фактору при підготовці та реалізації господарських рішень, як правило, призводить до низької економічної ефективності. У сучасних умовах ефективність діяльності підприємств визначається великою кількістю факторів і умов. Одним із факторів, що визначають досягнення підприємством конкурентних переваг, є достатня кількість якісних трудових ресурсів і високий рівень продуктивності праці, який може бути забезпечений за умови виконання наступних умов. [2]:

- 1) підвищення результатів праці при зниженні затрат праці:

$$P \uparrow, B_{\pi} \downarrow \quad (1)$$

2) підвищення результатів праці при стабільних затратах праці:

$$P \uparrow, B_{\pi} = \text{const} \quad (2)$$

3) стабільність результатів при зниженні трудовитрат:

$$P = \text{const}, B_{\pi} \downarrow \quad (3)$$

4) темпи зростання результатів перевищували темпи зростання продуктивності праці:

$$J_F \uparrow > J_{B\pi} \uparrow \quad (4)$$

5) темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат:

$$J_F \downarrow > J_{B\pi} \downarrow \quad (5)$$

На сучасному етапі для факторного аналізу продуктивності рослин використовуються економіко-статистичні моделі, зокрема метод ланцюгової заміни та його похідні (модифікації) – методи відносної та абсолютної різниць, індексний метод тощо. Ці методи відрізняються простотою, можливістю визначення функціональної залежності між факторами та ефективним показником, універсальністю. Але в той же час, незважаючи на зазначені переваги, ланцюгова заміна та впровадження її різновидів мають певні недоліки.

Таким чином, згідно з правилом послідовності заміни факторів від базисних значень до звітних спочатку замінюються кількісні фактори, потім структурні і в останню чергу якісні. Така послідовність наразі не має наукового обґрунтування, кажуть, що результати аналізу в кінцевому підсумку залежать від того, в якому порядку фактори входять у «ланцюжок», тобто від кількісної оцінки впливу кожного фактора. показник ефективності.

Наприклад, факторна модель продуктивності праці може виглядати так:

$$W = f \cdot \Phi O \quad (6)$$

де W – продуктивність праці;

f – фондівдача;

ΦO – фондоозброєність.

Оскільки обидва фактори в рівнянні (6) є якісними, то кількісна оцінка впливу кожного фактора на рівень ефективності залежить від послідовності їх включення в «ланцюжок» заміщення. Зрештою, це створює проблемну ситуацію під час формування остаточних висновків дослідження. На цьому прикладі показано недоліки методу ланцюгової заміни та його різновидів [1].

Для побудови багатфакторних моделей використовуються лінійні, степеневі та логарифмічні рівняння. Загалом розглянемо метод аналізу продуктивності праці на основі лінійної кореляційної моделі, заданої рівнянням:

$$y = a_0 + \sum_{i=1}^m a_i x_i$$

(7)

де y – рівень продуктивності праці;

a_0, a_i - параметри рівняння регресії;

x_i - відповідний фактор впливу на продуктивність праці;

i – номер фактора;

m - загальна кількість факторів впливу.

Перевагою кореляційної моделі (7) є те, що більшість показників оцінюється в натуральному вимірнику, що нейтралізує вплив зміни цін на основні фактори виробництва. Це, у свою чергу, значно спрощує розрахунки та підвищує достовірність отриманих висновків.

Таким чином, кореляційна модель може включати різні чинники (матеріально-технічні, організаційні, соціально-економічні), що впливають на продуктивність праці. Після побудови моделі необхідно її ретельно перевірити на логічну та статистичну адекватність. Логічна адекватність пояснює відповідність рівняння економічному змісту досліджуваного явища. Що стосується багатфакторних моделей, то спочатку оцінка логічної адекватності здійснюється шляхом знаходження відповідності ознак, де невідомий характер зв'язків між кожним фактором і ефективним показником [1].

Статистична адекватність визначає рівень відповідності характеристик рівняння встановленим критеріям та їх статистичну достовірність. Статистична достовірність коефіцієнта лінійної кореляції та самого рівняння оцінюється за t -критерієм Стьюдента та F -критерієм Фішера відповідно. При цьому розрахункові значення зазначених критеріїв повинні бути вищими за наведені в таблиці [3].

Аналіз впливу факторів на показник ефективності за допомогою методу кореляційного аналізу дозволяє не тільки виявити причини його зміни, але й дозволяє цілеспрямовано впливати на основні виробничі фактори для досягнення бажаного економічного ефекту.

Отже, даний метод проведення факторного аналізу на основі кореляційного рівняння забезпечує усунення недоліків методу ланцюгової заміни та дозволяє підняти економічні дослідження на якісно новий рівень та розширити можливості методології економічного аналізу.

Література

1. Артеменко А.К., Антощенкова В.В., Пономарьова М.С. (2020) Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. Вісник ХНАУ. Серія "Економічні науки": зб. наук. пр. Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків : ХНАУ. № 1. С. 152–163.

2. Єлісєєва О.К., Кутова Н.Г. (2017) Система оцінювання ефективності стимулювання персоналу на основі інтегрального показника. Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. Київ. № 1-2 (52-53). С. 46–54

3. Чернушкіна О. О. (2018) Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. Економіка і організація управління. Вип. 4 (32). С. 163-172. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_4_19