

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»

Шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві (на матеріалах
ТОВ «Веселе-Агро»)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та бізнес-економіка»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП)м-21
ТЕРП'ЯК Вадим Валерійович

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
ГОРДІЙЧУК Антоніна Іванівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
Кандидат економічних наук, доцент
Гарант освітньої програми:
Гордійчук А.І.

(підпис)

Луцьк – 2025 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: магістр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Управління персоналом та бізнес-економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

« ___ » _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТЕРП'ЯК Вадим Валерійович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Веселе-Агро»)

Керівник роботи: Гордійчук А.І.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «15» квітня 2025 р. №219/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «9» грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи нормативно-правові, акти, положення, інструкції, фахові наукові періодичні видання, посібники, монографії, підручники, фінансова звітність ТОВ «Веселе-Агро», доступні джерела з мережі Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):
ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ВЕСЕЛЕ-АГРО»

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ВИСНОВКИ

ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Основні аспекти визначення продуктивності праці

2. Групування показників вимірювання продуктивності праці на підприємстві

3. Аналіз основних економічних показників роботи ТОВ «Веселе-Агро» за 2020-2024 рр.

4. Розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку працівників підприємства

5. Аналіз зміни загальної трудомісткості продукції ТОВ «Веселе-Агро» за 2020-2024 рр.

6. Напрями підвищення продуктивності праці на підприємствах

7. Оцінка економічної ефективності впровадження інформаційної системи

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>3 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>Висновки</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		

7. Дата видачі завдання «15» квітня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 15.04.2025</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 01.05.2025</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 01.07.2025</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.10.2025</i>	
5.	<i>3 розділ</i>	<i>до 15.11.2025</i>	
6.	<i>Висновки</i>	<i>до 25.11.2025</i>	
7.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 27.12.2025</i>	
8.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 02.12.2025</i>	
9.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 05.12.2025</i>	
10.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 07.12.2025</i>	
11.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 08.12.2025</i>	
12.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи магістра до захисту</i>	<i>до 09.12.2025</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (ТЕРП'ЯК В.В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (ГОРДІЙЧУК А.І.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Терп'як В.В. Шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Веселе-Агро»). – Кваліфікаційна робота магістра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота магістра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та бізнес-економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025.

Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає в проведенні обґрунтування шляхів підвищення продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві на прикладі ТОВ «Веселе-Агро». Об'єктом дослідження є процес підвищення продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві на ТОВ «Веселе-Агро». Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти підвищення продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві на прикладі ТОВ «Веселе-Агро».

У першому розділі вивчено сутність поняття та показники продуктивності праці; досліджено показники продуктивності праці на підприємстві; розглянуто зарубіжні моделі управління продуктивністю праці на підприємстві.

У другому розділі представлено характеристику діяльності підприємства та аналіз основних показників; проведено аналіз впливу основних факторів на зміну продуктивності праці на підприємстві; проведено оцінку темпів росту продуктивності праці на фоні зміни середньої заробітної плати зарплати персоналу підприємства.

У третьому розділі обґрунтовано основні заходи для підвищення продуктивності праці на підприємстві; проведено оцінку економічної ефективності впровадження інформаційної системи HURMA для підвищення продуктивності праці.

Ключові слова: продуктивність праці, виробіток продукції, трудомісткість продукції, обсяг виробництва продукції, чисельність працівників.

ANNOTATION

Terpyak V.V. Ways to increase labour productivity at the enterprise (on the materials of LLC "Vesele-Agro"). – Manuscript.

Qualification work of master in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and business economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The aim of the master's thesis is to justify ways of increasing labour productivity at an agricultural enterprise using the example of LLC "Vesele-Agro". The object of the study is the process of increasing labour productivity at an agricultural enterprise, LLC "Vesele-Agro". The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of increasing labour productivity at an agricultural enterprise using the example of LLC "Vesele-Agro".

The first chapter examines the essence of the concept and indicators of labour productivity; studies labour productivity indicators at the enterprise; and considers foreign models of labour productivity management at the enterprise.

The second chapter presents a description of the enterprise's activities and an analysis of key indicators; analyses the impact of key factors on changes in labour productivity at the enterprise; and assesses the growth rate of labour productivity against the backdrop of changes in the average salary of the enterprise's personnel.

The third chapter substantiates the main measures to increase labour productivity at enterprises; assesses the economic efficiency of implementing the HURMA information system to increase labour productivity.

Keywords: labour productivity, output, labour intensity of production, production volume, number of employees.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	11
1.1. Поняття та показники продуктивності праці	11
1.2. Показники продуктивності праці на підприємстві	16
1.3. Зарубіжні моделі управління продуктивністю праці на підприємстві	20
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ВЕСЕЛЕ-АГРО»	25
2.1. Характеристика діяльності підприємства та аналіз основних показників	25
2.2. Аналіз впливу основних факторів на зміну продуктивності праці на підприємстві	34
2.3. Оцінка темпів росту продуктивності праці на фоні зміни середньої заробітної плати зарплати персоналу підприємства	42
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВНІ ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	45
3.1. Основні напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві	45
3.2. Оцінка економічної ефективності впровадження інформаційної системи HURMA для підвищення продуктивності праці	55
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах динамічного розвитку економіки, посилення конкуренції та глобалізації ринків питання підвищення продуктивності праці набуває особливого значення. Саме продуктивність праці є основним показником ефективності використання трудових ресурсів та важливим чинником забезпечення стабільного економічного зростання як на рівні підприємства, так і на рівні національної економіки загалом.

Високий рівень продуктивності праці свідчить про раціональне використання робочого часу, техніки, технологій і людського потенціалу, а також забезпечує зниження витрат виробництва, підвищення конкурентоспроможності продукції та зростання прибутковості господарюючих суб'єктів. Для держави це означає збільшення валового внутрішнього продукту, підвищення рівня життя населення та посилення соціальної стабільності.

Водночас продуктивність праці – це багатогранне соціально-економічне явище, яке залежить від комплексу факторів: технічних, організаційних, соціальних, психологічних, демографічних і макроекономічних. Вона поєднує у собі економічну ефективність і людський фактор, що зумовлює необхідність її комплексного дослідження в різних аспектах. Отже, вивчення сутності, факторів і шляхів підвищення продуктивності праці є ключовою передумовою підвищення ефективності діяльності підприємств, розвитку національної економіки та забезпечення сталого добробуту суспільства.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає в проведенні обґрунтування шляхів підвищення продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві на прикладі ТОВ «Веселе-Агро». Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність поняття та показники продуктивності праці;
- дослідити показники продуктивності праці на підприємстві;

- розглянути зарубіжні моделі управління продуктивністю праці на підприємстві;
- представити характеристику діяльності підприємства та аналіз основних показників;
- провести аналіз впливу основних факторів на зміну продуктивності праці на підприємстві;
- провести оцінку темпів росту продуктивності праці на фоні зміни середньої заробітної плати зарплати персоналу підприємства;
- обґрунтувати основні заходи для підвищення продуктивності праці на підприємств;
- провести оцінку економічної ефективності впровадження інформаційної системи HURMA для підвищення продуктивності праці.

Об'єктом дослідження є процес підвищення продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві на ТОВ «Веселе-Агро».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти підвищення продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві на прикладі ТОВ «Веселе-Агро».

Гіпотеза дослідження базується на тому, що на основі вивчення теоретичних аспектів, проведення комплексного аналізу проблем можна запропонувати комплекс заходів підвищення продуктивності праці на окремому сільськогосподарському підприємстві.

Методи дослідження. При написанні цієї дипломної роботи було використано окремі наукових підходи і методи: системний підхід – для групування показників продуктивності праці на підприємстві; методи логічного узагальнення – для вивчення сутності поняття та показників продуктивності праці; аналізу та синтезу – для проведення оцінки темпів росту продуктивності праці на фоні зміни середньої заробітної плати зарплати персоналу підприємства; індукції, дедукції – при узагальненні результатів оцінки економічної ефективності заходів з підвищення продуктивності праці; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів аналітичних таблиць і

діаграм; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні основних заходів для підвищення продуктивності праці на підприємств; факторного економічного аналізу – при проведенні аналізу впливу основних факторів на зміну продуктивності праці на підприємстві; методи оцінки ефективності інвестування – для оцінки економічної ефективності впровадження інформаційної системи HURMA для підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Наукова новизна одержаних результатів. У роботі отримано ряд нових наукових результатів, зокрема:

удосконалено:

– підхід до систематизації основних напрямів підвищення продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах;

дістали подальшого розвитку:

– методичний підхід до аналізу та оцінки показників продуктивності праці на сільськогосподарських підприємствах.

Інформаційною базою дослідження стали: нормативно-правові, акти, положення, інструкції, фахові наукові періодичні видання, посібники, монографії, підручники, фінансова звітність ТОВ «Веселе-Агро», доступні джерела з мережі Інтернет.

Практичне значення одержаних результатів. Методичні засади проведення аналізу та оцінки, обґрунтовані висновки та пропозиції у напрямку підвищення продуктивності праці можуть бути використані у практичній діяльності ТОВ «Веселе-Агро».

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота магістра є самостійно виконаною науковою працею, відповідно до мети і завдань якої сформовано теоретико-методологічні засади, висновки і пропозиції щодо перспектив економічного розвитку добувної промисловості у регіоні. Під час виконання кваліфікаційної роботи магістра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту при дослідженні теоретичних аспектів, а також пропозицій для забезпечення сталого економічного розвитку

добувної промисловості у регіоні виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Усі твердження, висновки та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні положення роботи були апробовані на XI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (м. Луцьк, 05 грудня 2025 р.).

Публікації. Основні теоретико-методологічні положення і практичні результати дослідження викладені в 1 тезах доповідей конференції загальним обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 61 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 8 рисунків та 7 таблиць. Список використаних джерел складається з 30 найменувань і представлений на 3 сторінках. Робота містить 2 додатки, викладених на 9 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

1.1. Поняття та показники продуктивності праці

Продуктивність праці є одним із ключових показників ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві та в економіці загалом. Вона відображає здатність працівників створювати певний обсяг продукції або послуг за одиницю часу, тобто характеризує співвідношення між результатами праці та витратами робочого часу, необхідного для їх досягнення.

У найзагальнішому вигляді продуктивність праці визначається як кількість продукції (робіт, послуг), вироблена одним працівником або групою працівників за певний період часу, або як витрати робочого часу на одиницю продукції. Вона показує, наскільки ефективно використовується праця як основний фактор виробництва.

Економічна сутність продуктивності праці полягає в тому, що вона є показником ефективності суспільної праці, який безпосередньо впливає на обсяги виробництва, рівень собівартості, прибутковість підприємства та добробут працівників. Зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу виробленої продукції без відповідного збільшення кількості праці, що веде до економії трудових і матеріальних ресурсів.

О. Грішнова зазначає, що «продуктивність праці – це кількісна та якісна характеристика результативності трудової діяльності, яка відображає здатність працівника або колективу створювати певний обсяг продукції за мінімальних витрат робочого часу та ресурсів» [9].

Д. Богиня визначає «продуктивність праці як ефективність використання живої праці, що виявляється у співвідношенні між обсягом виготовленої продукції і витратами праці на її виробництво» [3].

А. Колот трактує «продуктивність праці як узагальнюючий показник ефективності трудової діяльності персоналу, який характеризує ступінь реалізації трудового потенціалу в процесі виробництва» [15].

В. Геєць підкреслює, що «продуктивність праці – це показник, який відображає рівень ефективності суспільної праці, її здатність створювати більший економічний результат у межах обмежених трудових ресурсів» [6].

Л. Семів вважає, що «продуктивність праці – це міра результативності використання робочого часу, що залежить від організації праці, технічного рівня виробництва та професійної підготовки персоналу» [23].

І. Кравчук «визначає продуктивність праці як інтегральний показник ефективності трудових процесів, який характеризує ступінь використання трудового потенціалу працівників і впливає на конкурентоспроможність підприємства» [18].

Н. Гладких «зазначає, що продуктивність праці – це соціально-економічна категорія, що відображає взаємозв'язок між результатами трудової діяльності та витратами праці, а також характеризує ефективність використання людського капіталу» [7].

Питання продуктивності праці досліджується вітчизняними та зарубіжними науковцями у багатьох аспектах, оскільки воно є комплексним і поєднує економічні, соціальні, технічні та управлінські складові (рис. 1.1).

Економічний аспект є одним із базових у дослідженні продуктивності праці, адже саме з економічної точки зору вона виступає головним показником ефективності використання трудових ресурсів та визначає результативність усієї виробничої діяльності підприємства.

У межах економічного підходу продуктивність праці розглядається як співвідношення між обсягом створеної продукції (результатом праці) і витратами робочого часу чи кількістю зайнятих працівників. Чим більший обсяг продукції виробляється за менших витрат праці, тим вищою є економічна ефективність виробництва.

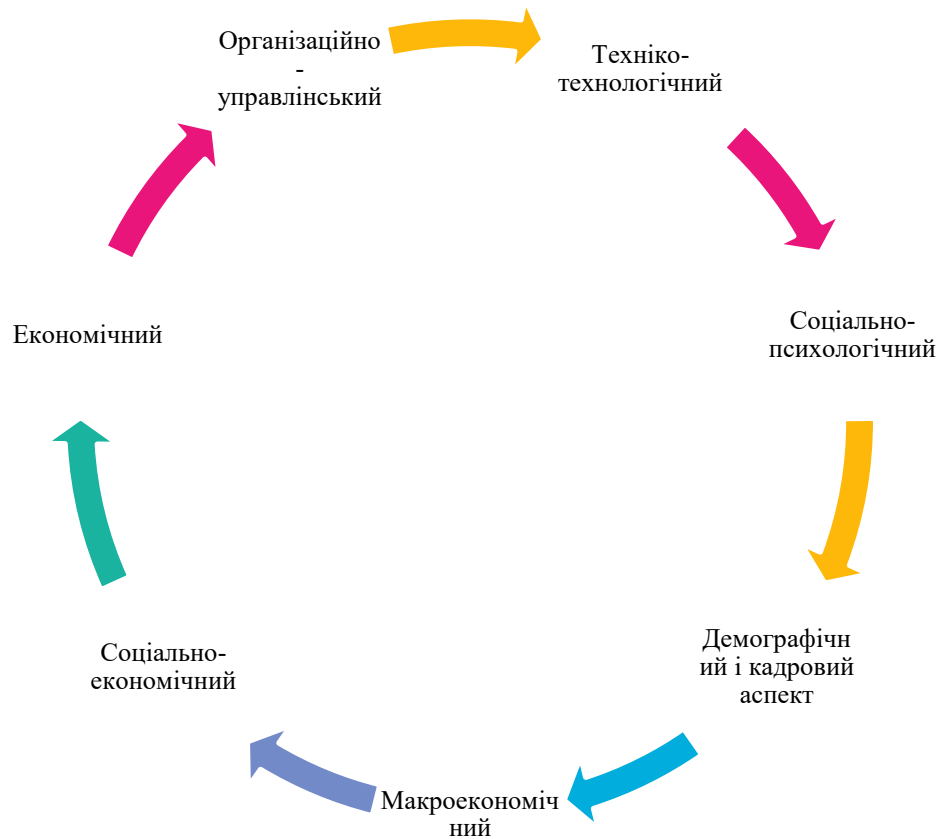


Рис. 1.1. Основні аспекти визначення продуктивності праці (згруповано автором за джерелом [5])

«Продуктивність праці прямо впливає на ключові економічні показники діяльності підприємства – собівартість, прибуток, рентабельність, фондівіддачу, рівень конкурентоспроможності та фінансову стабільність. Зростання продуктивності дозволяє підприємству зменшувати витрати на одиницю продукції, підвищувати її якість, збільшувати обсяги реалізації та прибуток без збільшення чисельності персоналу» [10].

Важливим є і макроекономічний вимір продуктивності праці. На рівні національної економіки вона визначає темпи економічного зростання, формування ВВП, зростання національного доходу та рівень життя населення. Підвищення продуктивності праці створює економічні передумови для збільшення заробітної плати, інвестицій у розвиток підприємств і державних соціальних програм.

Техніко-технологічний аспект дослідження продуктивності праці охоплює вплив рівня розвитку техніки, технологій, автоматизації та інноваційних процесів на ефективність використання трудових ресурсів. Саме технічний прогрес і технологічні зміни є одним із головних рушійних чинників зростання продуктивності праці як на мікро-, так і на макрорівні.

З точки зору даного аспекту продуктивність праці розглядається як результат взаємодії людини із техніко-технологічним середовищем виробництва. Вона безпосередньо залежить від рівня оснащення праці засобами виробництва, використання сучасного обладнання, впровадження автоматизованих систем управління, цифрових технологій, комп'ютеризації та роботизації процесів.

Підвищення технічного рівня виробництва дає змогу скорочувати трудомісткість продукції, зменшувати втрати часу, забезпечувати стабільну якість продукції та збільшувати обсяг випуску при тій самій або меншій чисельності персоналу. Таким чином, відбувається економія живої праці за рахунок зростання продуктивності машинної праці.

«Організаційно-управлінський аспект продуктивності праці охоплює питання раціональної організації трудових процесів, ефективного управління персоналом та удосконалення системи мотивації, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу працівників. Саме цей аспект визначає, наскільки узгоджено взаємодіють усі елементи виробничої системи – люди, техніка, ресурси й управлінські структури» [17].

З позиції управління, продуктивність праці є результатом ефективного планування, координації та контролю трудової діяльності персоналу. Правильна організація праці дозволяє мінімізувати втрати робочого часу, усунути дублювання функцій, підвищити рівень дисципліни та відповідальності працівників.

В той же час соціально-психологічний аспект продуктивності праці охоплює вплив соціальних, морально-психологічних та поведінкових чинників на ефективність трудової діяльності працівників. Він зосереджується на

вивченні того, як соціальні умови, психологічний клімат у колективі, рівень задоволеності працею та мотивація впливають на результативність роботи.

Згідно даного аспекту продуктивність праці розглядається не лише як економічна категорія, а як соціально-поведінкове явище, що залежить від внутрішнього стану працівників, їхнього ставлення до праці, міжособистісних відносин у колективі та рівня соціальної підтримки.

Демографічний і кадровий аспект продуктивності праці охоплює вплив кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів на ефективність виробничої діяльності. Цей аспект відображає залежність продуктивності праці від вікової, статевої, освітньої, професійно-кваліфікаційної структури персоналу, рівня його підготовки, мобільності та стабільності зайнятості.

Освітній та професійно-кваліфікаційний рівень персоналу визначає здатність працівників ефективно використовувати сучасні технології, впроваджувати інновації та адаптуватися до змін у виробничому процесі. Саме знання, уміння та компетентність персоналу є базою для зростання продуктивності праці в умовах цифрової економіки.

Кадровий аспект зосереджується на системі управління персоналом, його доборі, розстановці, підготовці та професійному розвитку. Важливу роль відіграє підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів і безперервне навчання, які забезпечують відповідність рівня знань працівників сучасним технологічним вимогам.

Соціально-економічний аспект продуктивності праці відображає взаємозв'язок між ефективністю праці, рівнем життя населення та соціальною стабільністю в суспільстві. Він поєднує економічні результати діяльності підприємств із соціальними наслідками для працівників, колективів і держави загалом.

З одного боку, продуктивність праці є економічною категорією, що характеризує ефективність використання трудових ресурсів, а з іншого – соціальною, оскільки безпосередньо впливає на умови життя, добробут і соціальну безпеку працівників. Підвищення продуктивності праці створює

можливості для зростання заробітної плати, поліпшення умов праці, розвитку соціальної інфраструктури, а також для зміцнення економічної стабільності підприємств.

«На рівні підприємства соціально-економічний аспект проявляється через ефективне поєднання економічних інтересів власників, менеджменту та працівників. Соціально орієнтована політика підприємства передбачає створення сприятливих умов праці, гідної оплати, можливостей кар'єрного зростання та стимулює персонал до підвищення результативності праці, що, у свою чергу, підсилює економічні результати організації» [4].

Вартий уваги макроекономічний аспект продуктивності праці, який розглядає цю категорію як ключовий показник ефективності національної економіки, що визначає темпи її зростання, конкурентоспроможність країни на світовому ринку та рівень добробуту населення. Продуктивність праці на макrorівні відображає, наскільки раціонально суспільство використовує свої трудові ресурси, природні та технічні можливості для створення валового внутрішнього продукту.

В свою чергу зростання продуктивності праці є основним джерелом економічного розвитку, оскільки воно дозволяє збільшувати обсяги виробництва без залучення додаткових ресурсів. Це веде до зниження собівартості продукції, підвищення конкурентоспроможності національної економіки та збільшення державних доходів. У результаті створюються передумови для підвищення рівня життя населення, зростання заробітної плати, розширення соціальних програм та покращення макроекономічної стабільності.

1.2. Показники продуктивності праці на підприємстві

Показники продуктивності праці є важливою складовою економічного аналізу діяльності підприємства, оскільки вони відображають ефективність використання трудових ресурсів та результативність виробничого процесу.

Рівень продуктивності праці безпосередньо впливає на обсяги виробництва, собівартість продукції, фінансові результати та конкурентоспроможність підприємства.

У сучасних умовах господарювання зростає значення обґрунтованого вибору та застосування системи показників продуктивності праці, які дозволяють всебічно оцінити витрати праці й досягнуті результати. Різноманітність форм і методів вимірювання продуктивності праці зумовлена складністю трудових процесів, різноманітністю продукції та специфікою діяльності підприємств.



Рис. 1.2. Групування показників вимірювання продуктивності праці на підприємстві (згруповано автором за джерелами [6, 10, 15])

Показники виробітку є основними індикаторами оцінювання продуктивності праці та відображають кількість продукції, виготовленої одним працівником або за одиницю робочого часу. Вони широко застосовуються в економічному аналізі діяльності підприємств для визначення ефективності використання трудових ресурсів і динаміки зростання продуктивності праці.

Найпоширенішим показником є середній виробіток на одного працівника, який характеризує загальний рівень продуктивності праці на підприємстві або в його структурному підрозділі. Він визначається як відношення обсягу виробленої продукції до середньооблікової чисельності працівників за певний період. Зростання цього показника свідчить про підвищення ефективності праці.

Важливе аналітичне значення має виробіток на одного робітника, який використовується для оцінювання продуктивності безпосередніх виконавців виробничого процесу. Цей показник дозволяє більш точно визначити вплив організаційних і технологічних чинників на результати праці. Годинний виробіток відображає ефективність використання робочого часу протягом однієї години та є важливим для аналізу інтенсивності праці. Денний і місячний виробіток дають змогу оцінити результати праці за зміну або місяць, а річний виробіток використовується для стратегічного аналізу та порівняння динаміки продуктивності праці в довгостроковому періоді.

Показники трудомісткості відображають витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт і є важливими для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів. Вони є оберненими до показників виробітку та дозволяють визначити, скільки праці необхідно для отримання запланованого результату.

«Натуральні показники продуктивності праці відображають обсяг виготовленої продукції або виконаних робіт у фізичних одиницях виміру на одного працівника або за одиницю робочого часу. Вони є найбільш наочними

та простими для розуміння, оскільки безпосередньо показують реальний результат праці» [12].

До натуральних показників належать обсяг продукції в штуках, тоннах, метрах, літрах тощо, розрахований у перерахунку на одного працівника, одного робітника або на годину, день, місяць роботи. Такі показники широко застосовуються на підприємствах з однорідним виробництвом, де випускається один або декілька близьких за характеристиками видів продукції.

Основною перевагою натуральних показників є їх об'єктивність і точність, оскільки вони не залежать від цін, інфляції чи вартісної оцінки. Вони дозволяють легко порівнювати рівень продуктивності праці в динаміці, а також між окремими підрозділами підприємства.

Вартісні показники продуктивності праці характеризують обсяг виробленої продукції, виконаних робіт або наданих послуг у грошовому вираженні в розрахунку на одного працівника або за одиницю робочого часу. Вони широко застосовуються для узагальненої оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, в галузі або в економіці в цілому.

Умовно-натуральні показники продуктивності праці застосовуються для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах із різномірною продукцією. Вони ґрунтуються на приведенні різних видів продукції до єдиного умовного вимірника за допомогою спеціальних коефіцієнтів перерахунку, що дозволяє узагальнити результати праці.

Суть умовно-натуральних показників полягає в тому, що кожному виду продукції надається певний коефіцієнт, який відображає його трудомісткість, складність виготовлення або технологічні особливості. Після перерахунку фактичний обсяг продукції переводиться в умовні одиниці, на основі яких визначається виробіток на одного працівника або за одиницю робочого часу.

«Основним узагальнюючим показником є продуктивність праці на підприємстві в цілому, яка визначається як відношення обсягу виробленої (валової, товарної або реалізованої) продукції до середньооблікової чисельності

працівників або до загальних витрат робочого часу. Цей показник характеризує загальний рівень ефективності використання трудових ресурсів» [9].

Важливе значення мають темпи зростання продуктивності праці, які відображають динаміку змін цього показника за певний період. Вони дозволяють оцінити ефективність управлінських рішень, організаційно-технічних заходів та інновацій, спрямованих на підвищення продуктивності праці.

До узагальнюючих показників також належить продуктивність праці за підрозділами підприємства, яка дає змогу порівнювати результати діяльності окремих структурних одиниць, виявляти внутрішні резерви та проблемні зони в організації праці.

Система показників продуктивності праці забезпечує всебічну оцінку ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві та є важливою основою для прийняття управлінських рішень. Кожна група показників відображає окремі аспекти результативності праці та доповнює одна одну, що дозволяє сформувати цілісне уявлення про рівень продуктивності праці та напрями її підвищення.

1.3. Зарубіжні моделі управління продуктивністю праці на підприємстві

В умовах глобалізації та посилення конкурентної боротьби на світових ринках підвищення продуктивності праці є одним із ключових чинників сталого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності національних економік і підприємств. Зарубіжний досвід провідних країн світу свідчить, що зростання продуктивності праці досягається не лише за рахунок техніко-технологічних інновацій, а й завдяки ефективній організації праці, розвитку людського капіталу, удосконаленню систем мотивації та впровадженню сучасних методів управління.

У світовій практиці сформувалися різні моделі (рис.1.3) управління продуктивністю праці, які відображають національні особливості економічного розвитку, культури управління та соціально-трудових відносин. Найбільш поширеними є американська, японська та європейська моделі, кожна з яких має власні інструменти та пріоритети підвищення результативності праці на підприємствах.



Рис. 1.3. Зарубіжні моделі управління продуктивністю праці на підприємстві (побудовано автором за джерелами [4, 7, 26])

«Американська модель управління продуктивністю праці сформувалася в умовах розвиненої ринкової економіки та жорсткої конкуренції і ґрунтується на пріоритеті економічної ефективності, індивідуальної відповідальності та орієнтації на кінцевий результат діяльності. Головною метою цієї моделі є

максимізація віддачі від трудових ресурсів шляхом стимулювання високих особистих досягнень працівників і впровадження ефективних управлінських інструментів» [4].

Американська модель характеризується активним використанням сучасних методів менеджменту. На підприємствах впроваджуються стратегічне управління, процесний підхід, управління за цілями, реінжиніринг бізнес-процесів. Значна увага приділяється оптимізації витрат, скороченню непродуктивного часу та підвищенню ефективності організації праці.

Суттєву роль відіграє розвиток людського капіталу, зокрема інвестиції у професійне навчання, підвищення кваліфікації та розвиток управлінських і цифрових компетентностей. Водночас характерною рисою є висока мобільність робочої сили та відсутність гарантій довгострокової зайнятості, що посилює конкуренцію між працівниками. Американська модель має і певні обмеження, зокрема орієнтація на жорстку конкуренцію та індивідуальні результати може призводити до підвищення психологічного навантаження, нестабільності зайнятості та соціальної напруженості. Тому в сучасних умовах вона все частіше доповнюється елементами соціальної відповідальності та командної взаємодії.

Японська модель управління продуктивністю праці сформувалася під впливом національних культурних традицій, післявоєнної модернізації економіки та орієнтації на довгостроковий розвиток підприємств. Її ключовою метою є стале підвищення продуктивності праці через безперервне вдосконалення виробничих процесів, високу залученість персоналу та колективну відповідальність за результати діяльності. Важливе місце в японській моделі посідає командна робота та колективізм. Перевага надається груповим формам організації праці, роботі в малих виробничих групах, «гуртках якості», де працівники спільно аналізують проблеми та пропонують рішення. Результати праці оцінюються переважно з позицій колективної ефективності, що сприяє зміцненню корпоративної єдності та взаємної підтримки.

Як бачимо японська модель управління продуктивністю праці є прикладом ефективного поєднання організаційних, соціальних і культурних чинників, що забезпечують стабільне та довгострокове зростання результативності діяльності підприємств.

«Європейська модель управління продуктивністю праці сформувалася під впливом соціально орієнтованої ринкової економіки та традицій соціального партнерства. Її головною особливістю є поєднання економічної ефективності підприємств із високим рівнем соціального захисту працівників і дотриманням трудових стандартів» [7]. Підвищення продуктивності праці розглядається не лише як економічна мета, а й як інструмент забезпечення сталого розвитку та соціальної стабільності.

Ключовим елементом є соціальний діалог і партнерство між роботодавцями, працівниками та державою. На підприємствах активно функціонують профспілки, виробничі ради та інші представницькі органи, які беруть участь у регулюванні умов праці, оплати та організації виробничих процесів. Це сприяє узгодженню інтересів сторін і зниженню соціальних конфліктів, що позитивно впливає на продуктивність праці.

Ключовою рисою скандинавської моделі є демократичний стиль управління та участь працівників у прийнятті рішень. На підприємствах поширені горизонтальні управлінські структури, командна робота, відкриті комунікації між керівництвом і персоналом. Працівники залучаються до обговорення організації праці, впровадження інновацій та змін у виробничих процесах, що підвищує їх мотивацію та відповідальність за результати роботи.

Важливим чинником підвищення продуктивності праці є високий рівень інвестицій у людський капітал. Скандинавські підприємства активно підтримують безперервне навчання, професійний розвиток і перекваліфікацію працівників. Освіта розглядається як стратегічний ресурс, що забезпечує інноваційність, адаптивність і конкурентоспроможність підприємств.

Німецька модель управління продуктивністю праці сформувалася в межах соціально орієнтованої ринкової економіки та характеризується високим рівнем

організованості, технологічної досконалості й тісним поєднанням економічної ефективності із соціальною відповідальністю. Її основною метою є забезпечення стабільного зростання продуктивності праці на основі високої кваліфікації персоналу, чіткої організації виробничих процесів і партнерських трудових відносин.

Французька модель управління продуктивністю праці сформувалася під впливом активної ролі держави в регулюванні соціально-трудових відносин і розвитку економіки. Її характерною особливістю є поєднання централізованого державного регулювання з ринковими механізмами управління підприємствами. Підвищення продуктивності праці розглядається як стратегічне завдання, що реалізується через модернізацію виробництва, розвиток людського капіталу та вдосконалення організації праці.

Отже, аналіз зарубіжних моделей управління продуктивністю праці на підприємствах свідчить про різноманітність підходів до підвищення ефективності використання трудових ресурсів, зумовлену національними економічними, соціальними та культурними особливостями. Водночас усі розглянуті моделі мають спільну мету – забезпечення стійкого зростання продуктивності праці як основи конкурентоспроможності підприємств і економічного розвитку в цілому.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ВЕСЕЛЕ-АГРО»

2.1. Характеристика діяльності підприємства та аналіз основних показників

Об'єктом даного дослідження визначено ТОВ «Веселе-Агро» – приватне сільськогосподарське підприємство, що базується на власності фізичних осіб і функціонує згідно зі Статутом та чинним законодавчим полем України. Суб'єкт господарювання наділений статусом юридичної особи, володіє майновими правами, має відокремлений баланс, відповідні банківські рахунки, а також атрибути офіційної ідентифікації: печатку, штампа та фірмові бланки.

Пріоритетною метою функціонування організації є задоволення попиту споживачів на сільськогосподарську продукцію та її комерційна реалізація для максимізації прибутку. До предметної області діяльності товариства належать виробництво й продаж тваринницької та рослинницької продукції, оптово-роздрібна торгівля агротоварами, а також інші операції, санкціоновані нормами права.

Взаємодія між ТОВ «Веселе-Агро» та клієнтами як стратегічними стейкхолдерами базується на концепції ресурсного обміну, де кожен контрагент прагне сформувати оптимальну ресурсну базу для досягнення цільових орієнтирів. Комунікації суб'єкта з групами інтересів потребують системного підходу, оскільки волатильність відносин з одним сегментом детермінує зміни у взаєминах з іншими групами. На рисунку 2.1 візуалізовано архітектуру ресурсної взаємодії підприємства з ключовими стейкхолдерами.

Графічні індикатори на схемі відображають вектори акумуляції та дифузії ресурсів. У даному контексті ТОВ «Веселе-Агро» виступає не лише товаровиробником, а й інтеграційним посередником, що забезпечує синергію ресурсного обміну між зацікавленими сторонами.

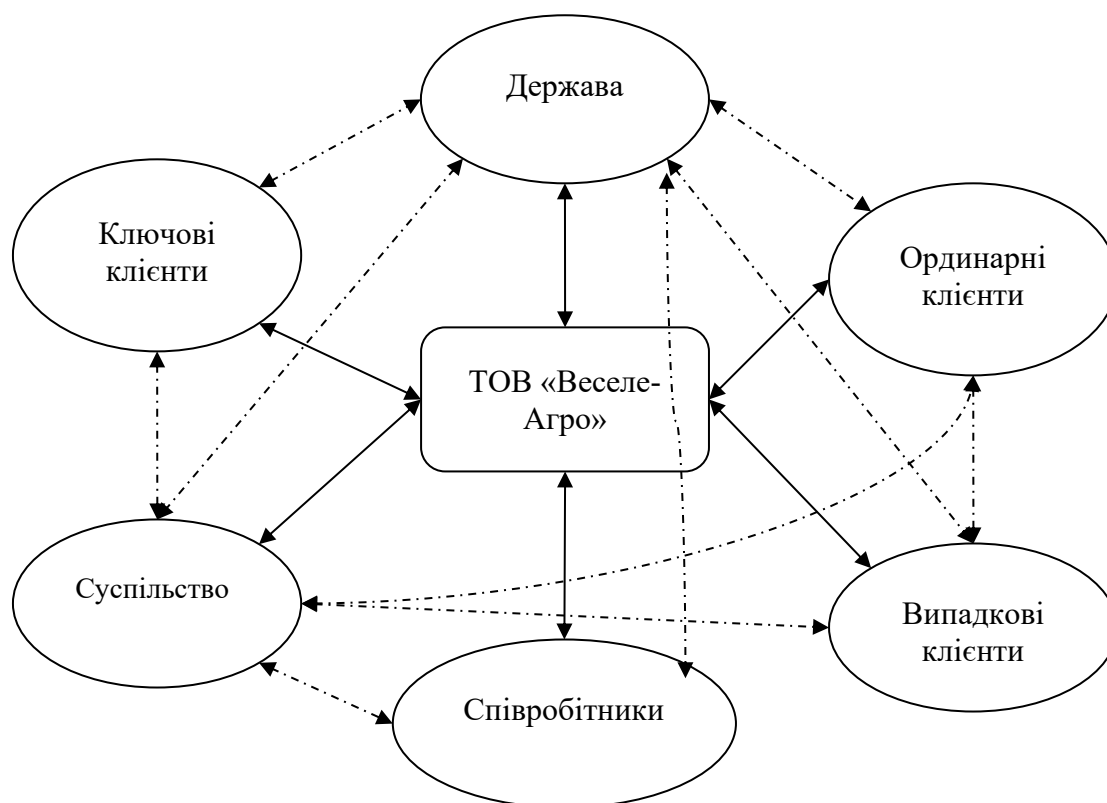


Рис. 2.1. Схема ресурсної взаємодії ТОВ «Веселе-Агро» з усіма його стейкхолдерами (побудовано автором)

Діяльність підприємства ґрунтується на засадах повного госпрозрахунку, самофінансування та безбитковості. Організація реалізує стратегію соціального розвитку персоналу, несе субсидіарну відповідальність за результати господарювання та виконання зобов'язань перед контрагентами, державним бюджетом, фінансовими установами й трудовим колективом. На сучасному етапі бенефіціарний контроль над товариством (земельний банк якого становить 6,2 тис. га) здійснюють іноземні інвестори – Джордж Рор (США) та Моріс Табасінік (Австрія).

Надалі на основі фінансової звітності та звітів з праці проведено аналіз основних економічних показників роботи ТОВ «Веселе-Агро» за період 2020-2024 рр. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1. Аналіз основних економічних показників роботи ТОВ «Веселе-Агро» за 2020-2024 роки

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення			
						2024 рік до 2023 року		2024 рік до 2020 року	
						абсол.	%	абсол.	%
Сума активу (пасиву) балансу (капітал підприємства) на кінець періоду, тис. грн.	107563	105181	101813	119321	138189	18868	15,8	30626	28,5
Власний капітал підприємства, тис. грн.	51741	67358	79744	80447	80738	291	0,4	28997	56,0
Обсяг виробництва у відпускних цінах, тис. грн.	102731	94144	91813	115635	134722	19087	16,5	31990	31,1
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	99739	97056	88282	117995	132080	14085	11,9	32341	32,4
Валовий прибуток підприємства, тис. грн.	18429	17990	15688	15443	30066	14623	94,7	11637	63,1
Чистий прибуток, тис. грн.	-388	286	262	328	291	-37	-11,3	679	-175,0
Рентабельність продажу, %	-0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	-0,1	-20,7	0,6	-156,6
Рентабельність активів, %	-0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	-0,1	-23,4	0,6	-158,4
Рентабельність власного капіталу, %	-0,7	0,4	0,3	0,4	0,0	-0,4	-99,9	0,8	-100,0
Залишкова вартість основних фондів на кінець року, тис. грн.	46125	42850	38393	33030	29266	-3764	-11,4	-16859	-36,6
Коефіцієнт зносу основних фондів на кінець року	0,58	0,62	0,67	0,72	0,75	0	4,8	0	29,6
Фондовіддача основних засобів, грн.	0,91	0,85	0,76	1,01	1,12	0	10,8	0	23,4
Дебіторська заборгованість на кін. року, тис. грн.	30370	17322	17582	28665	46936	18271	63,7	16566	54,5
Кредиторська заборгованість на кін. року, тис. грн.	15525	37823	20518	28448	46994	18546	65,2	31469	202,7
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	146	146	144	148	144	-4	-2,7	-2	-1,4
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	17079,0	21284,1	19171	21462	23626	2164	10,1	6547	38,3
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	9748	12148	11094	12084	13673	1589	13,1	3925	40,3

Примітка. Побудовано автором.

Протягом досліджуваного періоду спостерігається стійка тенденція до нарощування ресурсного потенціалу підприємства. Сума активів зростає з 255 173 тис. грн у 2020 році до 622 659 тис. грн у 2024 році, що становить 144,0% приросту за весь період. Проте, фінансовий стан залишається складним через від'ємне значення власного капіталу, яке, попри деяке скорочення дефіциту у 2024 році (на 20,4% порівняно з 2020 роком), свідчить про глибоку залежність підприємства від зовнішнього фінансування.

Аналіз обсягів виробництва та чистого доходу демонструє позитивну динаміку відновлення у 2024 році після спаду у 2023-му. Чистий дохід від реалізації продукції у 2024 році досяг 264 664 тис. грн, перевищивши рівень 2023 року на 92,7% та рівень базового 2020 року на 31,9%. Характерним є зростання валового прибутку, який у 2024 році склав 31 105 тис. грн (+33,3% до 2020 р.), що підтверджує ефективність управління безпосередніми виробничими витратами.

Ключовим досягненням 2024 року є вихід підприємства на рівень беззбитковості: чистий прибуток склав 29 713 тис. грн проти збитків у попередні два роки. Це зумовило позитивні значення показників рентабельності:

Рентабельність активів склала 4,8%. Незважаючи на прогрес порівняно з критичним 2022 роком, загальна рентабельність власного капіталу залишається нестабільною, що корелює з від'ємним балансом власних коштів.

Відзначається інтенсивне оновлення матеріально-технічної бази: залишкова вартість основних фондів зростає на 78,7% за п'ять років. При цьому коефіцієнт зносу у 2024 році знизився до 0,26, що є позитивним сигналом щодо технічного стану потужностей. Показник фондівдачі після різкого падіння у 2023 році (0,46 грн) частково відновився до 0,71 грн у 2024 році, проте все ще залишається нижчим за рівень 2020 року (0,94 грн).

На підприємстві спостерігається значне розширення обсягів розрахунків. Кредиторська заборгованість демонструє постійне зростання і у 2024 році досягла 693 674 тис. грн, що майже вдвічі більше за показник 2020 року

(+94,6%). Одночасне зростання дебіторської заборгованості на 73,7% за весь період свідчить про активізацію комерційного кредитування клієнтів, проте суттєве переважання кредиторських зобов'язань над дебіторськими підкреслює дефіцит власних обігових коштів.

Чисельність персоналу залишається стабільною (39 осіб у 2024 р.), що вказує на відсутність потреби у додаткових трудових ресурсах при нарощуванні обсягів виробництва. Водночас фонд оплати праці зріс на 6,0% порівняно з 2020 роком, а середньомісячна заробітна плата працівника у 2024 році становила 29 353 грн, що свідчить про приведення рівня оплати праці у відповідність до ринкових умов та інфляційних процесів.

Отже, за 2020–2024 роки ТОВ «Веселе-Агро» трансформувалося з фази збитковості до поступового фінансового оздоровлення у 2024 році. Головною проблемою залишається критично високий рівень кредиторської заборгованості та відсутність позитивного власного капіталу, що потребує подальшої оптимізації структури пасивів.

Для проведення подальшої оцінки ступеня забезпеченості підприємства персоналом проаналізуємо загальну зміну чисельності і частки працівників в розрізі категорій за 2020-2024 рр. (табл. 2.2).

Середньооблікова чисельність штатних працівників підприємства протягом досліджуваного періоду демонструвала незначні коливання, скоротившись із 39 осіб у 2020 році до 36 осіб у 2022–2023 роках, із подальшим відновленням до базового рівня (39 осіб) у 2024 році.

У структурі персоналу спостерігається чітка тенденція до зростання частки виробничого персоналу при одночасному скороченні частки інтелектуальної ланки. Найбільш динамічною категорією є робітники, чисельність яких зросла з 21 особи (53,8% структури) у 2020 році до 27 осіб (69,2% структури) у 2024 році. Таке суттєве зростання питомої ваги робітників свідчить про інтенсифікацію виробничих процесів та зміщення акценту на безпосередню операційну діяльність.

Таблиця 2.2. Аналіз зміни чисельності та структури персоналу ТОВ «Веселе-Агро» за категоріями за 2020-2024 рр.

Категорія персоналу	2020 рік		2021 рік		2022 рік		2023 рік		2024 рік	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Середньооблікова чисельність штатних працівників, у т.ч.:	39	100,0	37	100,0	36	100,0	36	100,0	39	100,0
- робітники	21	53,8	20	54,1	20	55,6	21	58,3	27	69,2
- технічні службовці	2	5,1	2	5,4	2	5,6	2	5,6	2	5,1
- керівники	4	10,3	4	10,8	4	11,1	4	11,1	4	10,3
- професіонали	8	20,5	7	18,9	7	19,4	6	16,7	4	10,3
- фахівці	4	10,3	4	10,8	3	8,3	3	8,3	2	5,1

Примітка. Побудовано автором.

Чисельність керівників та технічних службовців залишалася незмінною протягом усього періоду (4 особи та 2 особи відповідно), що вказує на стабільність організаційної структури управління. Проте їхня питома вага у 2024 році повернулася до показників 2020 року (10,3% та 5,1%) після тимчасового зростання у період загального скорочення штату.

Протягом 2020–2024 років зафіксовано стійке зменшення кількості професіоналів (з 8 до 4 осіб) та фахівців (з 4 до 2 осіб). Питома вага професіоналів у структурі персоналу скоротилася вдвічі – з 20,5% до 10,3%, а фахівців – з 10,3% до 5,1%, що може свідчити про оптимізацію адміністративно-допоміжного апарату або перерозподіл функціональних обов'язків.

Підсумовуючи результати аналізу, можна стверджувати, що кадрова політика ТОВ «Веселе-Агро» у 2020–2024 роках була спрямована на посилення виробничого потенціалу через збільшення кількості робітників на тлі суттєвого скорочення штату професіоналів та фахівців.

Надалі проведено аналіз зміни структури персоналу ТОВ «Веселе-Агро» за категоріями за 2020-2024 рр. , а його результати представлено на рисунку 2.2.

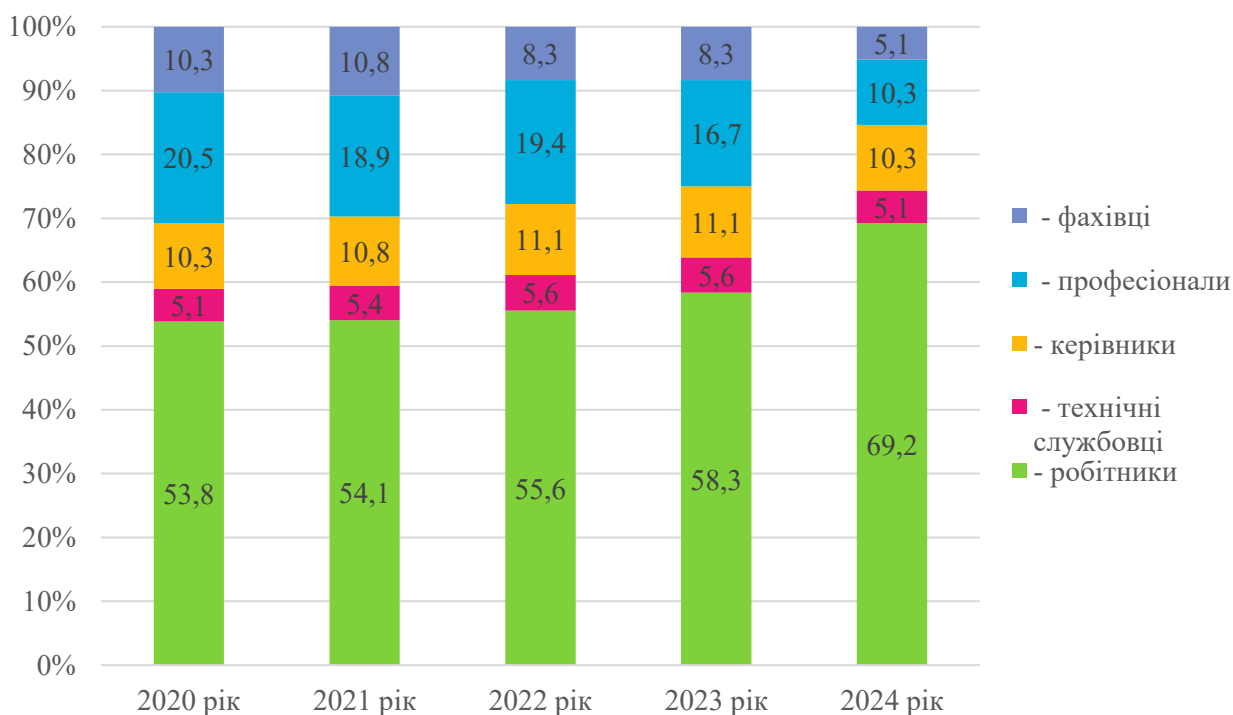


Рис. 2.2. Зміна структури персоналу на ТОВ «Веселе-Агро» за категоріями за 2020-2024 рр. (побудовано автором)

У структурі персоналу спостерігається чітко виражена експансія категорії «робітники», питома вага яких планомірно зростає з 53,8% у 2020 році до рекордних 69,2% у 2024 році. Це свідчить про зміщення стратегічного фокусу підприємства на безпосередню виробничу діяльність та інтенсифікацію праці в операційному секторі.

Протягом аналізованого періоду зафіксовано суттєву регресію частки висококваліфікованого інтелектуального персоналу. Питома вага «професіоналів» скоротилася вдвічі – з 20,5% у 2020 році до 10,3% у 2024 році. Аналогічна негативна динаміка характерна для «фахівців», частка яких зменшилася з 10,3% до 5,1% за аналогічний період.

Частка «керівників» у загальній структурі демонструвала відносну стабільність із незначним піковим зростанням у 2022–2023 роках (11,1%), повернувшись у 2024 році до базового показника 2020 року – 10,3%. Категорія «технічні службовці» характеризується найвищим рівнем структурної константи, коливаючись у межах 5,1–5,6% протягом усього п'ятирічного циклу.

Узагальнення даних свідчить про проведення на підприємстві структурної реорганізації, що супроводжувалася оптимізацією чисельності спеціалістів та фахівців на користь збільшення частки лінійного персоналу. Станом на 2024 рік структура персоналу набула більш вираженого виробничого характеру, де понад дві третини штату становлять робітники.

З процесом кадрового забезпечення тісно пов'язане й питання стабільності кадрів на певному підприємстві. Тому важливо також провести аналіз руху персоналу на даному підприємстві за період 2020-2024 рр. (табл. 2.3).

Протягом досліджуваного періоду спостерігається тенденція до активізації процесів рекрутингу: чисельність прийнятих на роботу працівників зростає з 12 осіб у 2020 році до 15 осіб у 2024 році. Відповідно, коефіцієнт обороту з прийому збільшився з 30,8% до 38,5%, що свідчить про розширення кадрового потенціалу та оновлення штату.

Показники вибуття персоналу демонструють певну стабілізацію наприкінці періоду. У 2024 році кількість звільнених працівників зменшилася до 12 осіб порівняно з піковим показником у 15 осіб у 2023 році. Коефіцієнт обороту зі звільнення у 2024 році склав 30,8%, що є нижчим за рівень 2020 року (35,9%).

Примітним є той факт, що протягом усього п'ятирічного циклу на підприємстві не було зафіксовано жодного випадку звільнення через зміни в організації виробництва чи скорочення штату. Усі випадки вибуття персоналу відбувалися виключно з причин «плинності кадрів» (за власним бажанням, угодою сторін або через порушення дисципліни).

Показник плинності кадрів корелює з коефіцієнтом звільнення, оскільки всі звільнення класифіковані як такі, що формують плинність. У 2024 році коефіцієнт плинності знизився до 30,8%, що на 10,9 відсоткових пунктів менше порівняно з 2023 роком, вказуючи на покращення стабільності трудового колективу.

Таблиця 2.3. Динаміка показників руху персоналу на ТОВ «Веселе-Агро» за 2020-2024 рр.

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення			
						2024 до 2023		2024 до 2020	
						абсол.	%	абсол.	%
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	39	37	36	36	39	3	8,3	0	0,0
Прийнято на роботу нових працівників протягом року	12	14	9	12	15	3	25,0	3	25,0
Вибуло працівників у т.ч. з причин:	14	13	9	15	12	-3	-20,0	-2	-14,3
а) змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
б) плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)	14	13	9	15	12	-3	-20,0	-2	-14,3
Коефіцієнт обороту:									
- з приймання, %	30,8	37,8	25,0	33,3	38,5	5	15,4	8	25,0
- зі звільнення, %	35,9	35,1	25,0	41,7	30,8	-10,9	-26,2	-5,1	-14,3
Коефіцієнт плинності кадрів, %	35,9	35,1	25,0	41,7	30,8	-10,9	-26,2	-5,1	-14,3
Коефіцієнт загального обороту, %	66,7	73,0	50,0	75,0	69,2	-5,8	-7,7	2,6	3,8

Примітка. Побудовано автором.

Коефіцієнт загального обороту, який відображає сумарну інтенсивність руху кадрів (прийом та звільнення), у 2024 році склав 69,2%. Це свідчить про високу мобільність трудових ресурсів на підприємстві, хоча показник дещо стабілізувався порівняно з 2023 роком (75,0%) та 2021 роком (73,0%).

Незважаючи на те, що середня чисельність персоналу у 2024 році повернулася до рівня 2020 року (39 осіб), висока частота оновлення колективу (майже третина штату щорічно) потребує уваги до методів адаптації та утримання працівників.

Отже, динаміка руху персоналу ТОВ «Веселе-Агро» характеризується високою інтенсивністю оновлення при відсутності примусових скорочень. Позитивним аспектом є перевищення темпів найму над темпами звільнення у 2024 році, що дозволило відновити кількісний склад штату.

2.2. Аналіз впливу основних факторів на зміну продуктивності праці на підприємстві

Оцінка ефективності та продуктивності праці персоналу окремого суб'єкта господарювання здійснюється через детерміновану систему індикаторів, що забезпечують її багатогранну характеристику. До ключових параметрів ефективності функціонування персоналу ієрархічно належать такі групи:

1. Узагальнюючі метрики – середньорічна, середньоденна та середньогодинна продуктивність одиниці персоналу, а також вартісний вимір річного виробітку на одного штатного працівника.

2. Часткові параметри – питома трудомісткість одиниці виробу, а також обсяг генерації конкретної номенклатури у натуральних одиницях за люд-день чи люд-годину.

3. Допоміжні індикатори – часові витрати на виконання дискретної операції, обсяг реалізованих робіт у часовому контурі; при цьому середньорічна результативність одного робітника виступає інтегральним показником

продуктивності праці. Отже, зазначений індикатор релевантно віддзеркалює загальну ефективність використання трудового ресурсу промислово-виробничого персоналу.

5. Альтернативні коефіцієнти специфікують результативність кадрів за різними векторами: зокрема, показник трудомісткості експлікує енергозатрати на виробництво товарної одиниці, тоді як натуральний вихід продукту за одиницю робочого часу ілюструє інтенсивність виробничого процесу.

Представимо факторну модуль оцінки впливу основних факторів на зміну виробітку продукції працівників підприємства (рис. 2.3).

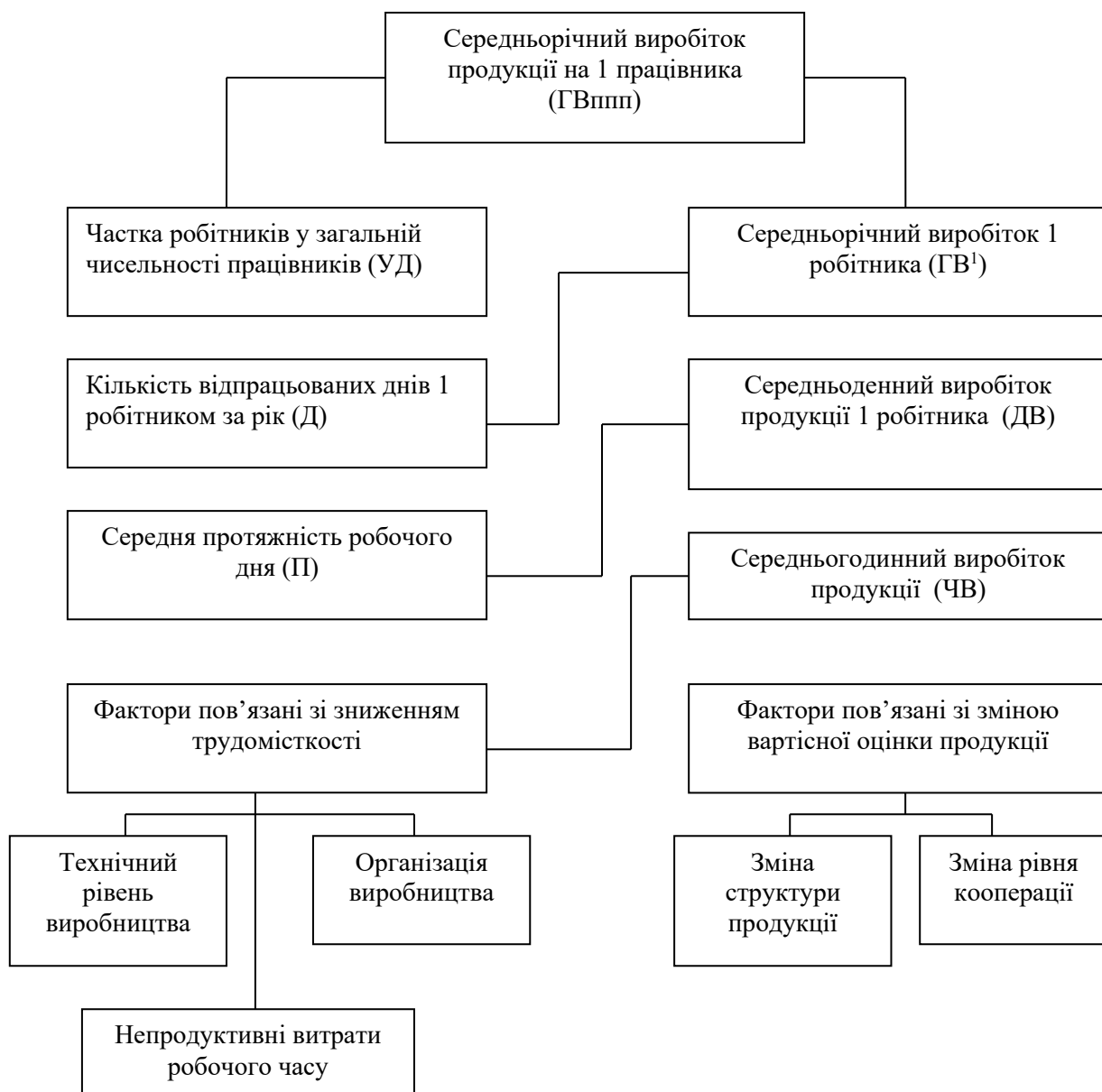


Рис. 2.3. Взаємозв'язок факторів, що визначають виробіток продукції працівником підприємства (побудовано на основі джерела [18])

«Звідси відповідно й середньорічний виробіток продукції в середньому одним працівником рівний добутку наступних ключових факторів:

$$ГВ = УД * Д * П * ЧВ \quad (2.1)$$

Розрахунок впливу вказаних факторів на зміну рівня середньогодинного виробітку всього персоналу певного підприємства доцільно проводити способом абсолютних різниць, що передбачає поетапне визначення умовних показників із подальшим фіксуванням елементів факторної моделі на звітному й базовому рівнях» [18].

Відповідно, розрахунок впливу цих факторів на зміну рівня середньогодинного виробітку усього персоналу нашого підприємства також доцільно провести способом абсолютних різниць.

Початкові дані подальшого факторного аналізу продуктивності праці на підприємстві за 2022-2024 рр. представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці на підприємстві за 2022-2024 рр.

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення (+, -)		
				2023 / 2022	2024 / 2023	2024 / 2022
1	2	3	4	5	6	7
Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	242693	142839	261583	-99854	118744	18890
Середньоспискова чисельність:						
- штатних працівників (ПВП)	36	36	39	0	3	3
- робітників (ЧР)	20	21	27	1	6	7
Питома вага робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу (УД), %	55,56	58,33	69,23	2,78	10,90	13,68
Відпрацьовано днів одним робітником за рік (Д)	227	230	232	3	2	5
Середня протяжність робочого дня (П) год.	7,82	7,91	7,94	0,09	0,03	0,12

Продовж. табл. 2.4

1	2	3	4	5	6	7
Загальна кількість відпрацьованого часу:						
- всіма робітниками (Т), люд.-год.	35503	38205,3	49736	2702,5	11530,9	14233,4
- в тому числі одним робітником, люд.год.	1775,1	1819,3	1842,08	44,2	22,8	66,9
Середньорічний виробіток, тис.грн.:						
- одного працівника (ГВ)	6741,46	3967,74	6707,26	-2773,72	2739,51	-34,21
- одного робітника (ГВ')	12134,64	6801,85	9688,26	-5332,79	2886,41	-2446,38
Середньоденний виробіток робітника (ДВ), грн.	53,46	29,57	41,76	-23,88	12,19	-11,70
Середньогодинний виробіток робітника (ЧВ), грн.	6835,88	3738,72	5259,41	-3097,16	1520,70	1546,46

Примітка. Побудовано автором.

За даними таблиці бачимо, що середньорічний виробіток одного працівника у 2024 році практично відновився до рівня 2022 року (6707,26 тис. грн проти 6741,46 тис. грн), продемонструвавши приріст на 69,1% порівняно з кризовим 2023 роком. Проте виробіток на одного робітника у 2024 році (9688,26 тис. грн) залишається нижчим за показник 2022 року (12134,64 тис. грн), що пояснюється випереджаючими темпами зростання чисельності робітників над темпами зростання доходів у довгостроковому періоді.

Середньоденний та середньогодинний виробіток робітника у 2024 році продемонстрували позитивну динаміку відносно 2023 року (зростання на 41,2% та 40,7% відповідно), проте вони все ще не досягли значень 2022 року. Зокрема, середньогодинний виробіток склав 5259,41 грн у 2024 році порівняно з 6835,88 грн у 2022 році.

Аналіз свідчить, що зростання загальної продуктивності праці у 2024 році було забезпечене як екстенсивними факторами (збільшенням кількості відпрацьованих днів та годин), так і значним зростанням обсягів виробництва. Проте потенціал інтенсивного зростання (годинної продуктивності)

використаний не повністю, оскільки питома результативність одного робітника ще не повернулася до докризових значень.

Надалі проведено розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку працівників підприємства способом абсолютних різниць за 2022-2024рр. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5. Розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку працівників підприємства способом абсолютних різниць за 2022-2024 рр.

Фактор	Формула розрахунку	Δ ГВ, тис.грн.
Зміна за період 2022-2023 рр. за рахунок:		
питомої ваги робітників в загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД * ГВ'2022$	337,07
кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УД2023 * \Delta Д * ДВ2022$	93,55
протяжності робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УД2023 * Д2023 * \Delta П * ЧВ2022$	82,54
середньогодинного виробітку	$\Delta ГВ_{чв} = УД2023 * Д2023 * П2023 * \Delta ЧВ$	-3286,89
Всього		-2773,72
Зміна за період 2023-2024 рр. за рахунок:		
питомої ваги робітників в загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД * ГВ'2023$	741,23
кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УД2024 * \Delta Д * ДВ2023$	40,95
протяжності робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УД2024 * Д2024 * \Delta П * ЧВ2023$	18,01
середньогодинного виробітку	$\Delta ГВ_{чв} = УД2024 * Д2024 * П2024 * \Delta ЧВ$	1939,32
Всього		2739,51
Зміна за період 2022-2024 рр. за рахунок:		
питомої ваги робітників в загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД * ГВ'2022$	1659,44
кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УД2024 * \Delta Д * ДВ2023$	185,04
протяжності робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УД2024 * Д2024 * \Delta П * ЧВ2022$	131,75
середньогодинного виробітку	$\Delta ГВ_{чв} = УД2024 * Д2024 * П2024 * \Delta ЧВ$	-2010,44
Всього		-34,21

Примітка. Побудовано автором.

Для унаочнення результати оцінки впливу факторів на загальну зміну виробітку продукції в розрахунку на 1 працівника ТОВ «Веселе-Агро» за 2022-2024 р. подано на рисунку 2.4.

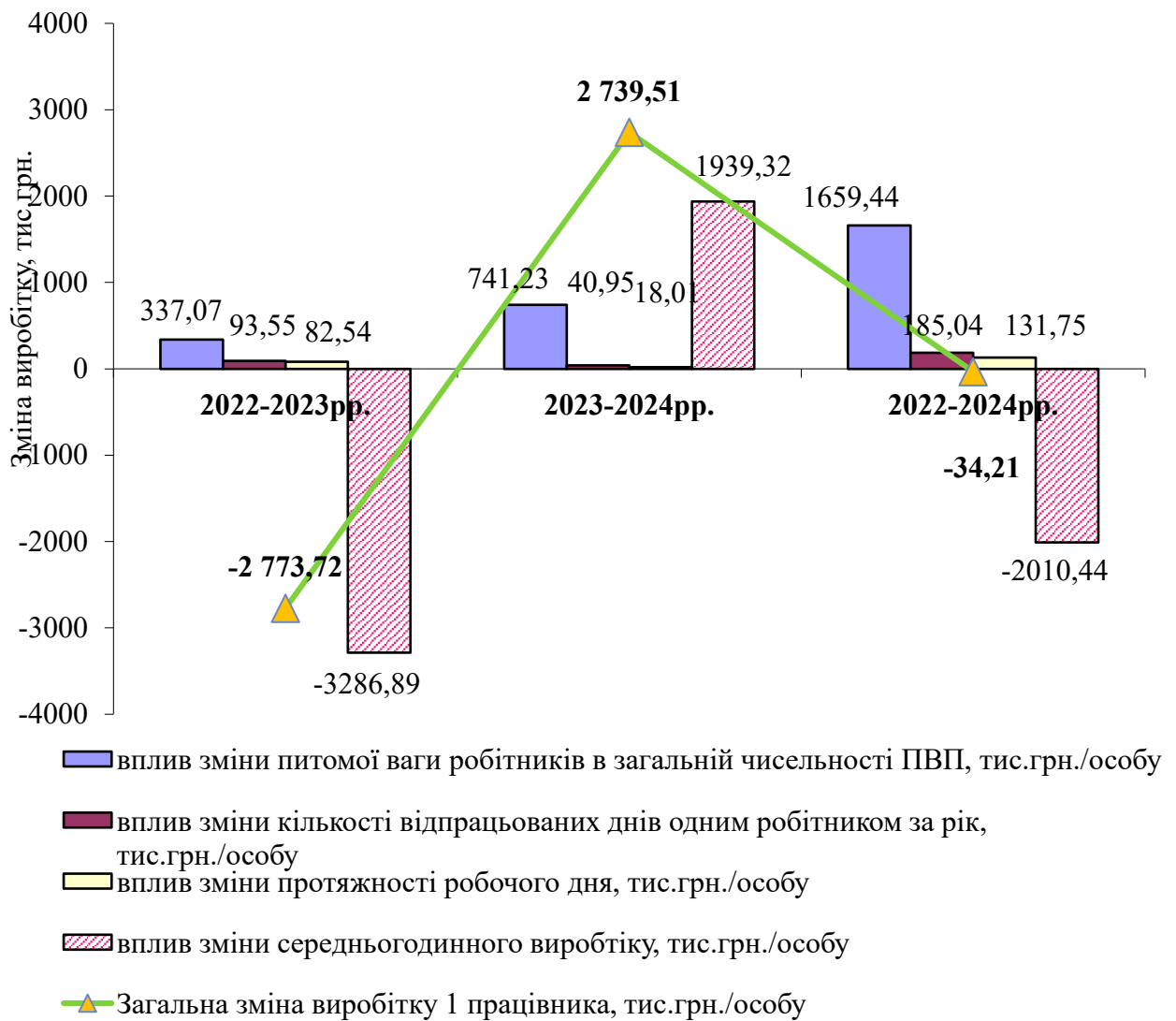


Рис. 2.4. Результати оцінки впливу факторів на зміну виробітку продукції в розрахунку на 1 працівника ТОВ «Веселе-Агро» за 2022-2024 р.

Протягом 2022–2024 років загальна зміна виробітку одного працівника мала від’ємне значення і склала -34,21 тис. грн/особу, що свідчить про незначне недовиконання рівня базового року, попри різке відновлення показника у 2024 році порівняно з попереднім періодом.

Визначальним негативним фактором у довгостроковій перспективі виявилася зміна середньогодинного виробітку, негативний вплив якої за весь

період склав -2010,44 тис. грн/особу. Це вказує на те, що зниження інтенсивності або технологічної ефективності праці стало головним бар'єром для зростання загальної продуктивності.

Натомість, позитивний вплив на загальну динаміку виробітку забезпечила зміна питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу, що додало +1659,44 тис. грн/особу за 2022–2024 роки. Збільшення частки безпосередніх виробників у структурі штату частково нівелювало втрати від зниження годинної ефективності.

Зміна кількості відпрацьованих днів та тривалості робочого дня мала стабільно позитивний, хоча і менш суттєвий вплив на результат, склавши відповідно +185,04 тис. грн/особу та +131,75 тис. грн/особу. Це підтверджує, що інтенсифікація використання робочого часу сприяла підтримці загального рівня виробітку.

У короткостроковому періоді 2023–2024 років спостерігається стрімка позитивна динаміка (+2739,51 тис. грн/особу), де основним драйвером зростання виступив середньогодинний виробіток (+1939,32 тис. грн/особу) та зміна структури персоналу (+741,23 тис. грн/особу).

Факторний аналіз демонструє, що попри негативний кумулятивний підсумок за три роки, підприємство у 2024 році продемонструвало високу здатність до відновлення продуктивності. Основним резервом подальшого зростання є підвищення середньогодинного виробітку, оскільки потенціал екстенсивних факторів (часу та структури) є обмеженим.

Економічна категорія продуктивності праці оцінюється через систему взаємопов'язаних показників, що відображають результативність використання трудових ресурсів. Зокрема, вона вимірюється обсягом виробленої продукції, релевантним одиниці витраченого робочого часу (виробіток), або ж величиною часових затрат, необхідних для виготовлення одиниці продукту. Останній показник ідентифікується в економічній теорії та практиці як трудомісткість продукції.

На подальшому етапі проведено аналіз зміни загальної трудомісткості продукції підприємства за 2020-2024 рр., що представлено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6. Аналіз зміни загальної трудомісткості продукції ТОВ «Веселе-Агро» за 2020-2024 рр.

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
						2023 до 2022		2024 до 2023		2024 до 2020	
						абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
1. Обсяг товарної продукції, тис.грн.	189685	183723	242693	142839	261583	-99854	-41,1	118744	83,1	18890	7,8
2. Відпрацьовано усіма робітниками, тис.люд.-год.	35,1	35,2	35,5	38,2	49,7	2,7	7,6	11,5	30,2	14,233	40,1
3. Питома трудомісткість на 1000 грн., люд.-год.	0,18	0,19	0,15	0,27	0,19	0,121	82,8	-0,077	-28,9	0,044	30,0
4. Середньогодинний виробіток одного робітника, грн.	5411,0	5217,8	6835,9	3738,7	5259,4	-3097	-45,3	1520,7	40,7	-1576,5	-23,1
5. Середньорічний виробіток одного робітника, тис.грн.	1167,9	1231,2	12135	6801,8	9688,3	-5332	-43,9	2886,4	42,4	-2446,4	-20,2

Примітка. Побудовано автором.

Протягом досліджуваного періоду спостерігається нерівномірна траєкторія виробництва: після суттєвого падіння обсягів у 2023 році до 142 839 тис. грн, у 2024 році відбулося стрімке зростання на 83,1%, що дозволило перевищити рівень базового 2020 року на 7,8%.

Загальна кількість відпрацьованого часу всіма робітниками демонструє стабільну тенденцію до зростання, збільшившись з 35,1 тис. люд.-год. у 2020 році до 49,7 тис. люд.-год. у 2024 році (загальний приріст склав 40,1%). Це свідчить про інтенсифікацію використання трудового ресурсу на тлі розширення штату виробничого персоналу.

Показник питомої трудомісткості на 1000 грн продукції характеризувався значною нестабільністю – після досягнення мінімального значення у 2022 році

(0,15 люд.-год.), у 2023 році він різко зріс до 0,27 люд.-год. через скорочення обсягів виробництва. У 2024 році спостерігається покращення ефективності (зниження на 28,9% до попереднього року), проте кінцевий показник (0,19 люд.-год.) залишається на 30,0% вищим за рівень 2020 року.

Результативність однієї людино-години у 2024 році склала 5259,4 грн, що на 40,7% перевищує рівень кризового 2023 року. Незважаючи на відновлювальну динаміку, годинна продуктивність одного робітника все ще на 23,1% поступається показнику 2020 року, що вказує на наявність невикористаних резервів інтенсифікації виробництва.

Аналогічна тенденція простежується у річному вимірі: середньорічний виробіток одного робітника у 2024 році склав 9688,3 тис. грн, продемонструвавши зростання на 42,4% порівняно з 2023 роком, але зафіксувавши зниження на 20,2% відносно базисного періоду.

Отже, аналіз свідчить про перехід підприємства у фазу інтенсивного відновлення у 2024 році, проте загальна ефективність використання праці (через зростання питомої трудомісткості та зниження виробітку порівняно з 2020 роком) потребує подальшої оптимізації технологічних процесів та підвищення кадрової продуктивності.

2.3. Оцінка темпів росту продуктивності праці на фоні зміни середньої заробітної плати зарплати персоналу підприємства

На наступному етапі аналізу вежливо вивчити відповідність між темпами росту заробітної плати та продуктивністю праці на даному підприємстві.

«Для забезпечення розширеного виробництва, отримання прибутку і забезпечення рентабельності роботи потрібно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджували темпи росту її оплати. Якщо такий принцип не підтримується, то відбувається перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції і відповідно зменшення суми прибутку.

Коефіцієнт відношення індексу зміни виробітку та індексу зміни середньої заробітної плати або коефіцієнт випередження ($K_{\text{вип}}$) характеризує ефективність використання коштів на оплату праці. Якщо цей коефіцієнт є вищим одиниці, то підприємство отримує економію фонду оплати праці, а якщо нижчий – перевитрату» [18].

Детальне методичні підходи до оцінки суми економії (- Э) або суму перевитрати (+ Э) фонду оплати праці за рахунок зміни відповідного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці (тобто виробітку продукції) та її оплати викладено також у джерелі [18].

Результати розрахунку економії (або перевитрати) фонду оплати праці на ТОВ «Веселе-Агро» за 2022-2024 рр. представлено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. Розрахунок розміру економії (або перевитрати) фонду оплати праці працівників ТОВ «Веселе-Агро» за 2022-2024 рр.

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Абсолютне відхилення 2024р. до 2022р.
Обсяг виробленої продукції у діючих цінах, тис.грн.	183723	242693	142839	261583	18890,3
Середньоблікова чисельність працівників, чол.	37	36	36	39	3,0
Річний фонд оплати праці, тис.грн.	17225,0	10546,0	10566,0	13737,0	3191,0
Виробіток на одного працівника, тис.грн.	4965,48	6741,46	3967,74	6707,26	-34,2
Середня заробітна плата одного працівника за рік, тис.грн.	465,54	292,94	293,50	352,23	59,3
Індекс продуктивності праці		1,358	0,589	1,69	0,3
Індекс середньої зарплати		0,629	1,002	1,2	0,6
Індекс споживчих цін (інфляції) за період		1,202	1,129	1,065	-0,1
Індекс середньої зарплати (з врахуванням інфляції)		0,523	0,888	1,127	0,6
Коефіцієнт випередження (з врахуванням інфляції)		2,597	0,663	1,5	-1,1
Економія (-), перевитрата (+) фонду оплати праці, тис.грн.		-16842,0	3560,7	-6868,5	9973,5

Примітка. Побудовано автором

У 2024 році обсяг виробленої продукції досяг 261 583 тис. грн, що демонструє зростання на 83,1% порівняно з попереднім роком та перевищує показник 2022 року на 18 890,3 тис. грн. Протягом 2024 року спостерігається інтенсивне зростання індексу продуктивності праці, який склав 1,69, що суттєво випереджає індекс середньої заробітної плати (1,2).

Коефіцієнт випередження темпів росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати з урахуванням інфляційних процесів у 2024 році становив 1,500. Це свідчить про дотримання об'єктивного економічного закону випереджаючого зростання результативності праці, що є необхідною умовою для формування прибутку.

На основі розрахунків зафіксовано суттєву відносну економію ФОП у 2024 році, яка склала -6 868,5 тис. грн. Такий результат досягнуто завдяки вищій динаміці виробництва порівняно з витратами на оплату праці, на відміну від 2023 року, коли спостерігалася перевитрата коштів у розмірі +3 560,7 тис. грн через різке падіння обсягів випуску продукції.

Незважаючи на помірне зростання індексу інфляції (1,065 у 2024 році), підприємству вдалося забезпечити реальне зростання середньої заробітної плати працівника, що у річному вимірі склала 352,23 тис. грн (проти 293,50 тис. грн у 2023 році).

Отже, за результатами 2024 року ТОВ «Веселе-Агро» продемонструвало високу економічну ефективність управління персоналом. Формування відносної економії фонду оплати праці у розмірі 6,8 млн грн підтверджує раціональність використання трудових ресурсів та ефективну систему мотивації, що забезпечує зростання обсягів реалізації при оптимізації питомих витрат на персонал.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВНІ ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Основні напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві

Підвищення продуктивності праці є ключовою умовою економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності підприємств та зміцнення національної економіки загалом. У науковій літературі продуктивність праці розглядається як інтегральний показник ефективності використання трудових ресурсів, що залежить від технічних, організаційних, соціально-психологічних та економічних факторів. Відповідно, напрями її підвищення мають комплексний, багатфакторний характер (рис. 3.1).

Технічне переоснащення та інноваційний розвиток є фундаментальними напрямками підвищення продуктивності праці, оскільки забезпечують модернізацію виробничих систем, оптимізацію технологічних процесів та формування конкурентних переваг підприємств у сучасних умовах. У науковій літературі ці категорії розглядаються як взаємопов'язані елементи техніко-технологічної модернізації, що спрямовані на забезпечення ефективного використання ресурсів, підвищення якості продукції та зростання інноваційної активності.

«Технічне переоснащення передбачає комплекс заходів, пов'язаних із впровадженням нового та модернізованого обладнання, удосконаленням механізації й автоматизації виробничих процесів, а також переходом на сучасні технологічні стандарти. Це включає використання високотехнологічних машин, роботизованих систем, енергоефективного обладнання та цифрових інструментів управління виробництвом» [2]. Упровадження таких рішень сприяє зменшенню трудомісткості операцій, підвищенню точності та швидкості

виконання виробничих завдань, зниженню витрат на утримання обладнання й підвищенню його надійності.

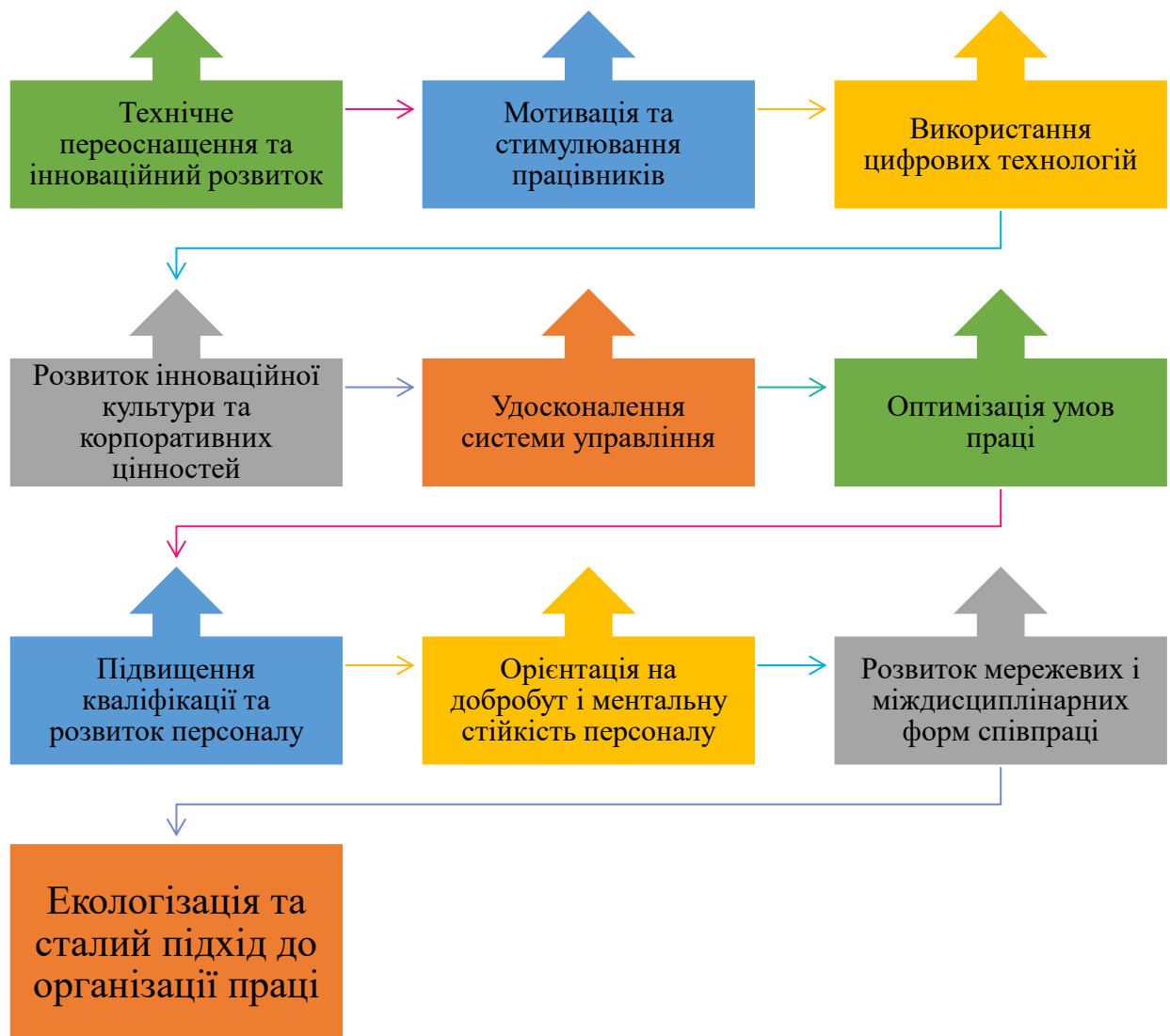


Рис. 3.1. Напрями підвищення продуктивності праці на підприємствах (побудовано автором за джерелом [21])

Важливою складовою технічної модернізації є автоматизація і роботизація, які дозволяють оптимізувати виробничі цикли, мінімізувати людський фактор у рутинних операціях та підвищити безпеку праці. Використання автоматизованих систем управління підприємством забезпечує прозорість виробничих процесів, оперативний контроль та аналітичну підтримку управлінських рішень, що значно підвищує загальну ефективність діяльності підприємства.

Інноваційний розвиток охоплює розроблення, упровадження та комерціалізацію нових технологій, продуктів, методів організації праці та управління. Він базується на активному використанні науково-технічних досягнень, розвитку інтелектуального потенціалу персоналу, підтримці дослідницької діяльності та інтеграції підприємств у глобальні технологічні ланцюги. У цьому контексті ключове значення має формування інноваційного середовища, яке включає технопарки, науково-дослідні центри, стартап-платформи та механізми державної інноваційної політики.

Наукові дослідження підтверджують, що технічне переоснащення та інноваційний розвиток мають мультиплікативний ефект: вони сприяють зниженню виробничих витрат, підвищенню продуктивності праці, покращенню екологічної ефективності та формуванню високотехнологічних робочих місць. Завдяки модернізації підприємства отримують можливість швидко адаптуватися до змін ринкового середовища, підвищувати свою конкурентоспроможність і забезпечувати довгостроковий розвиток.

У науковій літературі організація праці розглядається як система взаємопов'язаних елементів, що охоплює структуру робочих процесів, розподіл функцій, регламентацію трудових операцій, умови праці та взаємодію між працівниками.

«Удосконалення організації праці передбачає комплекс заходів, спрямованих на підвищення раціональності, узгодженості та ефективності виробничої діяльності» [9]. Одним із ключових напрямів є раціоналізація трудових процесів, яка охоплює аналіз і нормування робочих операцій, оптимізацію послідовності дій, усунення непродуктивних витрат часу та вдосконалення технологічних маршрутів. Упорядкування трудових операцій дозволяє підвищити ритмічність виробництва та забезпечити більш повне завантаження працівників.

Важливою складовою є організація та обслуговування робочих місць, що включає їх технічне оснащення, забезпечення ергономічності, безпеки та відповідності технологічним вимогам. Наукові дослідження підкреслюють, що

належні умови праці не лише підвищують продуктивність, а й сприяють зменшенню виробничих ризиків, покращенню психологічного клімату та зміцненню мотивації персоналу.

Суттєве значення у процесі вдосконалення організації праці має раціональний розподіл і кооперація праці, які визначають ефективність взаємодії працівників у межах виробничих підрозділів. Чітке визначення функцій, відповідальності та повноважень створює передумови для узгодженості дій, підвищення відповідальності та мінімізації дублювання операцій. Кооперація праці в сучасних умовах включає також крос-функціональну взаємодію та командні форми роботи, що підвищують адаптивність виробничих систем.

Підвищення кваліфікації та розвиток персоналу є ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства, формування його інноваційного потенціалу та підвищення продуктивності праці. У сучасних умовах динамічних технологічних змін, цифровізації виробничих процесів та зростання вимог до професійної компетентності працівників питання розвитку людського капіталу набуває стратегічного значення.

Передусім розвиток персоналу розглядається як цілеспрямований і системний процес формування та вдосконалення професійних, управлінських, комунікативних та адаптивних компетенцій працівників. Підвищення кваліфікації охоплює процес оновлення спеціальних знань, умінь і навичок у відповідності до сучасних стандартів, технологій і методів праці. Така діяльність дозволяє зменшити професійні розриви, забезпечити відповідність персоналу вимогам робочих місць і підвищити ефективність виконання функціональних обов'язків.

Важливим напрямом розвитку персоналу є впровадження безперервного навчання, яке передбачає постійне оновлення знань працівників упродовж усієї професійної діяльності. Це особливо актуально у контексті швидких технологічних трансформацій, цифровізації, зміни інструментів управління та появи нових видів професійної діяльності. Підприємства запроваджують

корпоративні програми навчання, тренінги, професійні курси, стажування, залучають зовнішніх експертів і бізнес-тренерів.

Значне місце займає розвиток управлінських компетенцій, зокрема лідерства, стратегічного мислення, навичок прийняття рішень і командної взаємодії. Формування таких навичок сприяє підвищенню організаційної ефективності, посиленню інноваційної активності та зміцненню корпоративної культури.

Оптимізація умов праці є одним із ключових напрямів підвищення ефективності діяльності підприємства, оскільки вона безпосередньо впливає на працездатність, мотивацію та продуктивність працівників. У науковій літературі оптимізація умов праці розглядається як комплекс заходів, спрямованих на створення безпечного, комфортного та раціонально організованого виробничого середовища, що сприяє збереженню здоров'я персоналу та підвищенню результативності трудової діяльності.

«Оптимізація умов праці охоплює забезпечення відповідності виробничого середовища нормам охорони праці та санітарно-гігієнічним вимогам. Це включає раціональне освітлення, оптимальні параметри мікроклімату, допустимі рівні шуму й вібрацій, ефективну вентиляцію та безпеку технологічного обладнання. Дотримання таких вимог зменшує ризики професійних захворювань, підвищує фізичний комфорт і знижує рівень стомлюваності працівників» [26].

Важливим аспектом оптимізації є ергономічне проектування робочих місць, яке передбачає врахування антропометричних і психофізіологічних особливостей людини. Раціональне розміщення обладнання, інструментів та робочих поверхонь, використання меблів з регулюванням, автоматизація рутинних операцій сприяють зниженню фізичних навантажень і підвищенню точності та швидкості виконання робіт.

До ключових напрямів оптимізації умов праці також належить запровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що забезпечують підвищення зручності, оперативності й безпеки виконання

трудоу завдань. Використання комп'ютеризованих систем контролю, цифрових інструкцій, автоматизованих процесів управління дозволяє зменшити кількість помилок і підвищити ефективність праці.

Вдосконалення системи управління є ключовою передумовою підвищення ефективності функціонування підприємства, раціоналізації виробничих процесів та забезпечення його стратегічного розвитку. Передусім удосконалення системи управління передбачає оптимізацію організаційної структури підприємства з метою забезпечення ефективного розподілу функцій, відповідальності та повноважень. Важливим завданням є формування структури, що сприяє оперативній взаємодії між підрозділами, скорочує бюрократичні бар'єри та підвищує швидкість ухвалення управлінських рішень. Перехід від жорстко ієрархічних до більш плоских та мережевих структур забезпечує гнучкість та здатність швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Значну роль відіграє впровадження сучасних методів та інструментів менеджменту, зокрема систем управління якістю (ISO), процесного, проектного та стратегічного управління. Застосування процесного підходу дозволяє побудувати управління на основі чітко визначених бізнес-процесів, встановити показники їх ефективності та забезпечити безперервне поліпшення.

Цифровізація управлінських процесів є сучасним інструментом підвищення ефективності діяльності підприємства та адаптації його до динамічних умов ринку. Вона передбачає інтеграцію цифрових платформ, баз даних і онлайн-сервісів у систему управління, що забезпечує оперативний доступ до актуальної інформації та прискорює процес ухвалення управлінських рішень. Завдяки цифровим рішенням підвищується узгодженість дій між підрозділами, мінімізується вплив людського чинника та знижується ймовірність управлінських помилок.

Крім того, цифровізація сприяє розвитку гнучких форм управління, зокрема дистанційної взаємодії, електронного контролю виконання завдань і моніторингу ключових показників ефективності в режимі реального часу. Це

дозволяє керівництву швидко реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, підвищувати прозорість управління та формувати основу для стратегічного розвитку підприємства.

Удосконалення системи управління є важливою передумовою підвищення ефективності діяльності підприємства та забезпечення його стабільного розвитку. Воно передбачає оптимізацію організаційної структури, чіткий розподіл повноважень і відповідальності, а також узгодження стратегічних і оперативних цілей управління. Раціонально побудована система управління сприяє зменшенню управлінських витрат, підвищенню швидкості прийняття рішень і покращенню координації роботи між структурними підрозділами.

Важливу роль в удосконаленні системи управління відіграє впровадження сучасних методів менеджменту, орієнтованих на результат, якісні показники та розвиток персоналу. Посилення аналітичної функції управління, використання показників ефективності та системи зворотного зв'язку дозволяють своєчасно виявляти проблеми, коригувати управлінські рішення та підвищувати адаптивність підприємства до змін зовнішнього середовища.

Розвиток інноваційної культури та корпоративних цінностей у сучасних умовах ґрунтується на формуванні відкритого середовища, яке заохочує ініціативність, креативність і відповідальність працівників за результати своєї діяльності. Підприємства дедалі частіше орієнтуються на культуру експериментування, де помилки розглядаються як джерело навчання, а нові ідеї як стратегічний ресурс розвитку. Такий підхід стимулює активну участь персоналу в процесах удосконалення бізнес-процесів та впровадження інновацій.

Сучасна інноваційна культура тісно пов'язана з розвитком корпоративних цінностей, що базуються на довірі, партнерстві, соціальній відповідальності та орієнтації на сталий розвиток. Використання цифрових платформ для внутрішніх комунікацій, спільної роботи та обміну знаннями сприяє формуванню єдиного ціннісного простору в організації. У результаті корпоративні цінності стають не формальними деклараціями, а реальним

інструментом мотивації персоналу та підвищення інноваційної спроможності підприємства.

Важливим елементом є також розбудова системи внутрішніх комунікацій, що забезпечує обмін знаннями, поширення передового досвіду та спільну участь у вирішенні стратегічних завдань. Запровадження механізмів «відкритих інновацій», внутрішніх інкубаторів ідей, творчих груп та цифрових платформ для взаємодії працівників сприяє формуванню інтелектуального середовища, орієнтованого на постійне вдосконалення.

«Не менш значущим аспектом є формування корпоративних цінностей тобто системи принципів, норм і поведінкових моделей, що визначають взаємодію працівників та організації загалом. Корпоративні цінності виконують інтеграційну функцію, об'єднуючи колектив навколо спільних цілей та стандартів поведінки. До ключових цінностей можуть належати інноваційність, відповідальність, командність, повага, клієнтоорієнтованість, чесність та прагнення до розвитку» [18].

Зважаючи на швидкий технологічний варто звернути увагу на те, що зростання продуктивності праці дедалі більше залежатиме не лише від технологій, а й від якості взаємодії людини з цифровим середовищем. Одним із перспективних напрямів стане інтелектуалізація праці, що передбачає поєднання людського досвіду з алгоритмічною підтримкою рішень. Використання цифрових асистентів, систем прогнозування та персоналізованих аналітичних інструментів дозволить працівникам працювати швидше, точніше й ефективніше.

Новим вектором підвищення продуктивності стане орієнтація на добробут і ментальну стійкість персоналу де в центрі уваги управління перебуває не лише професійна ефективність працівника, а й його психологічний стан, рівень задоволеності роботою та здатність адаптуватися до змін і навантажень. Усвідомлення цього підходу зумовлює перехід від жорстких моделей контролю до людиноцентричного менеджменту. Важливим елементом є впровадження гнучких форматів організації праці, зокрема дистанційної та гібридної

зайнятості, індивідуальних графіків роботи та можливостей для самостійного управління робочим часом. Такі рішення сприяють зменшенню професійного вигорання, підвищують рівень концентрації та дозволяють працівникам ефективніше поєднувати професійні й особисті потреби

Значну роль відіграють програми підтримки ментального здоров'я, які включають психологічне консультування, тренінги зі стресостійкості, розвитку емоційного інтелекту та навичок саморегуляції. Формування культури відкритого спілкування, взаємної підтримки та довіри в колективі створює безпечне середовище, у якому працівники не бояться висловлювати ідеї, пропозиції та проблеми.

Як бачимо орієнтація на добробут і ментальну стійкість персоналу сприяє підвищенню залученості, лояльності та творчого потенціалу працівників. У довгостроковій перспективі це забезпечує стабільне зростання продуктивності праці, зниження плинності кадрів і формування позитивного іміджу підприємства як соціально відповідального роботодавця.

«Екологізація та сталий підхід до організації праці набувають дедалі більшого значення в умовах глобальних екологічних викликів і трансформації підходів до управління підприємствами» [22]. Вони передбачають інтеграцію екологічних принципів у трудові процеси, раціональне використання ресурсів і формування відповідального ставлення персоналу до навколишнього середовища. Такий підхід сприяє не лише зменшенню негативного впливу виробництва на довкілля, а й підвищенню ефективності праці.

Важливим напрямом екологізації є оптимізація робочих процесів з метою скорочення споживання енергії, матеріалів і часу. Використання енергоощадних технологій, цифрових рішень для мінімізації паперового документообігу, впровадження принципів «зеленого офісу» та повторного використання ресурсів дозволяє знизити витрати і водночас покращити умови праці.

Сталий підхід до організації праці також пов'язаний із формуванням екологічної свідомості персоналу. Навчання працівників принципам сталого

розвитку, залучення їх до екологічних ініціатив і корпоративних соціальних проєктів підвищує мотивацію, згуртованість колективу та відповідальність за результати спільної діяльності.

У підсумку екологізація та сталий підхід до організації праці створюють довгострокові переваги для підприємства, поєднуючи економічну ефективність із соціальною та екологічною відповідальністю. Це формує позитивний імідж роботодавця, підвищує залученість персоналу та сприяє зростанню продуктивності праці на засадах сталого розвитку

Розвиток мережевих і міждисциплінарних форм співпраці є сучасним напрямом підвищення продуктивності праці в умовах економіки знань та цифрової трансформації. Він ґрунтується на об'єднанні зусиль фахівців різних професій, підрозділів і навіть організацій у межах гнучких команд, що дозволяє ефективніше вирішувати складні та нестандартні завдання. Такий підхід сприяє швидкому обміну знаннями, досвідом і кращими практиками.

Мережеві форми співпраці передбачають активне використання цифрових платформ для комунікації, спільної роботи та управління проєктами. Це дає змогу долати просторові та організаційні обмеження, залучати зовнішніх експертів і партнерів, а також формувати тимчасові команди під конкретні проєкти. У результаті підвищується гнучкість підприємства та скорочується час на розроблення й упровадження інноваційних рішень.

Міждисциплінарна співпраця, у свою чергу, забезпечує поєднання різних підходів, знань і компетенцій, що стимулює креативне мислення та генерацію нових ідей. Взаємодія спеціалістів з різних сфер дозволяє комплексно оцінювати проблеми, знаходити нестандартні рішення та підвищувати якість кінцевих результатів праці.

3.2. Оцінка економічної ефективності впровадження інформаційної системи HURMA для підвищення продуктивності праці

Підсумовуючи, доцільно констатувати, що результативність імплементації інноваційної інформаційної системи в межах суб'єкта господарювання з метою інтенсифікації продуктивності персоналу підлягає верифікації за допомогою такої детермінованої сукупності індикаторів:

1. Динаміка продуктивності праці. Зазначений параметр експлікує ступінь впливу впровадження інформаційних технологій на зростання обсягів випуску товарної продукції в розрахунку на одиницю часових витрат.

2. Мінімізація часових лагів при виконанні операцій. Цей дескриптор ілюструє рівень скорочення часового ресурсу, необхідного для реалізації окремих технологічних або управлінських процедур внаслідок системних інновацій.

3. Редукція операційних помилок. Даний показник відображає кореляцію між інтеграцією цифрових рішень та зниженням частоти дефектів і похибок, допущених у процесі професійної діяльності.

4. Апгрейд якісних характеристик продукту. Вказаний критерій ідентифікує релевантність використання новітнього програмного забезпечення процесам підвищення якісних параметрів кінцевого результату виробництва.

Для верифікації ефективності модернізації інформаційного середовища необхідною умовою є акумуляція статистичного масиву даних за наведеними параметрами у пре- та поствпроваджувальні періоди з подальшою компаративною оцінкою отриманих значень. Фіксація позитивних девіацій у структурі цих індикаторів дає підстави для висновку щодо доцільності та продуктивності функціонування системи.

Нижче наведено вектори впливу інформаційних систем на продуктивність праці персоналу:

- автоматизація транзакційного документообігу – сприяє вивільненню часового потенціалу співробітників для реалізації пріоритетних та стратегічно вагомих функцій;

- інтеграція інструментарію управління проектами – забезпечує оптимізацію процесів планування та моніторингу діяльності, стимулюючи загальну результативність праці;

- експлуатація систем логістичного контролю запасів – дозволяє мінімізувати часові втрати на пошук матеріально-технічних ресурсів, що позитивно позначається на продуктивності;

- використання аналітичних платформ обробки даних – гарантує отримання прецизійної інформації про господарські операції, що слугує базисом для підвищення ефективності виробничого циклу.

Безумовно, результативність інтеграції новітніх систем детермінується також екзогенними та ендогенними чинниками, зокрема рівнем компетенцій персоналу, архітектурною якістю самого продукту та стратегічною підтримкою з боку топ-менеджменту.

Обґрунтуємо доцільність впровадження на підприємстві спеціалізованої вітчизняної інформаційної платформи HURMA з метою автоматизації процесів управління персоналом та інтенсифікації загальногосподарської ефективності. Дане рішення дозволить нівелювати транзакційні витрати часу HR-підрозділу на рутинні операції та трансформувати внутрішньокорпоративні комунікації, забезпечуючи якісно новий рівень міжособистісної взаємодії.

Функціональні можливості CRM для HR-менеджменту та рекрутингу передбачають автоматизацію моніторингу відсутностей, розрахунку грошового забезпечення та загальну оптимізацію адміністрування. Платформа HURMA забезпечує інституціоналізацію корпоративних подій, проведення соціологічних досліджень та збереження ретроспективних даних, що дозволяє здійснювати прецизійний моніторинг динаміки результатів опитувань персоналу.

Реалізація проекту потребує залучення кваліфікованих фахівців, відповідальних за успішну інтеграцію програмного комплексу. Прогнозний обсяг інвестицій у впровадження системи оцінювання та управління кадрами для суб'єкта господарювання з чисельністю понад 100 осіб ідентифіковано на рівні 27,0 тис. грн.

Зазначений обсяг фінансових ресурсів розподіляється за наступними напрямками:

- проектування спеціалізованої методичної документації, що включає детермінацію ключових факторів оцінювання кадрового потенціалу (3 000 грн);
 - підготовка методично-інформаційних матеріалів щодо специфікації робочих місць, включаючи інструктивний інструментарій, шаблони та практичні рекомендації (4 000 грн);
 - розробка методичного забезпечення для системного аналізу експлуатації персоналу з деталізацією оціночних шкал та методик (3 600 грн);
 - формування критеріїв оцінювання та розробка автоматизованої економіко-математичної моделі розрахунку індивідуальної ефективності (у середовищі MS Excel), зокрема для інженерно-технічного складу (2 400 грн);
 - комплексне проектування нового Положення про систему оцінки ефективності персоналу з описом технології агрегування балів (3 400 грн);
 - обґрунтування методологічного алгоритму розрахунку бальних оцінок за результатами аналітичних процедур (1 600 грн);
 - створення спеціалізованого Положення про систему забезпечення ефективності кадрового ресурсу з детальним описом механізмів (4 000 грн);
 - розробка додаткової регламентуючої документації щодо структури критеріїв оцінки та методики класифікації робочих місць (1 400 грн);
 - виплата винагороди за тимчасову інтелектуальну діяльність залучених експертних груп (4 200 грн).
- Отже, визначимо, що впровадження цієї інформаційної системи управління персоналом передбачається збільшити й суму чистого прибутку підприємства, яка буде припадати у середньому на

одного штатного працівника підприємства на 1% – на 13,86 тис грн в середньому за один рік.

Визначимо рентабельність вкладених коштів у впровадження інформаційної системи HURMA:

$$P = \frac{138600}{276000} \times 100\% = 50,2 \%$$

Бачимо, що значення отриманого показника рентабельності вкладених коштів є досить високим, а загальний ефект від впровадження системи забезпечуватиме також підвищення продуктивності праці на підприємстві і на наступні роки роботи даного підприємства.

Надалі визначимо також і термін окупності коштів, вкладених у реалізацію цього проекту:

$$T = \frac{276000}{138600} = 2,0 \text{ роки}$$

Резюмуючи результати проведених розрахунків, можна констатувати, що інвестиційний проект інтеграції інформаційної системи HURMA досягне точки окупності протягом дворічного терміну завдяки інтенсифікації прибутковості підприємства.

Отримані агреговані показники економічної ефективності проекту слугують об'єктивним аналітичним підґрунтям для стратегічного менеджменту при прийнятті управлінських рішень щодо впровадження даного програмного комплексу в операційну діяльність ТОВ «Веселе-Агро» для підвищення продуктивності праці персоналу.

ВИСНОВКИ

1. Продуктивність праці є одним із найважливіших показників ефективності господарської діяльності, який відображає ступінь результативності використання трудових ресурсів у процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ. Вона характеризує співвідношення між обсягом створеної продукції та витратами праці, що дає змогу оцінювати рівень ефективності праці на підприємстві, у галузі та в економіці загалом.

2. Економічна сутність продуктивності праці полягає в тому, що її зростання забезпечує раціональніше використання ресурсів, зниження собівартості продукції, підвищення прибутковості виробництва та конкурентоспроможності підприємств. Разом із тим, вона виступає основою для підвищення рівня оплати праці, розвитку соціальної сфери та покращення добробуту населення.

3. Продуктивність праці має комплексний характер, оскільки формується під впливом багатьох факторів – технічних, організаційних, соціально-психологічних, демографічних і макроекономічних. Її підвищення є ключовим завданням сучасного менеджменту та державної економічної політики, адже саме від цього показника залежить сталий розвиток економіки, соціальна стабільність і конкурентоспроможність держави.

4. Систематичний аналіз показників продуктивності праці дає змогу виявляти резерви зростання ефективності, оцінювати вплив організаційно-технічних і соціально-економічних чинників, а також обґрунтовувати напрями вдосконалення організації праці та управління персоналом. Отже, показники продуктивності праці є необхідною інформаційною базою для забезпечення сталого розвитку підприємства та підвищення його конкурентоспроможності.

5. Дослідження зарубіжних моделей управління продуктивністю праці на підприємствах показало, що підвищення ефективності праці є комплексним процесом, який залежить від поєднання економічних, організаційних, соціальних та культурних чинників. Світова практика переконливо доводить,

що стійке зростання продуктивності праці неможливе без цілеспрямованого розвитку людського капіталу, впровадження інноваційних технологій та ефективних управлінських рішень.

6. Дослідження динаміки основних показників діяльності ТОВ «Веселе-Агро» свідчить про поступове подолання кризових явищ та вихід підприємства на рівень беззбитковості у 2024 році із чистим прибутком 291 тис. грн. Попри позитивну динаміку чистого доходу, що зріс на 32,4% порівняно з 2020 роком, суб'єкт господарювання зберігає високу залежність від зовнішнього фінансування через значний обсяг кредиторської заборгованості та нестабільність власного капіталу.

7. Протягом п'ятирічного циклу чисельність персоналу стабілізувалася на позначці 39 осіб, проте структура штату зазнала суттєвої реорганізації: частка робітників зросла з 53,8% до 69,2%, тоді як питома вага професіоналів та фахівців скоротилася вдвічі. Така кадрова стратегія вказує на інтенсифікацію виробничої ланки та оптимізацію адміністративно-управлінського апарату.

8. Аналіз виробітку одного працівника продемонстрував відновлювальне зростання у 2024 році (+69,1% до рівня 2023 р.), яке було забезпечене як екстенсивними чинниками (збільшенням відпрацьованого часу), так і структурними зрушеннями. Водночас детермінований аналіз виявив негативний кумулятивний вплив середньогодинного виробітку (-2010,44 тис. грн/особу за 2022–2024 рр.), що свідчить про недостатню технологічну ефективність праці порівняно з базовим періодом.

9. Загальна трудомісткість продукції залишається на 30,0% вищою за рівень 2020 року, що корелює зі зниженням середньогодинного виробітку на 23,1%. Це підтверджує наявність суттєвих резервів для підвищення ефективності через модернізацію технологічних процесів та зниження часових витрат на одиницю вартості продукції.

10. Ключовим індикатором економічної стабільності у 2024 році стало дотримання закону випереджаючого зростання продуктивності праці над рівнем її оплати (коефіцієнт випередження склав 1,500). Це дозволило

підприємству нівелювати наслідки інфляції та сформуванню відносно економію фонду оплати праці в розмірі 6 868,5 тис. грн, що є підґрунтям для подальшого самофінансування та розвитку.

11. Підвищення продуктивності праці на підприємстві ідентифікується як багатофакторний процес, що базується на синергії технічного переоснащення, організаційної раціоналізації та розвитку людського капіталу. Фундаментальним вектором модернізації визначено перехід до високотехнологічних виробничих систем, що дозволяє мінімізувати деструктивний вплив людського чинника в рутинних операціях та забезпечити мультиплікативний ефект у формі зниження витрат і підвищення якості продукції.

12. Ключовим практичним інструментом інтенсифікації праці обґрунтовано впровадження вітчизняної інформаційної системи HURMA. Автоматизація HR-процесів та рекрутингу дозволяє трансформувати трансакційні витрати часу в стратегічно вагомий часовий ресурс. Ефективність даної інновації підтверджується системою детермінованих індикаторів, зокрема мінімізацією часових лагів при виконанні операцій та редукцією операційних похибок.

13. На основі фінансових розрахунків встановлено високу доцільність інвестування у провадження системи HURMA. Загальні витрати на розробку методичного забезпечення та інтеграцію системи оцінювання становлять 27,0 тис. грн. Очікується зростання чистого прибутку на одного штатного працівника на 1% (у середньому на 13,86 тис. грн щорічно). Розрахований рівень рентабельності вкладених коштів свідчить про високу економічну віддачу, а термін окупності проекту становить 2 роки.

Отже, визначена гіпотеза було підтверджена в ході виконання дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк П. Кадровий потенціал підприємства як основа зростання продуктивності праці. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2018. № 11. С. 13-30.
2. Бабич М. М., Крилова І. Г., Савенко О. С. Взаємозв'язок між економічною доступністю до продуктів харчування та рівнем продуктивності праці в сільському господарстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Вип. 15(1). С. 15-21.
3. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посібник. К. : Знання, 2010. 390 с.
4. Вдовин М. Л., Грохольська Т. С. Зовнішньоторговельна діяльність Франції: головні статистичні показники. *Економіка та суспільство*. Випуск № 43. 2022.
5. Вишневська Н. М. Навчання персоналу як основний ресурс забезпечення продуктивності праці. *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. 2019. № 2. С. 49-52.
6. Геєць В. М. Інноваційна модель розвитку економіки України: проблеми реалізації. К. : Наукова думка, 2009. 432 с.
7. Гладких Н. М. Продуктивність праці як показник ефективності трудової діяльності підприємства. *Економіка і держава*. 2019. № 5. С. 45–49.
8. Греян А. А. Управління продуктивністю праці на підприємстві в сучасних умовах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2022. № 11. С. 8-11.
9. Грішнова О. Підвищення продуктивності праці – головна конкурентна перевага сучасного підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2018. № 11. С. 67-83.
10. Дворник І. В. Продуктивність праці в сільському господарстві. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. Т. 6, № 2. С. 245-251.

11. Дзямулич М. І., Чумагіна Ю. О. Продуктивність праці та людський капітал і їх взаємозв'язок в сучасній економічній системі. *Економічний форум*. 2018. № 3. С. 269-274.

12. Єгорова А. Застосування С. Використання інноваційних чинників підвищення продуктивності праці в Україні. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2019. Вип. 26-27. С. 130-132.

13. Заюков І. В. Оцінювання продуктивності праці Причорноморського економічного регіону на сучасному етапі розвитку України. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 58(2). С. 68-75.

14. Касич А. О. Продуктивність праці як індикатор ефективної економічної політики держави. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2019. № 7-8. С.119-129.

15. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання. К. КНЕУ, 2005. 337 с.

16. Коткова Н. С. Оцінка взаємозв'язку зростання продуктивності праці та заробітної плати в харчовій промисловості. *Продовольчі ресурси*. 2020. Т. 8, № 15. С. 268-280.

17. Кочума І. Ю. Продуктивність праці в Україні: мотиваційний аспект. *Вісник Університету банківської справи*. 2018. № 1. С. 122–133.

18. Кравчук І. І. Ефективність використання трудового потенціалу підприємства: теоретичні та практичні аспекти. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 256 с.

19. Кривцова М. С. Людський капітал та продуктивність праці : взаємозв'язок та узгодженість. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2018. № 3. С. 151-161.

20. Мельник Л. П., Лябига А. І. Ігрові технології як засіб продуктивної діяльності соціального працівника з дітьми у складних життєвих обставинах. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна*. 2018. Вип. 30. С. 141-151.

21. Новіченко Л. С. Продуктивність праці: аналіз показників та резерви підвищення. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». *Серія : Економічні науки*. 2022. № 3. С. 21-28.
22. Пасінович І. І., Старко І. Є. Продуктивність праці: підходи до оцінювання в світлі сучасних глобальних викликів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Економічна*. 2020. Вип. 98. С. 6-17.
23. Семів Л. К. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібник. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2012. 284 с.
24. Танасюк І. М., Орленко О. М. Створення організаційно-економічних умов зростання продуктивності праці персоналу підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2019. № 6. С. 178-193.
25. Чабан Г. В., В. Г. Чабан Застосування інноваційних факторів підвищення продуктивності праці. *Економічний вісник університету*. 2022. Вип. 54. - С. 23-29. -
26. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 4. С. 163-172.
27. Шабранська Н. І. Інноваційна складова у зростанні продуктивності праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2019. № 4. С. 39-46.
28. Шандова Н. В. Джерела підвищення продуктивності праці. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 2(2). - С. 32-37.
29. Шахно А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. № 1. С. 226-232.
30. Янковий Р. В., Харченко Т. С. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві. *Економіка: реалії часу: науковий журнал*. 2013. № 1 (6). С. 23–26.

ДОДАТКИ

Додаток А
Форма № 1 „Баланс”
ТОВ «Веселе-Агро»

Додаток Б
Форма № 2 „Звіт про фінансові результати”
ТОВ «Веселе-Агро»