

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВСП «ОДЕСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ОНТУ»

Спеціальність 051  
«Економіка»  
Група 2БЕП - 33

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на здобуття ступеню першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему: «Продуктивність праці та шляхи її підвищення на підприємстві  
ТОВ «Пирятинський сирзавод»»

Проектний матеріал складається з пояснювальної записки на 85 сторінках та ілюстративного матеріалу

Здобувач освіти \_\_\_\_\_ (Ткач М.О.)

Керівник \_\_\_\_\_ (Шимко О.В.)

**До захисту допущений**

6.0 Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ (Коваленко С.В.)

Завідуючий відділенням \_\_\_\_\_ (Воронкова Ю.В.)

Захист « 21 » червня 2024 р. Протокол АК № 2

Оцінка АК \_\_\_\_\_ 92

Секретар АК \_\_\_\_\_

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВСП «ОДЕСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ОНТУ»

Відділення економічне

Кафедра Економіки

Освітньо - професійна програма «Економіка»

Спеціальність 051 «Економіка»

Форма навчання денна

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Заст. дир. з НВР Беркань І.В.

“ \_\_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ЗАВДАННЯ**  
на кваліфікаційну роботу бакалавра

Здобувачу освіти Ткач Максиму Олександровичу

Тема кваліфікаційної роботи: «Продуктивність праці та шляхи її підвищення на підприємстві ТОВ «Пирятинський сирзавод»»

1. Затверджена наказом по коледжу № 244-А2 від «02» 11 2023 р.
2. Термін подання здобувачем освіти закінченої роботи «12» 06 2024 р.
3. Вихідні дані до роботи: характеристика підприємства, на матеріалах якого виконується робота, річні звіти, статистична та фінансова звітність, плани розвитку підприємства.
4. Зміст роботи (перелік питань, що підлягають розгляду):

Вступ

Розділ 1. Теоретичні засади пошуку шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві

Розділ 2. Аналіз господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Розділ 3. Рекомендації щодо перспектив підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Висновки

Список використаної літератури

Додатки

5. Перелік графічного матеріалу: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Консультанти з окремих розділів роботи:

Розділ	Консультант (вчене звання, ППП)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання – «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Керівник \_\_\_\_\_ (Шимко О.В)

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_ (Ткач М.О.)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи
1.	Вибір і затвердження теми, оформлення бланка завдання кваліфікаційної роботи	05.10.23
2.	Розробка календарного плану виконання етапів роботи	06.10 - 12.10.23
3.	Складання плану кваліфікаційної роботи	13.10 – 27.10.23
4.	Написання вступу до роботи	28.10 – 19.11.23
5.	Підготовка теоретичної частини роботи	22.11.23 – 18.02.24
6.	Виконання аналітичної частини роботи	21.02 – 20.05.24
7.	Написання висновків та пропозицій	23.05 – 03.06.24
8.	Складання списку використаної літератури	06.06 – 10.06.24
9.	Оформлення роботи і подання керівнику	13.06 – 16.06.24
10.	Підготовка доповіді та презентації до захисту роботи	17.06 - 20.06.24
11.	Захист роботи	21.06.24

Здобувач освіти \_\_\_\_\_ (Ткач М.О.)  
(підпис)

Керівник роботи \_\_\_\_\_ (Шимко О.В)  
(підпис)

**АНОТАЦІЯ**  
**на кваліфікаційну роботу бакалавра Ткача Максима Олександровича**  
**на тему: «Продуктивність праці та шляхи її підвищення на**  
**підприємстві ТОВ «Пирятинський сирзавод»»**

КРБ містить 85 сторінок, 17 таблиць, 8 рисунків, список використаних джерел з 41 найменування.

Метою кваліфікаційної роботи є аналіз, систематизація та узагальнення теоретико-методичних основ продуктивності праці, а також розробка практичних рекомендацій щодо формування системи заходів з її підвищення на підприємстві ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Об'єктом дослідження виступають процеси вимірювання, аналізу та планування продуктивності праці, а також визначення факторів і формування резервів її зростання на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування промислового підприємства на основі росту продуктивності праці його персоналу.

Завданням кваліфікаційної роботи передбачено розрахунок основних показників, що характеризують загальноекономічну діяльність підприємства, аналіз змін загальноекономічних показників та аналіз змін продуктивності праці на базі підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод».

За результатами виконаної роботи сформульовані висновки та пропозиції щодо заходів, які допоможуть збільшити виробіток працівників підприємства.

Одержані результати та висновки можуть бути використані на підприємстві для вдосконалення загальної виробничої діяльності підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Рік виконання роботи – 2024.

Рік захисту роботи – 2024.

									Арк.
									9
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

## ВСТУП

Актуальність теми кваліфікаційної роботи. Продуктивність праці безпосередньо пов'язана з ефективністю та конкурентоспроможністю підприємства. Підприємства, які можуть досягти високої продуктивності, зазвичай забезпечують стійке економічне зростання та прибутковість.

У світі глобальної економіки підприємства змушені конкурувати на світовому ринку. Збільшення продуктивності може стати ключовим чинником успіху в умовах гострої конкуренції.

Сучасні технології, такі як автоматизація, штучний інтелект та інші інновації, можуть суттєво впливати на продуктивність праці. Дослідження цієї теми може висвітлити, як підприємства можуть ефективно використовувати нові технології для підвищення продуктивності.

Підвищення продуктивності також може призвести до покращення умов праці, забезпечення розвитку персоналу та збільшення задоволеності працівників.

Ефективне управління та лідерство грають важливу роль у досягненні високої продуктивності. Розгляд цієї теми може допомогти в розкритті кращих практик управління та лідерства.

Метою кваліфікаційної роботи є аналіз, систематизація та узагальнення теоретико-методичних основ продуктивності праці, а також розробка практичних рекомендацій щодо формування системи заходів з її підвищення на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети сформульовано наступні завдання:

- розглянути теоретичні основи сутності, значення, основних показників та шляхів підвищення продуктивності праці на досліджуваному підприємстві;
- проаналізувати фінансово-економічний стан ТОВ «Пирятинський сирзавод»;
- провести аналіз зміни продуктивності праці на підприємстві;
- розробити шляхи підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

						Арк.
						10
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Об'єктом дослідження виступають процеси вимірювання, аналізу та планування продуктивності праці, а також визначення факторів і формування резервів її зростання на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування промислового підприємства на основі росту продуктивності праці його персоналу.

Методи дослідження. Теоретичною основою дослідження стали положення економічної теорії та теорії менеджменту персоналу, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з управління продуктивністю праці на підприємстві ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Структурно робота складається з трьох розділів, в кожному із яких послідовно вирішуються поставлені завдання. В кінці роботи наведено висновки та пропозиції, що ґрунтуються на проведеному дослідженні та подано список літератури використаної для написання дипломної роботи.

						Арк.
						11
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

# РОЗДІЛ І

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОШУКУ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

### 1.1. Поняття продуктивності праці та фактори, що на неї впливають

Сьогодні необхідною умовою підвищення ефективності діяльності економічних суб'єктів є раціональне використання ресурсу праці, зокрема наявного у них кадрового ресурсу та трудового потенціалу працівників. Саме від персоналу залежать конкурентоспроможність продукції, техніко-економічні показники роботи як окремих підрозділів, так і підприємства в цілому. З огляду на це дослідження продуктивності праці, виявлення чинників та резервів її зростання є важливими завданнями системи управління сучасного промислового підприємства.

Діяльність людини у будь-якому суспільстві спрямована на відтворення матеріальних благ (продуктів) і духовних цінностей, на виробництво яких були здійснені різні за величиною витрати праці. Як відомо, праця може бути фізичною та розумовою, простою та складною (кваліфікованою). Саме поняття «продуктивність праці» і відображає кількість і якість витраченої у виробничому процесі праці.

Продуктивність праці – це ключовий показник ефективності виробничого процесу, визначаючи, наскільки ефективно використовуються ресурси для виробництва товарів або надання послуг. Це поняття охоплює не лише кількість вироблених одиниць, але й якість та ефективність виконаної роботи.

Продуктивність праці може бути виміряна різними способами. Класичний підхід включає вимірювання виробничої потужності на одиницю часу. Інші аспекти оцінки включають витрати праці на одиницю виробу, якість продукції та ефективність використання технічних та трудових ресурсів.

Важливий аспект полягає в тому, як ефективно різні фактори виробництва (праця, капітал, технології, управління) взаємодіють для досягнення конкретних результатів. Продуктивність праці визначається не тільки кількістю виробленої

									Арк.
									12
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

продукції, але і якістю, здатністю підприємства швидко адаптуватися до змін та конкурентоспроможністю на ринку.

У сучасному світі, де технології швидко змінюються, а вимоги до якості продукції ростуть, вивчення та вдосконалення продуктивності праці стає стратегічно важливим завданням. Врахування людського фактору, такого як мотивація та задоволеність праці, також виявляється критичним для досягнення гармонії між підвищенням продуктивності та створенням здорового організаційного середовища.

Огляд продуктивності праці включає в себе не лише розгляд технічних показників, а й аналіз соціальних та психологічних аспектів роботи, що дозволяє зрозуміти комплексні фактори, які впливають на результативність працівників та підприємства в цілому.

Отже, продуктивність праці не обмежується лише вимірюванням кількості вироблених товарів. Вона охоплює широкий спектр аспектів, від технічних до соціальних, що визначають успіх підприємства в умовах конкурентної економіки та мінливого бізнес-середовища.

Фактори, що впливають на продуктивність праці, є різноманітними та включають елементи організаційної структури, технологічний прогрес, кадровий потенціал та соціально-економічні умови. Розглянемо докладніше ці фактори:

### **Організаційна структура:**

Організаційна структура підприємства є одним з ключових факторів, які впливають на продуктивність праці. Вона охоплює розподіл обов'язків, ланцюг командування, способи прийняття рішень і загальну систему управління працею персоналу. Розглянемо, як саме організаційна структура впливає на продуктивність праці:

#### **1. Ефективність комунікації:**

- *Лінійна та матрична структури:* В організаціях з лінійною структурою комунікація йде від зверху до низу. У матричних структурах вона може бути складнішою через більшу кількість ланок, що може впливати на чіткість завдань та розподіл відповідальностей.

									Арк.
									13
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

2. **Гнучкість та швидкість реакції:**

○ *Матрична та проектна структури:* Організаційні структури, такі як матрична чи проектна, можуть забезпечити більшу гнучкість та швидкість реагування на зміни в оточенні. Це важливо для адаптації до ринкових умов.

3. **Розподіл обов'язків та відповідальності:**

○ *Функціональна та дивізійна структури:* Функціональна структура дозволяє спеціалізувати підрозділи, що може збільшити ефективність в конкретних областях. Дивізійна структура робить підприємство більш автономним за напрямками.

4. **Мотивація та внутрішні відносини:**

○ *Командна та матрична структури:* Створення команд та робочих груп може позитивно впливати на внутрішні відносини та мотивацію працівників. Проте, в матричних структурах може виникати конфлікт інтересів.

5. **Рівень контролю та відповідальності:**

○ *Централізована та децентралізована структури:* Централізована структура зазвичай забезпечує більший контроль, але може бути менш гнучкою. Децентралізована структура може надати більше відповідальності та мотивувати працівників.

6. **Розвиток та навчання:**

○ *Лінійна та мережева структури:* Мережеві та лінійні структури можуть впливати на можливості розвитку персоналу та навчання. В мережевих структурах може бути більше можливостей для обміну досвідом та навчання.

Організаційна структура створює основу для взаємодії між працівниками та впливає на їхню продуктивність через визначення робочих процесів, комунікації та розподіл відповідальностей. Важливо враховувати специфіку підприємства та галузі при виборі організаційної структури для досягнення оптимальної продуктивності праці.

**Технологічний прогрес:**

Технологічний прогрес є ключовим фактором, що суттєво впливає на продуктивність праці в різних секторах економіки. Технологічні інновації

						Арк.
						14
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

можуть змінювати способи виробництва, покращувати якість продукції та забезпечувати більш ефективне використання ресурсів. Розглянемо докладніше, як технологічний прогрес впливає на продуктивність праці:

**1. Автоматизація та роботизація:**

○ *Заміна рутинних задач:* Технологічний прогрес дозволяє автоматизувати рутинні та механічні завдання, що звільняє працівників від монотонної роботи і дозволяє їм фокусуватися на більш складних та творчих аспектах роботи.

○ *Підвищення швидкості та точності:* Роботи та автоматизовані системи можуть працювати безперервно та з високою точністю, що призводить до збільшення продуктивності виробництва.

**2. Використання інтернету речей (IoT) та зв'язаної аналітики:**

○ *Моніторинг та оптимізація процесів:* Застосування сенсорів та IoT дозволяє в реальному часі моніторити робочі процеси та здійснювати оптимізацію, що сприяє ефективнішому використанню ресурсів та зменшенню часових затрат.

**3. Штучний інтелект та машинне навчання:**

○ *Аналіз даних та прийняття рішень:* Технології штучного інтелекту (ШІ) дозволяють аналізувати величезні обсяги даних, що допомагає в управлінні та прийнятті обґрунтованих стратегічних рішень.

○ *Персоналізація робочих процесів:* Машинне навчання може адаптувати робочі процеси до індивідуальних навиків та потреб працівників, підвищуючи їхню продуктивність.

**4. Використання розумних технологій та комунікацій:**

○ *Дистанційна робота та співпраця:* Технології забезпечують можливість дистанційної роботи та ефективної комунікації між робочими групами, що розширює географію та дозволяє залучати експертів з різних частин світу.

									Арк.
									15
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

- *Віртуальна реальність:* Впровадження віртуальних інструментів дозволяє покращити взаємодію працівників, навчання та виконання завдань у віртуальному середовищі.

#### 5. Системи управління виробництвом та логістики:

- *Інтегровані системи:* Використання інтегрованих систем управління дозволяє координувати різні етапи виробництва та логістики, що призводить до підвищення ефективності в цілому.

Технологічний прогрес є невід'ємною частиною стратегій підвищення продуктивності праці, забезпечуючи високу якість та ефективність виробничих та бізнес-процесів. Впровадження новітніх технологій допомагає організаціям залишатися конкурентоспроможними та адаптуватися до змін у швидкозмінному бізнес-середовищі.

#### **Кадровий потенціал:**

Кадровий потенціал, тобто здатність та компетентність працівників, є критичним фактором, що суттєво впливає на продуктивність праці в організації. Розглянемо, як різні аспекти кадрового потенціалу впливають на ефективність та результативність працівників:

#### 1. **Кваліфікації та навички:**

- *Підготовка та розвиток:* Кадровий потенціал визначається рівнем освіти, навичок та професійної підготовки працівників. Інвестиції у навчання та розвиток можуть значно підняти кваліфікації та відповідальність персоналу, що впливає на продуктивність.

#### 2. **Задоволеність та мотивація:**

- *Психологічний комфорт:* Задоволені та мотивовані працівники частіше проявляють ініціативу, ефективно виконують свої обов'язки та досягають високих результатів. Мотивація може бути забезпечена як матеріальними, так і нематеріальними стимулами.

						Арк.
						16
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

### 3. **Лідерство та управління персоналом:**

- *Ефективність керівництва:* Компетентні та ефективні лідери здатні створювати мотиваційне середовище, визначати стратегічні цілі та координувати роботу команди, що сприяє підвищенню продуктивності.

### 4. **Диверсифікація та різноманітність:**

- *Культурна різноманітність:* Різноманітність в команді може привести до творчого спрямування та інновацій, збільшуючи ефективність рішень та розширюючи спектр умінь.

### 5. **Адаптивність та гнучкість:**

- *Готовність до змін:* Здатність персоналу адаптуватися до нових технологій, стратегій та ринкових умов впливає на конкурентоспроможність підприємства та його здатність швидко реагувати на зміни.

### 6. **Ефективна комунікація та командна робота:**

- *Спільна робота:* Здатність до ефективної комунікації та спільної роботи в команді покращує розуміння завдань, уникнення непорозумінь та забезпечує гармонійну роботу колективу.

### 7. **Етика праці та відданість:**

- *Відданість:* Висока етика праці та відданість організації можуть призвести до збільшення обсягу виконаної роботи та досягнення високих результатів.

Кадровий потенціал визначає культуру підприємства та його здатність до інновацій та змін. Інвестування в розвиток персоналу та створення сприятливого робочого середовища може значно покращити продуктивність праці та сприяти довгостроковому успіху організації.

### **Соціально-економічні умови:**

Соціально-економічні умови грають важливу роль у формуванні контексту, в якому функціонує підприємство, і визначають його здатність до досягнення високої продуктивності праці. Розглянемо, як саме соціально-економічні умови впливають на продуктивність:

						Арк.
						17
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

**1. Економічна стабільність:**

○ *Попит на товари та послуги:* Стабільні економічні умови сприяють підвищенню попиту на товари та послуги, що може вести до зростання виробництва та збільшення зайнятості.

**2. Інфляція та вартість життя:**

○ *Вплив на реальні зарплати:* Високий рівень інфляції та зростання вартості життя може призвести до скорочення реальних доходів працівників, що може впливати на їхню мотивацію та продуктивність.

**3. Ринкова конкуренція:**

○ *Стимул до ефективності:* Зростання конкуренції може стати стимулом для підприємств до вдосконалення своїх процесів, впровадження нових технологій та підвищення ефективності праці.

**4. Соціальна політика та законодавство:**

○ *Регулювання робочих відносин:* Соціальні програми та законодавство можуть визначати умови праці, рівень соціального захисту працівників та впливати на загальний стан трудового колективу.

**5. Соціальний капітал та співпраця:**

○ *Співпраця в громаді:* Розвиток соціального капіталу та співпраця з громадою можуть створювати позитивний образ компанії, а це, у свою чергу, може впливати на мотивацію працівників та їхню прив'язаність до компанії.

**6. Забезпеченість освітою та розвитком:**

○ *Наявність кваліфікованої робочої сили:* Рівень освіти та можливості для професійного розвитку можуть визначати якість та кваліфікації працівників, що впливає на їхню продуктивність.

**7. Розподіл робочого часу та баланс робота-життя:**

○ *Гнучкість робочого графіку:* Можливість гнучкого робочого графіку та підтримка балансу робота-життя можуть поліпшити задоволеність працівників та їхню продуктивність.

									Арк.
									18
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

## 8. Рівень безробіття та ринок праці:

○ *Зайнятість та конкуренція на ринку праці:* Високий рівень безробіття може погіршити умови для працівників, тоді як низький рівень безробіття може створити умови для підвищення їхнього соціального статусу та економічної безпеки.

Розуміння та врахування соціально-економічних умов є важливим для розробки стратегій управління, які сприяють високій продуктивності праці та забезпечують стабільність та конкурентоспроможність підприємства на ринку.

### **Робочий час та організація робочого процесу:**

Організація робочих частин та оптимізація робочих процесів має значний вплив на продуктивність праці в організації. Нижче розглянуті ключові аспекти:

#### 1. Гнучкий графік роботи:

○ *Забезпечення балансу:* Визначення гнучкого графіку роботи може полегшити баланс між професійним та особистим життям працівників, що може позитивно впливати на їхню продуктивність та задоволеність роботою.

#### 2. Ефективне планування та координація:

○ *Оптимізація ресурсів:* Ретельне планування та координація дозволяють оптимізувати використання ресурсів, уникати затримок та забезпечити ефективне виконання завдань.

#### 3. Технологічна інтеграція та автоматизація:

○ *Підвищення ефективності:* Використання передових технологій та автоматизація процесів дозволяють прискорити виробництво та зменшити ймовірність помилок, сприяючи високій продуктивності.

#### 4. Системи управління проектами:

○ *Контроль за завданнями:* Застосування систем управління проектами допомагає ефективно розподіляти завдання, встановлювати терміни виконання та контролювати прогрес робіт.

						Арк.
						19
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

5. **Прозорість та комунікація:**

○ *Взаєморозуміння:* Забезпечення прозорості у робочих процесах та відкритої комунікації стимулює взаєморозуміння, сприяє уникненню непорозумінь та забезпечує ефективну співпрацю.

6. **Формування ефективних команд:**

○ *Спільна робота:* Організація роботи в ефективних командах сприяє колективному рішенню завдань, що може підвищити продуктивність.

7. **Оптимізація робочого середовища:**

○ *Комфорт та безпека:* Створення комфортних та безпечних умов праці може позитивно вплинути на емоційний стан працівників та їхню продуктивність.

8. **Навчання та розвиток:**

○ *Підтримка росту:* Забезпечення можливостей для постійного навчання та розвитку дозволяє працівникам розвивати свої навички та залишатися актуальними.

9. **Системи винагородження та визнання:**

○ *Мотивація:* Застосування систем винагородження та визнання може служити стимулом для високої продуктивності та залучення працівників.

10. **Враховання індивідуальних потреб:**

○ *Персоналізація:* Враховання індивідуальних потреб працівників, таких як стиль роботи та вподобання, може сприяти ефективнішому використанню їхнього потенціалу.

Ці аспекти допомагають створити сприятливе середовище для роботи, що сприяє підвищенню продуктивності та досягненню високих результатів.

Розуміння та управління цими факторами визначають успішність стратегій підвищення продуктивності на підприємстві. Комплексний підхід до урахування різноманітних аспектів може сприяти створенню оптимальних умов для досягнення високих показників продуктивності праці.

На рис. 1.1. наведена одна із класифікацій факторів продуктивності.

									Арк.
									20
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

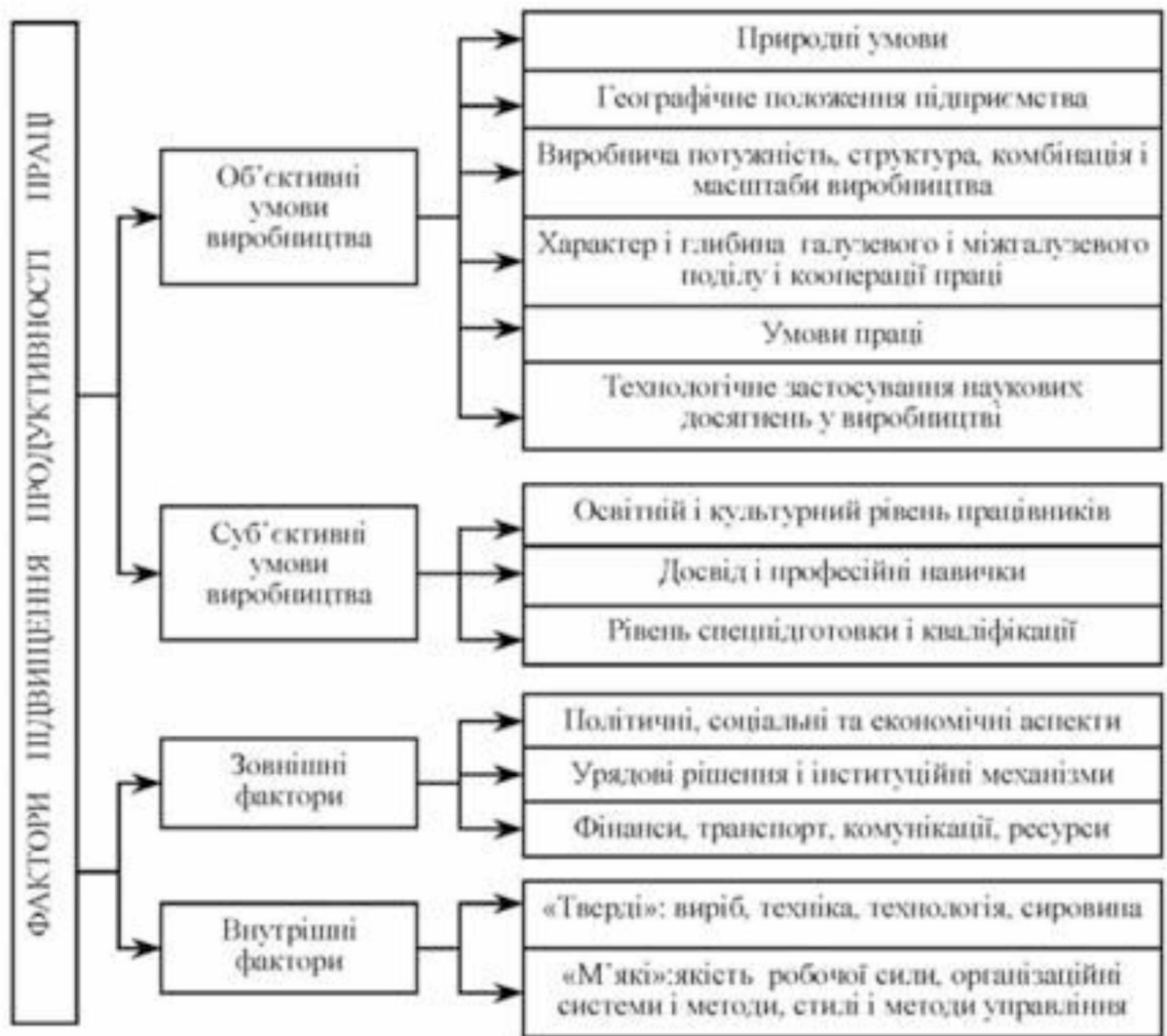


Рис. 1.1 - Класифікація факторів підвищення продуктивності праці

## 1.2. Теоретичні підходи та вибір методів вимірювання продуктивності праці на підприємстві

Вивчення питання продуктивності праці в економіці та менеджменті зазвичай базується на різних теоретичних підходах. Розглянемо деякі з них:

### Класичний підхід:

Класичний підхід до вивчення продуктивності праці є одним із ключових напрямків економічної теорії і базується на роботах великих економістів XVIII-XIX століть, зокрема, Адама Сміта та Девіда Рікардо.

Основні принципи класичного підходу включають такі аспекти:

### 1. **Закони природного співвідношення:**

○ Адам Сміт, у своєму творі "Дослідження про природу та причини багатства народів" (1776), визначив концепцію "законів природного співвідношення". За цими законами, індивідуальні прагнення до особистої вигоди автоматично призводять до загального добробуту.

### 2. **Роль ринку та саморегуляції:**

○ Сміт вважав, що ринкова економіка, яка базується на конкуренції та саморегуляції, забезпечує найбільш ефективне використання ресурсів. Ринкові ціни, за його думкою, відображають реальну вартість товарів і послуг, і саме через ринок відбувається розподіл ресурсів.

### 3. **Розподіл праці та спеціалізація:**

○ Ключовий аспект класичного підходу полягає в розподілі праці та спеціалізації. Сміт аргументував, що ефективність зростає, коли різні індивіди та фірми спеціалізуються в конкретних виданнях товарів і послуг. Це призводить до підвищення навичок, швидшого виробництва та зменшення витрат.

### 4. **Значення "невидимої руки ринку":**

○ Сміт використовував термін "невидима рука ринку" для опису того, як індивідуальні дії, спрямовані на власний інтерес, автоматично призводять до спільного добробуту. Ринкові відносини і конкуренція, за його думкою, ведуть до оптимального розподілу ресурсів.

Цей класичний підхід слугує теоретичною основою для розуміння ринкових механізмів, сприяння ефективності виробництва та розвитку економіки. Важливо враховувати, що ці ідеї мали своє коріння в конкретному історичному контексті та можуть бути предметом обговорення у сучасних економічних дебатах.

### **Неокласичний підхід:**

Неокласичний підхід до вивчення питання продуктивності праці враховує індивідуальні аспекти та ринкові механізми, намагаючись зрозуміти, які чинники впливають на ефективність праці на рівні окремих працівників та фірм.

						Арк.
						22
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Основні характеристики неокласичного підходу до продуктивності праці включають:

**1. Раціональність індивідів:**

○ Згідно з неокласичним підходом, працівники та підприємства розглядаються як раціональні індивіди, які діють з метою максимізації своєї користі або прибутку. Це означає, що вони приймають рішення на основі доступної інформації та власних інтересів.

**2. Маргінальний підхід:**

○ Неокласичний підхід використовує концепцію маргіналізму для аналізу продуктивності праці. Рішення щодо використання праці приймаються на основі маргінальних вигод та витрат. Наприклад, роботодавець визначає, чи додавати або віднімати працівника, оцінюючи, яка буде додаткова вартість від його роботи.

**3. Ринкова рівновага:**

○ За неокласичною традицією, ринкова рівновага грає важливу роль у визначенні продуктивності праці. Це означає, що ринковий механізм, включаючи взаємодію пропозиції та попиту на ринку праці, визначає оптимальні ціни та розподіл робочої сили.

**4. Інвестиції у людський капітал:**

○ Неокласичний підхід приділяє увагу важливості інвестицій у людський капітал, такі як освіта та навички. Індивіди і фірми вважаються раціональними, прагнучі підвищити свою продуктивність через збільшення якості робочої сили.

**5. Технологічні інновації:**

○ Неокласичний підхід враховує вплив технологічних інновацій на продуктивність праці. Технічний прогрес може покращити ефективність виробництва, сприяючи зростанню продуктивності праці.

Неокласичний підхід став важливою основою для розуміння функціонування ринкової економіки та визначення чинників, що впливають на продуктивність праці в цьому контексті.

									Арк.
									23
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

## **Теорія людських ресурсів:**

Теорія людських ресурсів є підхід до управління, який акцентує на важливості людей у виробничому процесі та покладає наголос на розвиток та ефективне управління персоналом. Цей підхід намагається розглядати працівників не лише як засіб виробництва, але й як ключовий ресурс, що може внести значний вклад у підвищення продуктивності організації. Основні аспекти теорії людських ресурсів включають:

### **1. Сприятливе робоче середовище:**

- Теорія людських ресурсів підкреслює важливість створення сприятливого робочого середовища, де працівники відчують себе комфортно та мають можливість розвиватися. Це включає аспекти, такі як організаційна культура, комунікація та підтримка з боку керівництва.

### **2. Розвиток та навчання:**

- Згідно теорії людських ресурсів, інвестиції в розвиток та навчання працівників призведуть до підвищення їхньої кваліфікації та ефективності. Забезпечення працівникам можливості розвиватися та вдосконалювати свої навички вважається ключовим для забезпечення високого рівня продуктивності.

### **3. Участь працівників у прийнятті рішень:**

- Теорія людських ресурсів висуває ідею, що участь працівників у прийнятті рішень сприяє залученню їхньої мотивації та підвищенню їхньої відповідальності за результати роботи. Це може включати участь у формулюванні стратегій, управлінні змінами та інші аспекти прийняття рішень.

### **4. Мотивація та задоволеність праці:**

- В теорії людських ресурсів приділяється велика увага мотивації працівників та їхньої задоволеності роботою. Задоволені працівники більш схильні виконувати свої обов'язки з високою якістю та виявляють більшу ініціативу.

									Арк.
									24
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

**5. Групова динаміка:**

○ Важливий компонент теорії людських ресурсів - це розуміння та управління груповою динамікою. Розвиток співпраці та ефективна комунікація між членами групи може позитивно впливати на результативність роботи.

**6. Оцінка праці та винагородження:**

○ Оцінка праці та винагородження є важливим елементом теорії людських ресурсів. Справедливе та стимулююче винагородження за продуктивну роботу вважається ключовим для забезпечення мотивації працівників.

Теорія людських ресурсів намагається створити оптимальні умови для працівників, щоб забезпечити їхню ефективність, задоволеність та розвиток, що призводить до підвищення продуктивності праці в організації.

**Структурно-функціональний підхід:**

Структурно-функціональний підхід є теоретичним напрямом, що досліджує взаємозв'язки між різними структурними елементами організації та їхню роль у забезпеченні функцій організації. У контексті вивчення питання продуктивності праці, структурно-функціональний підхід дозволяє аналізувати, як організаційна структура впливає на виробничі процеси та як різні функції в організації взаємодіють для досягнення мети, включаючи підвищення продуктивності праці.

Основні аспекти структурно-функціонального підходу до продуктивності праці включають:

**1. Організаційна структура:**

○ В структурно-функціональному підході організаційна структура розглядається як система, що складається з різних підрозділів та підрозділених обов'язків. Аналіз структури дозволяє визначити, як елементи організації спрямовані на досягнення її цілей, зокрема, на підвищення продуктивності праці.

						Арк.
						25
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

## 2. **Робочі процеси:**

- Важливо вивчати, як різні робочі процеси взаємодіють в організації.

Це включає аналіз етапів виробництва, обміну інформацією та інших аспектів діяльності, які можуть впливати на продуктивність праці.

## 3. **Спеціалізація та координація:**

- Структурно-функціональний підхід розглядає рівень спеціалізації та механізми координації в організації. Спеціалізація може підвищити навички працівників у конкретних областях, тоді як координація допомагає забезпечити ефективне взаємодію різних підрозділів.

## 4. **Соціальна структура та комунікація:**

- Врахування соціальної структури організації та механізмів комунікації між працівниками грає важливу роль у зрозумінні, як взаємодії та взаємодія сприяють або обмежують продуктивність праці.

## 5. **Функції керівництва:**

- Аналіз функцій керівництва в контексті структурно-функціонального підходу дозволяє з'ясувати, які роль та відповідальності призначені керівництву в досягненні мети організації, включаючи підвищення продуктивності праці.

Цей підхід дозволяє докладно вивчати структуру та функції організації для оптимізації продуктивності праці та досягнення стратегічних цілей. Передбачається, що оптимальна організаційна структура та ефективна координація мають позитивний вплив на результативність праці в організації.

## **Сучасні теорії:**

Сучасні теорії продуктивності праці враховують комплексність сучасних ринків, динаміку організацій, технологічні та соціокультурні зміни. Ці теорії зазначають різноманітні чинники, які впливають на ефективність праці та розвиваються відповідно до сучасних умов. Ось декілька сучасних теорій продуктивності праці:

									Арк.
									26
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

**1. Теорія організаційного розвитку:**

○ Ця теорія розглядає організацію як живий організм, який розвивається та адаптується до змін в своєму оточенні. Звертає увагу на потребу неперервного розвитку та оновлення організаційних структур, культури та стратегій для забезпечення високої продуктивності.

**2. Теорія управління якістю (TQM - Total Quality Management):**

○ Орієнтована на створення в організації культури якості та постійного вдосконалення процесів. TQM визнає, що якість виробництва та послуг безпосередньо пов'язана з продуктивністю праці. Вона підкреслює важливість залучення всіх працівників до процесу управління якістю.

**3. Теорія управління знаннями:**

○ У контексті глобалізації та швидких технологічних змін, управління знаннями стає ключовим чинником продуктивності праці. Теорія управління знаннями покликана сприяти збору, обробці та розподілу знань в організації для підвищення результативності.

**4. Теорія робочого задоволення та заохочення:**

○ Однією з ключових тем сучасних теорій є розуміння факторів, які впливають на робоче задоволення та мотивацію працівників. Забезпечення сприятливого та стимулюючого робочого середовища може значно підвищити продуктивність праці.

**5. Теорія організаційного поведіння (Organizational Behavior):**

○ Організаційне поведіння досліджує взаємодію та поведінку працівників в організаційному середовищі. Сучасні підходи враховують соціокультурні реалії та взаємозв'язки в організації, що може впливати на продуктивність праці.

**6. Теорія гнучкої робочої сили (Flexibility Theory):**

○ У зв'язку зі змінами у сучасному світі та економіці, теорія гнучкої робочої сили досліджує, як організації можуть адаптуватися до змін в ринкових умовах та підтримувати гнучкість робочого процесу та персоналу.

									Арк.
									27
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

Ці теорії є лише кількома прикладами того, як сучасні дослідження в галузі продуктивності праці враховують складність сучасного організаційного середовища та різноманіття чинників, що впливають на результативність праці. Вони спрямовані на розуміння та оптимізацію трудового потенціалу в умовах сучасної економіки.

### **Теорія зростання продуктивності:**

Теорія зростання продуктивності охоплює різні концепції та підходи, спрямовані на розуміння та підвищення результативності праці. Основні аспекти цієї теорії охоплюють економічні, соціальні, технічні та організаційні виміри. Давайте розглянемо деякі ключові концепції теорії зростання продуктивності:

#### **1. Інновації та технологічний прогрес:**

- Зростання продуктивності тісно пов'язане з інноваціями та технологічним прогресом. Впровадження нових технологій, вдосконалення виробничих процесів та розробка нових методів праці можуть суттєво підвищити продуктивність.

#### **2. Освіта та розвиток навичок:**

- Розвиток людського капіталу через освіту та навчання є ключовим фактором зростання продуктивності. Продуктивність може зростати, коли працівники мають вищий рівень освіти, новітні навички та можливість навчатися протягом усього життя.

#### **3. Управління якістю та удосконалення процесів:**

- Теорія якості та управління якістю, така як Total Quality Management (TQM), покликана підвищити продуктивність через покращення процесів та забезпечення високої якості продукції та послуг.

#### **4. Гнучкість ринку праці:**

- Гнучкість ринку праці дозволяє ефективно адаптуватися до змін в економічних умовах. Збереження гнучкості в організаційній структурі та управлінні ресурсами може підтримувати стабільність та зростання продуктивності.

									Арк.
									28
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

**5. Управління знаннями:**

○ Зростання продуктивності пов'язане з управлінням та використанням знань в організації. Створення, зберігання та передача знань між працівниками може сприяти інноваціям та підвищенню ефективності.

**6. Сприяння робочому задоволенню та мотивації:**

○ Зростання продуктивності також пов'язане з підтримкою робочого задоволення та високого рівня мотивації працівників. Забезпечення здорового робочого середовища, адекватного винагородження та визнання може стимулювати продуктивність.

**7. Стратегічне управління та лідерство:**

○ Стратегічне управління та лідерство грають важливу роль у формуванні візії організації та створенні стратегій, спрямованих на досягнення високої продуктивності та конкурентоспроможності.

**8. Соціальні та культурні аспекти:**

○ Сучасні теорії також враховують соціальні та культурні аспекти, такі як міжособистісні відносини, взаємодія в команді та розуміння унікальних культурних особливостей працівників.

Загальна мета теорії зростання продуктивності полягає в створенні умов для постійного поліпшення та ефективного використання ресурсів, що призводить до стійкого зростання продуктивності праці в організації.

Ці підходи надають різні ракурси для розуміння та вивчення продуктивності праці, і їх комбінація може бути корисною для комплексного аналізу цього питання.

На підприємстві можна використовувати різноманітні методи вимірювання продуктивності праці, в залежності від особливостей галузі, типу робіт та стратегічних цілей компанії. Ось декілька загальноновживаних методів:

**1. Обсяг виробництва:**

○ Вимірювання кількості вироблених товарів чи послуг за певний період.

						Арк.
						29
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

2. **Прибутковість праці:**
  - Розрахунок доходу, який генерується від одного працівника, зазвичай відношення прибутку до кількості працівників.
3. **Рентабельність проектів:**
  - Оцінка ефективності витрат на реалізацію конкретних проектів та їх внесок у загальну продуктивність.
4. **Вартість виробництва на одиницю продукції:**
  - Розрахунок вартості виробництва на одиницю товару чи послуги, дозволяючи визначити ефективність використання ресурсів.
5. **Показники ефективності робочого часу:**
  - Моніторинг та аналіз того, як працівники використовують свій робочий час, включаючи час на завдання, перерви та інші аспекти.
6. **Індикатори якості праці:**
  - Оцінка якості виконаної роботи, може включати такі показники, як точність, відсоток відхилень чи рівень задоволеності клієнтів.
7. **Показники задоволення працівників:**
  - Оцінка задоволеності працівників та їхнього впливу на продуктивність через опитування, обговорення та інші засоби.
8. **Баланс виробництва:**
  - Забезпечення рівноваги між обсягами виробництва та доступністю ресурсів, щоб уникнути перевиробництва або нестачі.
9. **Ефективність використання технологій:**
  - Вимірювання того, наскільки ефективно використовуються технології та обладнання для забезпечення продуктивності.
10. **Баланс робочого навантаження:**
  - Розподіл завдань та обов'язків між працівниками так, щоб уникнути перевантаження чи недоліку роботи для кожного працівника.

Кожен підприємець повинен обирати методи вимірювання продуктивності, які найточніше відображають його конкретні потреби та допомагають досягти стратегічних цілей. Також важливо враховувати фідбек від

						Арк.
						30
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

працівників та здійснювати регулярні аналізи для постійного вдосконалення систем вимірювання продуктивності.

На підприємстві продуктивність праці вимірюється з метою визначення його реального економічного потенціалу та положення в галузі та на ринку. Вимірювання продуктивності праці стимулює удосконалення системи управління, організації праці та виробництва [39, 10].

Оцінити те, яким чином і якою мірою продуктивність праці впливає на збільшення обсягу виробництва, можна за допомогою обґрунтованого розрахунку продуктивності праці. Найбільш універсальний спосіб це визначення в грошових одиницях, тобто за вартістю виготовленої продукції. У разі випуску будь-якої однорідної продукції продуктивність праці може визначатися і в натуральних показниках в одиницю часу [37].

Також продуктивність праці може оцінюватися виходячи із зниження трудомісткості продукції, зменшення трудових витрат на кожну її одиницю. Важливо, щоб в оцінці продуктивності праці були всебічно враховані як зусилля трудового колективу, так і окремих працівників. У цьому ракурсі найбільш точні показники натуральні (штуки, тони, кілограми тощо) або трудові (нормо-години) [33, 103].

На практиці використовуються різні методи обчислення показника і динаміки продуктивності праці. Застосування того чи іншого методу обумовлене, по-перше, рівнем, на якому вимірюється продуктивність праці, а по-друге, метою і завданнями, що стоять перед менеджментом підприємства.

Різноманітність підходів до визначення рівня продуктивності праці залежить від специфіки діяльності тих чи інших підприємств або їх підрозділів, мети розрахунків та базується на методичних особливостях, що наведені на рис. 1.2. Якщо показники виробітку мають більш узагальнюючий, універсальний характер, то трудомісткість може розраховуватись за окремими видами продукції (послуг), використовується для розрахунків чисельності робітників, виявлення конкретних резервів підвищення продуктивності праці. Достовірність

									Арк.
									31
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					



**Трудові показники** потребують добре поставленої роботи по технічному нормуванню та обліку праці. Переважно вони використовуються на робочих місцях, дільницях, цехах, що випускають різноманітну продукцію та в умовах значних обсягів незавершеного виробництва, яке неможливо виміряти у натуральних та грошових одиницях.

Найбільш універсальними, а тому й розповсюдженими, є **вартісні показники** виробітку. Вони можуть застосовуватись для визначення рівня та динаміки продуктивності праці на підприємствах з різноманітною продукцією, що випускається, і послугами, що надаються. Для забезпечення точності вимірювання продуктивності праці (особливо її динаміки) за вартісними показниками слід враховувати вплив на її рівень перш за все цінового фактору.

ПП вимірюється за допомогою таких **показників**:

**1. Трудомісткість** - кількість праці, витраченої на виробництво продукції.

$$T_m = T / P, \quad (1.1.)$$

де  $T_m$  - трудомісткість продукції (кількість праці);

$T$  - кількість праці;

$P$  - ємність виробництва продукції.

**2. Виробіток** - кількість продукції, яка виробив робітник за одиницю робочого часу.

$$P_n = P / T \quad (1.2.)$$

**Методи вимірювання продуктивності праці:**

**1. Вартісний метод** - найбільш поширений на підприємствах.

$$P_n = TP / Ч_{ср}, \quad (1.3.)$$

де  $TP$  - товарна (вироблена) продукція;

$Ч_{ср}$  - середня кількість працівників.

Основні недоліки цього методу:

- показник виробітку більше залежить від витрат попередньої праці та значно менше від витрат живої праці;
- періодична змінність цін, в яких вимірюється вартість.

						Арк.
						33
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

**2. Натуральний метод** - рівень продуктивності праці визначається діленням однойменної продукції в натуральному вираженні на кількість працюючих. Основні достоїнства методу - простота та наочність. Недолік: не враховується якість продукції.

**3. Трудовий метод** використовується, якщо ємність виробленої продукції розраховується за її трудомісткістю. Виробіток при цьому визначається кількістю незмінних часів на одиницю продукції фактично відробленого часу.

Цей метод не знайшов поширеного використання, тому що його можливо використовувати лише при чіткому нормуванні праці, при наявності незмінних, науково обґрунтованих норм часу.

### **1.3. Основні шляхи підвищення продуктивності праці на промисловому підприємстві**

В сучасних соціально-економічних умовах зростання продуктивності праці на підприємстві є найважливішою умовою його ефективного розвитку. В економічному сенсі категорія «продуктивність праці» характеризує результат використання робочої сили в конкретних організаційно-технічних умовах підприємства [21]. Виділяють такі об'єкти управління продуктивністю праці: персонал, працівник, результати праці, робоче місце, робочий час. Суб'єктами управління продуктивністю праці є: вище керівництво, лінійні керівники, відповідні кадрові підрозділи [41].

Зацікавленість керівників підприємств у підвищенні продуктивності праці висока, але найчастіше з причини відсутності необхідної компетенції, бажання або часу, керівники підприємств акцентують увагу на цій проблемі досить рідко і вибірково.

Слід враховувати відмінності в змісті понять «чинники», «умови» і «резерви» зростання продуктивності праці. «Чинники зростання продуктивності праці» – це об'єктивні умови, що визначають можливість підвищення продуктивності праці. Під чинниками підвищення продуктивності праці маються на увазі рушійні сили, під впливом яких змінюються витрати праці на

									Арк.
									34
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) або збільшується кількість продукції на одного працівника в одиницю часу [9, 250]. Дія чинників росту продуктивності праці відбувається за певних обставин, які характеризуються різними природними, матеріально-технічними і суспільно-економічними особливостями, що впливають на розвиток виробництва. Ці обставини формують умови підвищення продуктивності праці [28, 139].

Особливе місце серед названих понять займає поняття резервів зростання продуктивності праці, яке пов'язане зі ступенем використання тих можливостей, які створюються в результаті дії основних чинників її зростання за даних природних, матеріальних і суспільних умов [19, 33]. Резерви - невикористані можливості підвищення продуктивності праці при даному рівні розвитку продуктивних сил (див. рис. 1.3.).

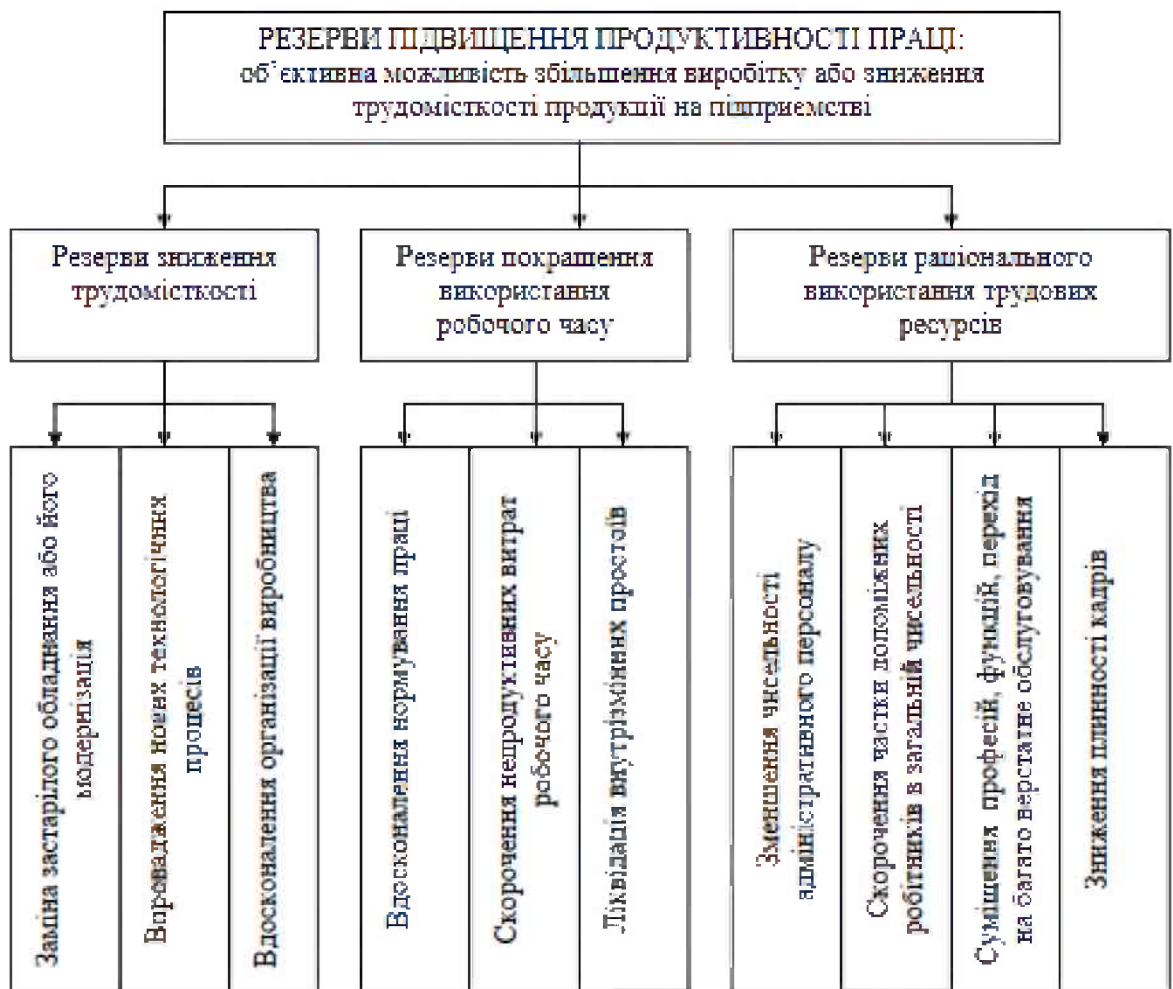


Рис. 1.3 - Резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві [19,33]

Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата

Кількісно їх можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці за певний проміжок часу [2, 183].

Для виявлення резервів доцільно провести аудит. Аудит резервів зростання продуктивності праці підприємства проводиться з метою оцінки поточного її рівня, аналізу економічного стану, вироблення стратегічних напрямків розвитку підприємств і розробки проектів з підвищення продуктивності праці.

Широкого використання сьогодні також набуло поняття «шляхи підвищення продуктивності праці», які передбачають конкретні напрямки дії основних чинників її зростання, методи використання їх людьми в процесі виробництва [31, 27]. Наприклад, дія фактору «технічний прогрес» проявляється за такими напрямками, як механізація, автоматизація виробництва тощо.

Нами проаналізовані шляхи підвищення продуктивності праці на промисловому підприємстві (рис. 1.4.).



Рис 1.4 - Основні напрямки підвищення продуктивності праці.

## **1.4. Ефективність впровадження заходів та оцінка впливу продуктивності праці на фінансовий результат підприємства**

Підвищення продуктивності праці на промисловому підприємстві є важливим завданням для забезпечення ефективності та конкурентоспроможності. Ось декілька основних заходів, які можуть сприяти цьому процесу:

### **1. Вдосконалення бізнес-процесів:**

- Аналізуйте та оптимізуйте виробничі процеси, щоб виявити ефективні та економічні методи виробництва.

### **2. Автоматизація та використання технологій:**

- Впровадження сучасних технологій та систем автоматизації для підвищення точності, швидкості та якості виробництва.

### **3. Оптимізація використання обладнання:**

- Розглядайте можливості для покращення використання обладнання та машин, а також плануйте їх регулярне технічне обслуговування.

### **4. Навчання та розвиток персоналу:**

- Інвестуйте в навчання та розвиток працівників для підвищення їхніх навичок та кваліфікацій.

### **5. Стандартизація та уніфікація процесів:**

- Застосовуйте стандартизацію та уніфікацію для зменшення витрат та оптимізації виробництва.

### **6. Ефективне управління запасами:**

- Використовуйте методи JIT (Just-In-Time) для мінімізації запасів та зниження витрат на утримання запасів.

### **7. Системи мотивації та стимулювання:**

- Впровадження ефективних систем мотивації, які заохочують працівників до більш ефективної праці.

### **8. Аналіз та вдосконалення робочого середовища:**

- Приділяйте увагу аналізу та вдосконаленню умов праці для збільшення комфорту та продуктивності працівників.

									Арк.
									37
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

## 9. Стратегія якісного управління:

- Застосовуйте принципи якісного управління для покращення якості продукції та виключення дефектів.

## 10. Співпраця та комунікація внутрішніх підрозділів:

- Забезпечення ефективної комунікації між різними відділами та підрозділами підприємства для уникнення зайвих запізнь та непорозумінь.

## 11. Впровадження систем Lean та Kaizen:

- Застосування принципів Lean Manufacturing та Kaizen для постійного вдосконалення процесів та зниження зайвих витрат.

Ці заходи можна комбінувати та адаптувати відповідно до конкретних умов та вимог промислового підприємства. Важливо постійно оцінювати результати та здійснювати корективи для досягнення максимальної ефективності продуктивності праці.

Вплив продуктивності праці на фінансовий результат підприємства – це комплексний процес, що залучає в себе численні аспекти управління та стратегічного планування. Продуктивність праці, яка визначається як ефективність використання людських ресурсів для досягнення бізнес-цілей, має глибокий вплив на фінансові показники підприємства.

Перш за все, аналізуючи показники прибутковості праці, такі як доход на одного працівника чи грубий прибуток на одного працівника, можна визначити, наскільки ефективно та результативно працює команда. Високі показники можуть свідчити про ефективне використання працівників у генерації прибутку для компанії.

Додатково, вартість праці та операційні витрати взаємодіють з фінансовим результатом. Зниження витрат на робочу силу, при цьому зберігаючи або підвищуючи якість, може позитивно вплинути на валовий прибуток та маржі. Застосування оптимальних бізнес-процесів, які дозволяють ефективно використовувати робочий час та ресурси, є ключовим аспектом забезпечення фінансової стійкості.

									Арк.
									38
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

Однак, важливо підкреслити, що продуктивність праці не обмежується тільки кількісними аспектами. Якість виробів чи послуг та задоволеність клієнтів також мають вагомий роль у фінансовому успіху. Висока якість може позитивно вплинути на збут, утримання клієнтів та репутацію бренду, що в свою чергу створює сталий позитивний ефект на фінансові показники компанії.

Отже, вплив продуктивності праці на фінансовий результат – це комплексний та взаємопов'язаний процес, де ефективне управління та постійне вдосконалення бізнес-процесів грають ключову роль у створенні стійкої та успішної підприємницької моделі.

										Арк.
										39
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						

## *Висновки до розділу 1*

Продуктивність виступає узагальнюючим показником, який характеризує результативність використання ресурсів у процесі здійснення виробничої діяльності, тобто відображає ступінь ефективності процесу використання живої та уречевленої праці. У вузькому розумінні продуктивність праці розглядають як результативність конкретної праці на мікро- та індивідуальному рівнях та визначають як співвідношення обсягу виробленої продукції та витрат живої праці, а широке трактування поняття вказує на макрорівень, оскільки у такому випадку визначають суспільну продуктивність праці як співвідношення загального обсягу виготовленої продукції і загальних витрат праці.

Вимірювання продуктивності праці має важливе значення для забезпечення оптимального управління економікою в усіх її макро-, мезо- і мікрорівневих ланках. На підприємстві продуктивність праці вимірюється з метою визначення його реального економічного потенціалу та положення в галузі та на ринку. Вимірювання продуктивності праці стимулює удосконалення системи управління, організації праці та виробництва.

На підприємствах продуктивність праці визначається як ефективність витрат тільки живої праці і розраховується через показники виробітку і трудомісткості продукції, між якими є зворотно пропорційна залежність. Залежно від одиниць вимірювання обсягу продукції конкретного підприємства, вирізняють такі основні методи вимірювання виробітку: натуральний (умовно-натуральний), вартісний і трудовий. Кожен з цих методів має свої переваги і недоліки.

Процес управління продуктивністю праці є циклічним і передбачає проведення аналізу чинників і резервів підвищення продуктивності персоналу. Розробку, планування і реалізацію заходів щодо підвищення ефективності праці необхідно здійснювати з урахуванням системи управління кадровими ризиками в роботі з персоналом організації.

Визначено, що чинниками підвищення продуктивності праці є рушійні сили, під впливом яких змінюються витрати праці на виробництво одиниці

									Арк.
									40
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

продукції (робіт, послуг) або збільшується кількість продукції на одного працівника в одиницю часу. Виділяють три групи чинників підвищення продуктивності праці: матеріально-технічні; організаційно-економічні; соціально-психологічні. Резерви зростання продуктивності праці – це невикористані можливості її підвищення за даного рівня розвитку продуктивних сил. Кількісно їх визначають як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці за певний проміжок часу .

Актуальним завданням сучасного промислового підприємства є своєчасна діагностика існуючих проблем неефективного використання людських ресурсів і формування новітніх кадрових технологій. На практиці застосовуються чотири основні підходи до управління продуктивністю праці: управління результатами праці; управління за витратами праці; управління факторами праці; управління людиною.

						Арк.
						41
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

**РОЗДІЛ II**  
**АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ПИРЯТИНСЬКИЙ**  
**СИРЗАВОД»**

**2.1. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»**

**Основна інформація з ЄДР:**

ЄДРПОУ:	00446865
Назва:	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ПИРЯТИНСЬКИЙ СИРЗАВОД" (ТОВ "ПИРЯТИНСЬКИЙ СИРЗАВОД")
Організаційна форма:	Товариство з обмеженою відповідальністю
Адреса:	37000, ПОЛТАВСЬКА область, ПИРЯТИНСЬКИЙ район, місто ПИРЯТИН, вулиця СУМСЬКА, будинок 1 Запис в ЄДР: 37000, Полтавська обл., Пирятинський р-н, м. Пирятин, вул. Сумська, буд. 1
Стан:	Зареєстровано
Запис щодо припинення:	№ 15761120020000027 від 05.09.2017 Державна реєстрація припинення юридичної особи в результаті реорганізації
Дата реєстрації:	26.10.2004 ( 19 років 2 місяці ) Номер запису: 15761450000000816
Уповноважені особи:	Бартошак Володимир Анатолійович - керівник
Бухгалтер:	БРИЖАХА ТЕТЯНА БОРИСІВНА (станом на 16.02.2023)
Статутний капітал:	13 350 390.63 грн

Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата

Засновники:

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО

"МОЛОЧНИЙ АЛЬЯНС" / #34480442

Внесок: 13 340 390.63 грн, 99.925%

ЄДРПОУ-33833619

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ 'КОМПАНІЯ З УПРАВЛІННЯ

АКТИВАМИ 'ЕТАЛОН ЕССЕТ МЕНЕДЖМЕНТ' ДІЄ

ЗА РАХУНОК ТА В ІНТЕРЕСАХ ЗАКРИТОГО

НЕДИВЕРСИФІКОВАНОГО ВЕНЧУРНОГО

ПАЙОВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ФОНДУ

'ПРЕСТИЖ-ПРОМІНВЕСТ', КОД ЗА ЄДРІСІ УКРА

Внесок: 9 792.00 грн, 0.073%

ЄДРПОУ-33833619

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ 'КОМПАНІЯ З УПРАВЛІННЯ

АКТИВАМИ 'ЕТАЛОН ЕССЕТ МЕНЕДЖМЕНТ' ДІЄ

ЗА РАХУНОК ТА В ІНТЕРЕСАХ ЗАКРИТОГО

НЕДИВЕРСИФІКОВАНОГО ВЕНЧУРНОГО

ПАЙОВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ФОНДУ

'ПРЕСТИЖ-ГРОШОВИЙ РИНОК', КОД ЄДРІСІ УКР

Внесок: 100.00 грн, 0.001%

ЄДРПОУ-33833619

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ 'КОМПАНІЯ З УПРАВЛІННЯ

АКТИВАМИ 'ЕТАЛОН ЕССЕТ МЕНЕДЖМЕНТ' ДІЄ

ЗА РАХУНОК ТА В ІНТЕРЕСАХ ЗАКРИТОГО

НЕДИВЕРСИФІКОВАНОГО ВЕНЧУРНОГО

ПАЙОВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ФОНДУ


'ПРЕСТИЖ-БУДІНВЕСТ-ПЕРШИЙ', КОД ЄДРІСІ У

Внесок: 100.00 грн, 0.001%

									Арк.
									43
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

	ЄДРПОУ-33833619 ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ 'КОМПАНІЯ З УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ 'ЕТАЛОН ЕССЕТ МЕНЕДЖМЕНТ' ДІЄ ЗА РАХУНОК ТА В ІНТЕРЕСАХ ЗАКРИТОГО НЕДИВЕРСИФІКОВАНОГО ВЕНЧУРНОГО ПАЙОВОГО ІНВЕСТИЦІЙНОГО ФОНДУ 'ПРЕСТИЖ-СТАБІЛЬНИЙ ДОХІД', КОД ЄДРІСІ У Внесок: 8.00 грн, 0%
Види діяльності:	<b>10.51 Перероблення молока, виробництво масла та сиру</b> 36.00 Забір, очищення та постачання води 46.33 Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами 47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами 49.41 Вантажний автомобільний транспорт 73.20 Дослідження кон'юнктури ринку та виявлення громадської думки 74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність
Контакти:	+38 (053) 582-85-36, +38 (053) 582-86-57 psz_info@milkalliance.com.ua

Власники великих пакетів акцій:

	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "МОЛОЧНИЙ АЛЬЯНС" #34480442	99.9251%
-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	----------

						Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		44

Сирзавод у місті Пирятин було засновано ще у 1920 році.

Після війни, у 1952–54 роках, відбулося розширення.

Вже у 1969–73 роках в Пирятині відбулося будівництво нового підприємства. Новозбудований Пирятинський сирзавод вже у перший рік своєї роботи спромігся посісти провідні позиції в галузі сироваріння. Продукція заводу вирізнялась серед конкурентів високою якістю.

Свого сучасного вигляду Пирятинський сирзавод здобув у 2005–2006 роках (рис. 2.3.), після приєднання до складу українського холдингу «Молочний альянс» (рис. 2.1.) - це група компаній (рис.2.2.), що об'єднує потужні підприємства з виробництва та реалізації основних видів продукції молочного погодження і являється лідером молочної галузі на території України. На підприємстві провели заміну всього виробничого устаткування для виготовлення сирів таких країн-виробників, як Німеччина, Іспанія, Польща.



Рис. 2.1 - Емблема холдингу «Молочний Альянс» та емблеми провідних підприємств, що в нього входять

						Арк.
						45
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

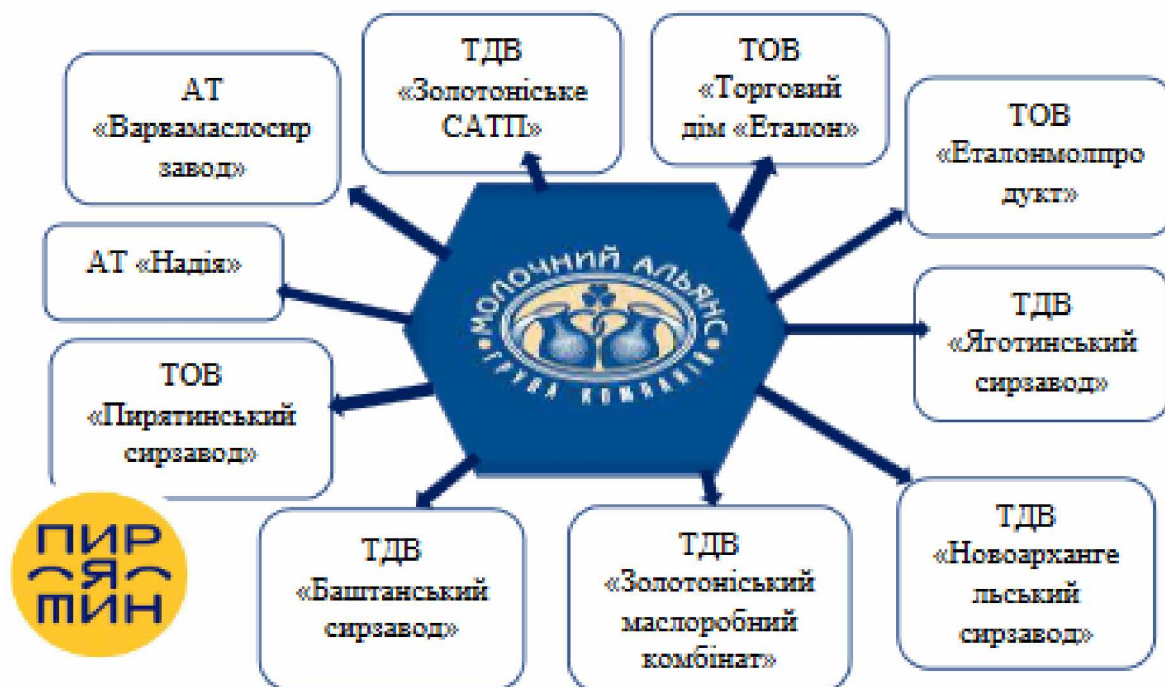


Рис. 2.2 – Структура холдингової компанії АТ «Молочний альянс»

В 2007 році на заводі було запроваджено повністю автоматизовану лінію формування і пресування сирів іспанської фірми, що дозволило збільшити потужності підприємства з переробки молока на твердий сир до 500 т молока в день, або 50 тон готової продукції на добу. З того часу, сир виробляється на обладнанні, що являє собою автоматизовану лінію, котра дозволяє звести контакт людини з продуктом до мінімуму.

Для нарощування асортименту та з метою вдоволення попиту споживачів була встановлена одна із найбільш сучасних та високопродуктивних, лінія для фасування сиру в упаковку флоу-пак, що виробляється в Японії. Також була придбана автоматична лінія для зважування та етикетування твердих сирів, виробництва Німеччини.

В 2017 році провели встановлення лінії з нарізання твердих сирів скибочками, виробництва Німеччини.

Також було проведено реконструкцію цеху сухих молочних продуктів в 2 етапи: в 2010-2011 роках встановили пристрій для нанофільтрації Датського виробництва; а в 2015-2017 роках – вакуум-випарну установку плівкового типу.

						Арк.
						46
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Ці зміни дозволили оптимізувати виробничі процеси та забезпечити випуск продукції більш високого рівня якості та безпечності.

Слід зауважити, що розвиток підприємства не зупиняється і на сьогоднішній день, у 2020-2021 рр. – відбувся монтаж власних локальних очисних споруд, проводяться пуско-налагоджувальні роботи. Також, проводилась заміна котла-плавника на ділянці по виготовленню плавлених сирів та додатково встановлено сучасні автомати для фасування та комплектування продукції у формі брикетів та ковбасок Литовського та Білоруського виробництва.

Високий рівень механізації, автоматизації, санітарії та гігієни виробництва, високий кваліфікаційний рівень спеціалістів залучених до роботи дозволяє забезпечити випуск стабільно якісної та безпечної продукції. Окрім цього, виробничі процеси відповідають вимогам системи управління безпечністю харчових продуктів та сертифікації HALAL.



Рис. 2.3 - Головна будівля ТОВ «Пирятинський сирзавод»

						Арк.
						47
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

На сьогоднішній день на українському ринку представлена різноманітна кількість найменувань та сортів молочної продукції, а також чимало виробників. Але слід зауважити, що лише одиниці з них вважаються провідними експертами сироварної справи, які здатні запроваджувати стандарти та визначати тенденції розвитку усєї галузі. Саме таким підприємством вважається Пирятинський сирзавод, продукція підприємства на ринку відома під торгівельною маркою «Пирятин».

Секретом успішної діяльності Пирятинського сирзаводу складається з трьох компонентів:

- набутий десятиліттями досвід та багаті традиції;
- професійна майстерність співробітників заводу та щире вболівання за улюблену справу;
- найсучасніше техніко-технологічне оснащення підприємства.

Найбільша відмінність та перевага сирної технології Пирятинського заводу – це те, що продукція підприємства виготовляється винятково з натурального молока, без рослинних домішок та без використання сухого молока. Основними напрямками діяльності підприємства – є виробництво твердих та плавлених сирів. Зокрема на заводі виготовляється цільномолочна продукція, суха де мінералізована молочна сировина та вершкове масло.

Також для підвищення безпеки виробництва та стабільного забезпечення холодом відбулася реконструкція компресорного цеху, де було встановлено передове японське обладнання, що дало змогу більш ефективно використовувати енергоресурси.

ТОВ «Пирятинський сирзавод» утворене шляхом реорганізації і перетворення колективного підприємства «Пирятинський сир завод», за рішенням установчих зборів засновників ЗАТ «Пирятинський сир завод» 02 жовтня 2004 р., а потім і в ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Підприємство є юридичною особою, здійснює діяльність передбачену Статутом ТОВ «Пирятинський сирзавод». Свою діяльність спрямовує на

									Арк.
									48
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

найбільш повне задоволення потреб населення в продовольчих товарах, на основі поєднання інтересів населення і членів трудового колективу.

Основні напрямки діяльності:

- виробництво сирів твердих і плавлених;
- виробництво масла тваринного, продукції з незбираного молока;
- виробництво сухої молочної сироватки;
- оптово-роздрібна і фірмова торгівля;
- виробництво інших продовольчих товарів.

Продукція на заводі виготовляється згідно ГОСТ та різних ТУ, розроблених підприємством. Асортимент видів сиру, що виробляється на ТОВ «Пирятинський сирзавод», наведений у табл. 2.1.

Таблиця 2.1. - Асортимент сирів, що виготовляється ТМ «Пирятин»

Асортимент	Кількість видів
<i>Вершковий сир</i> (Крем-сир з зеленню 20% жиру, Крем-сир 20% жиру)	3
<i>М'які та розсольні сири</i> (Сулугуні 45% жиру (210 та 500 грам), Моцарела Українська 50% жиру, Проволлоне копчений та інші)	6
<i>Плавлені сири</i> (сир плавлений з кмином, Вершковий 60% жиру, Янтарний 60% жиру та інші)	20
<i>Сири тверді вагові</i> (Древньокиївський 60% жиру, Король сирів 50% жиру, Грація 20% жиру, Дитячий 45 % жиру та інші)	25
<i>Сири тверді фасовані</i> (Парменталь 40% жиру, Тільзитер класичний 50% жиру, Левове серце 50% жиру та інші)	20

Головною сферою діяльності підприємства є організація закупки молока у сільгоспвиробників і населення та подальша ефективна переробка всіх його складових на високоякісний продукт.

Протягом останніх років українська молочна галузь зазнає кардинальних змін. Низка проблем, серед яких економічна та геополітична кризи, високий рівень імпорту, зміна структури виробників сировини, значно відображається на

						Арк.
						49
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

результатах діяльності молоко-переробних підприємств. Починаючи з 2014 року на ринку молочної продукції розпочалися масштабні коливання, які також мали негативний вплив на виробництво сиру. Порушення цілісності України російськими військами та втрата окупованої території сприяло закриттю ринку збуту до країни-агресора. Існуюча криза призвела до зниження попиту на сир серед населення, а тому вітчизняні виробники були змушені переглянути свій товарний асортимент і орієнтуватися більше на інші групи молочної продукції. Брак технологічних потужностей заважав підприємствам виробляти елітні сири. Також негативного впливу ринкових умов зазнала якість молочної продукції, адже переробники намагалися знизити ціну через заміну молочного жиру рослинним. Такі дії впливали не лише на якість товару, але й смак, і знижували довіру споживачів до виробника.

На сьогоднішній день важливим аспектом успішного функціонування молокопереробних підприємств є моніторинг загального стану сировинної бази та інших основних показників молочної галузі. Це дає можливість бізнесу здійснювати планування та досягати стратегічних та тактичних завдань в умовах ринкової нестабільності.

Згідно зі звітом про фінансовий результат станом на 31.12.2022 р. у складі основних засобів відображені повністю амортизовані об'єкти основних засобів з нульовою залишковою вартістю, первісна вартість яких складає 148 104 тис. грн., станом на 31.12.2021 р. ця сума складала 1320580 тис. грн.. Повністю амортизовані основні засоби продовжують використовуватись у господарській діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод», що може свідчити про невідповідність облікових оцінок вимогам МСБО 16 «Основні засоби». Управлінський персонал не переглядав попередні оцінки та не визначав відповідність залишкової вартості таких об'єктів їх справедливій вартості.

Важливо зазначити, що діяльність ТОВ «Пирятинський сирзавод», відбувається в умовах фінансової нестабільності, безпрецедентного росту цін на енергоносії та розкривається інформація про військове вторгнення на територію

									Арк.
									50
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

нашої держави. Хоча подальші перспективи геть невизначені, економічні наслідки вже зараз дуже серйозні.

Не зважаючи на обставини в країні ТОВ «Пирятинський сирзавод» продовжує працювати та виплачувати заробітну плату працівникам та своєчасно виконує свої обов'язки зі сплати податків та інші зобов'язання. Тимчасово працівники виконували свої функціональні обов'язки віддалено.

В той же час наявні обставини, які можуть мати негативний вплив на фінансове становище ТОВ «Пирятинський сирзавод», а саме – те, що активи компанії схильні до ризику бути пошкодженими внаслідок обставин, котрі не залежать від діяльності підприємства.

Основні засоби – це довгострокові матеріальні активи які використовуються бізнесом для забезпечення процесу виробництва і отримання доходу.

В Україні розроблено стандарти бухгалтерського обліку які мають допомагати у формуванні облікової політики підприємства та є основою для ведення обліку за різними категоріями активів і зобов'язань. Основні параметри порядку відображення основних засобів у бухгалтерському обліку викладено у П(С)БО 7 «Основні засоби» [5].

Об'єкт основних засобів підлягає визнанню як актив тільки в тому випадку, якщо:

- є імовірність, що пов'язані з ним майбутні економічні вигоди надійдуть до Компанії;
- собівартість об'єкта можна достовірно оцінити.

Об'єкт основних засобів, який може бути визнаний як актив та придбаний за грошові кошти, підлягає оцінці за собівартістю.

Собівартість об'єкта основних засобів включає в себе:

- ціну його придбання, включаючи імпортні мита;
- будь-які витрати, безпосередньо пов'язані з доставкою активу до місця розташування та приведення його в стан, необхідний для експлуатації;
- Інші витрати, передбачені МСБО 16 «Основні засоби».

						Арк.
						51
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Після визнання активом, об'єкт основних засобів слід обліковувати за його собівартістю мінус будь-яка накопичена амортизація та будь-які накопичені збитки від зменшення користі.

Амортизація основних засобів розраховується прямолінійним методом відповідно до строків корисної служби.

Для цілей розрахунку амортизації обов'язково визначається ліквідаційна вартість основних засобів.

Нарахування амортизації на актив починається з місяця наступного за місяцем придатності активу до використання і проводиться щомісячно додати вибуття активу та припинення його визнання.

Амортизація об'єктів інших необоротних активів, включених до складу малоцінних необоротних матеріальних активів нараховується в момент готовності до експлуатації у сумі 100% собівартості.

Запаси відображаються за найменшою з двох величин: первісної вартості і чистої вартості реалізації. Первісна вартість запасів включає вартість сировини і, у разі необхідності, прямі витрати на оплату праці і ті накладні витрати, які були понесені в зв'язку з доведенням запасів до їх поточного стану та місця розташування. Вартість запасів визначається за методом середньозваженої вартості. Чиста вартість реалізації розраховується виходячи з передбачуваної ціни продажу, за вирахуванням всіх передбачуваних витрат на завершення виробництва і витрат на маркетинг, реалізацію і збут.

Визнання, оцінка, подання та розкриття виручки здійснюється у відповідності до вимог МСФЗ 15 «Дохід від договорів з клієнтами».

Дохід – це загальна сума грошових надходжень підприємства від реалізованої продукції, виконаних робіт або послуг. Загальний дохід підприємства – це сума доходу, отриманого фірмою від продажу певної кількості продукції. Валовий дохід підприємства становить грошову виручку від реалізації продукту (виконання робіт чи послуг), інших матеріальних цінностей і майна підприємства (включаючи основні фонди) тощо, зменшену на суму постійних витрат підприємства. Прибуток підприємства є складовою частиною

										Арк.
										52
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						

доходу, що залишається після відшкодування всіх витрат на виробничу і комерційну діяльність підприємства. Він характеризує перевищення надходжень над витратами, мету підприємницької діяльності і вважається одним з головних показників результативності діяльності підприємства [35].

Резерви визнаються, коли у ТОВ «Пирятинський сирзавод» є поточне зобов'язання, яке виникло в результаті минулих подій, існує ймовірність, що ТОВ «Пирятинський сирзавод» повинно буде погасити дане зобов'язання, а розмір таких зобов'язань може бути достовірно оцінений.

Фінансові активи та фінансові зобов'язання визнаються, коли товариство стає стороною в контрактних взаємовідносинах щодо даного інструменту. Фінансові активи та зобов'язання спочатку оцінюються за справедливою вартістю через прибуток або збиток, якщо він не оцінюється за амортизованою собівартістю або за справедливою вартістю через інший сукупний дохід.

Подальша оцінка фінансового активу або фінансового зобов'язання здійснюється відповідно до його класифікації.

Кредити та дебіторська заборгованість є непохідні фінансові активи з фіксованими або обумовленими платежами, які не котируються на активному ринку. Вони оцінюються за амортизованою вартістю з використанням методу ефективної процентної ставки за вирахуванням будь-якого знецінення.

Грошові кошти та їх еквіваленти включають кошти в касі, грошові кошти на рахунках в банках і депозити з первісним строком погашення до трьох місяців.

Власний капітал – це частина коштів Компанії, що залишається після вирахування його зобов'язань (чисті активи). Власний капітал Компанії складається з:

- Зареєстрований (статутний) капітал;
- Додатковий капітал;
- Резервний капітал;
- Нерозподілений прибуток (непокритий збиток).

						Арк.
						53
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Можливості молокопереробників окрім споживчого попиту визначаються також доступом до сировини. Основними джерелами надходження сировини є господарства населення та підприємства. За даними статистики сировинна база господарств населення зазнала значного скорочення (до 0,7 млн. тон), водночас обсяги молока, які закуповувалися в підприємств зросли до 2,6 млн. тон. Перевагою вибудовування тривалих взаємин саме із великими підприємствами, що займаються виготовленням молока, є якість сировини, що отримують молокопереробники, від якої, в остаточному рахунку, суттєво залежить якість виготовленої кінцевої продукції та витрати на переробку молока, що надходить у виробництво.

Основними видами продукції та послуг, від реалізації яких ТОВ «Пирятинський сирзавод» отримало значний дохід, є: виробництво сиру, сиру плавленого, сирних продуктів твердих та плавлених, сухих молочних продуктів, а також оптова торгівля. Вартість виробленої продукції та наданих послуг, за рахунок яких отримано більше 10% доходу представлено на рисунку 2.4.

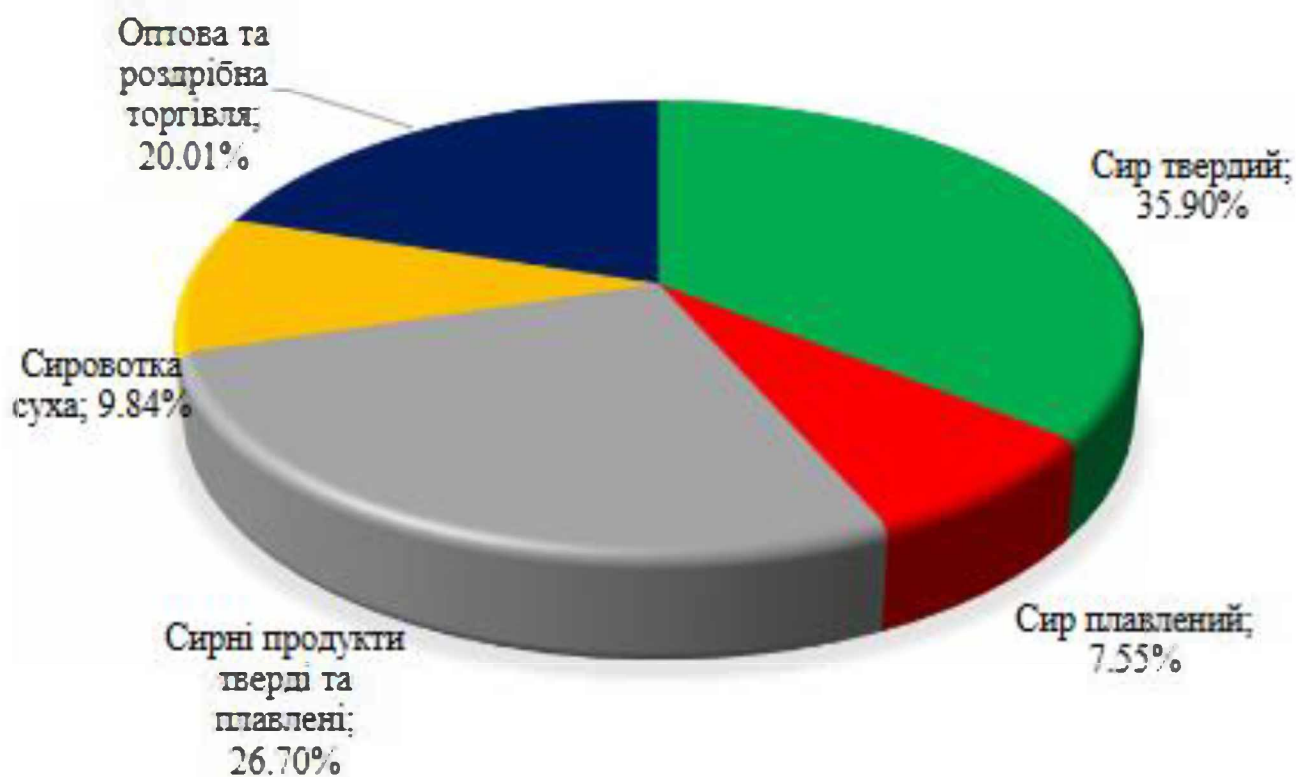


Рис. 2.4 - Структура вартості виробленої продукції та наданих послуг ТОВ «Пирятинський сирзавод»

						Арк.
						54
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Наведені дані свідчать, що найбільша частка доходу генерується за рахунок реалізації твердого сиру (35,9%), а сирні продукти тверді та плавлені за виручкою посідають друге місце (26,7%). Разом з тим, якщо досліджувати натуральні показники, то обсяг реалізації сирних продуктів становить 5121,6 т, у той час, як сиру твердого – 3574,3 т, тобто сиру реалізується на 30% менше. Таким чином, економічно більш доцільним для підприємства є реалізація саме сиру твердого.

Відмінність твердого сиру від сирного продукту полягає у складі: натуральний твердий сир без домішок виготовляється з натурального молока, включає сичужний компонент (аналоги), містить закваску з кислого молока та сіль. Іноді для покращення процесу ферментації додається хлористий кальцій. Всі компоненти добре засвоюються організмом і швидко перетравлюються. Сирний продукт за зовнішніми характеристиками, кольором, смаком та формою схожий на сир, але має відмінності у складі: частка молока у продукті становить менше 20%, а 80% - білок і жир, отримані не з молока (кокосового масла, пальмової олії).

Впровадження в асортимент сирних продуктів (твердих та плавлених) пов'язане із зниженням купівельної спроможності населення: за рахунок зниження собівартості продукції виробники отримують можливість утримати ціну. Використання такого замітника молочного жиру, як пальмова олія обумовлено тим, що вона, з одного боку, є значно дешевшою у порівнянні з іншими рослинними оліями, а з іншого боку – в її складі відсутні ліноленові кислоти та наявний високий вміст насичених жирних кислот, що знижує швидкість окисних реакцій та збільшує терміни придатності готової продукції. Під час виготовлення сирного продукту дозволено частково замінювати молочну сировину немолочною. Сирні продукти виготовляють згідно із нормативним документом СОУ 10.8-37-929:2012 «Продукти молоковісні сирні. Загальні технічні умови». В процесі виготовлення сирного продукту виробник може використовувати технічні умови, які висувають вимоги до якості

									Арк.
									55
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

продукції не нижчі, ніж державний стандарт. Так, для виготовлення сирного продукту можуть використовуватися ТУ У 10.8-37761522-006:2018 [17].

Динаміка частки сирних продуктів у загальній структурі реалізації як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках свідчить про збільшення попиту на дану продукцію як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

## 2.2. Аналіз економічної діяльності підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Проведення аналізу економічної діяльності підприємства являє собою один із найважливіших етапів дослідження його діяльності.

Інформація для проведення розрахунків була взята з фінансової звітності з відкритих джерел.

В першу чергу пропонуємо розглянути інформацію про обсяги виробництва та реалізації основних видів продукції (табл.2.2).

Таблиця 2.2 – Обсяг виробництва та реалізації основних видів продукції

№ з / п	Основний вид продукції	Обсяг виробництва			Обсяг реалізованої продукції		
		у натуральній формі	у грошовій формі, тис.грн.	у відсотках до всієї виробленої продукції	у натуральній формі	у грошовій формі тис.грн.	у відсотках до всієї виробленої продукції
Базовий рік							
1	Сир твердий	4060,0	551113.3	40.6	3574,3	485183.3	35.9
2	Сир плавлений	1208,1	102939.9	7.6	1197,1	102002.6	7.5
3	Вершки	3382,0	198503.2	14.6	3382,0	198503.2	14.6
Звітний рік							
1	Сир твердий	3647,1	608969.4	33.4	3541,1	591270.2	32.3
2	Сир плавлений	1855,8	202247.1	11	1834,4	199914.9	10.9
3	Вершки	2939,5	187128	10.1	2939,5	187128.8	10.2
4	Сирні продукти тверді	3348,9	376365.7	24	3893,6	437581.8	23.9

Проаналізуємо зміни складу та структури основних засобів на досліджуваному підприємстві (табл. 2.3.)

Основні засоби представляють собою матеріальні активи, які використовуються для тривалої операційної діяльності компанії та не підлягають негайному продажу. Це різноманітне майно, що охоплює такі об'єкти, як будівлі, обладнання, машини, транспортні засоби, комп'ютери та інші значущі ресурси, які служать основою для виробництва товарів чи надання послуг.

Основні засоби є ключовим елементом у виробничому процесі та забезпечують підприємство необхідними засобами для його функціонування. Вони відображаються в бухгалтерському обліку на балансі підприємства, де їхня вартість розподіляється протягом часу в процесі амортизації.

Процес амортизації передбачає поетапне зменшення вартості основних засобів, оскільки вони витрачають свій ресурс часу. Це дозволяє підприємствам враховувати знос та старіння обладнання та забезпечувати належний фінансовий облік їхньої вартості протягом їхнього корисного терміну служби.

Загалом, основні засоби є необхідними для ефективної виробничої та операційної діяльності підприємства, створюючи матеріальну базу для досягнення його стратегічних цілей та завдань.

Таблиця 2.3 - Структурні зміни основних засобів на підприємстві ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Основні засоби	На кінець року, тис. грн.		Структура, %		Відхилення	
	Базовий рік	Звітний рік	Базовий рік	Звітний рік	тис. грн.	%
Усього по підприємству, у т.ч.	98612	85683	100	100	-12929	-13,11
Земельні ділянки	120	120	0,12	0,14	0	0,00
Будівлі, споруди та передавальні пристрої	61309	53384	62,17	62,30	-7925	-12,93
Машини та обладнання	31036	29459	31,47	34,38	-1577	-5,08

						Арк.
						57
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Транспортні засоби	2714	1358	2,75	1,58	-1356	-49,96
Незавершене будівництво і невстановлене обладнання	1529	0	1,55	0,00	-1529	-100,00
Інші основні засоби	1904	1362	1,93	1,59	-542	-28,47

Отже, аналізуючи отримані дані ми бачимо, що в звітному періоді відбулися значні зміни в складі основних засобів. Їх кількість у звітному році зменшилась на 13,11% , порівняно з базовим роком.

Вартість земельних ділянок залишилась на попередньому рівні, а структурна частка збільшилась на 0,02% через загальне зменшення вартості основних засобів. Будівлі, споруди та передавальні пристрої, їх вартість зменшилась на 12,93% (-7925 тис. грн.). Загальна вартість машин і обладнання на ТОП «Пирятинський сирзавод» зменшилась на 5,08%, а вартість транспортних засобів скоротилась майже вдвічі (-49,96%). Незавершене будівництво і невстановлене обладнання завершилось та встановилось у звітному періоді на 100%. Кількість інших основних засобів зменшилась на 28,47%.

Наступним кроком ми проаналізуємо зміни у технічних характеристиках основних засобів (табл. 2.4.).

Таблиця 2.4. - Аналіз стану основних засобів (ОЗ) на ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показники	На початок року	На кінець року	Відхилення
Базовий рік			
1. Початкова вартість ОЗ, тис. грн.	296418	314951	18533
2. Знос, тис. грн.	199423	216339	16916
3. Залишкова вартість ОЗ, тис. грн.	96995	98612	1617
4. Коефіцієнт придатності ОЗ	0,33	0,31	-0,014
5. Коефіцієнт зносу ОЗ	0,67	0,69	0,014

						Арк.
						58
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Звітний рік			
1. Початкова вартість ОЗ, тис. грн.	314951	323315	8364
2. Знос, тис. грн.	216339	237632	21293
3. Залишкова вартість ОЗ, тис. грн.	98612	85683	-12929
4. Коефіцієнт придатності ОЗ	0,31	0,27	-0,048
5. Коефіцієнт зносу ОЗ	0,69	0,73	0,048

Початкова вартість основних засобів у попередньому періоді збільшилась на 18533 тис. грн., у звітному році вона збільшилась ще на 8364 тис. грн. Сума зносу в базовому році збільшилась на 16916 тис. грн., в свою чергу у звітному році сума зносу зросла ще на 21293 тис. грн.

"Залишкова вартість основних засобів" вказує на ту оціночну вартість, яка залишається у кінці корисного терміну служби або вартість основного засобу, коли він вже вважається застарілим чи неспроможним виконувати свою функцію. Це означає ту частину вартості основного засобу, яка залишається після врахування амортизації чи зносу протягом попередніх років експлуатації.

Залишкова вартість є важливою концепцією при розрахунку амортизації та визначенні бухгалтерської вартості основних засобів. Вона може використовуватися для оцінки, чи варто продовжувати використовувати основний засіб чи його експлуатація може бути припинена.

Після проведення розрахунків ми бачимо, що в попередньому періоді залишкова вартість основних засобів за рік збільшилась на 1617 тис. грн., а у звітному періоді зменшилась на 12929 тис. грн.

У контексті основних засобів або технічних систем, "коефіцієнт придатності" може вказувати на ступінь, до якої обладнання чи основні засоби можуть витримувати вплив різних факторів, таких як фізичний знос, технічні вади, або інші умови експлуатації. Цей коефіцієнт може використовуватися для оцінки безпеки, надійності та довговічності основних засобів.

Коефіцієнт придатності може бути розрахований, порівнюючи реальний стан основних засобів з їхньою проектною чи стандартною характеристикою. Наприклад, якщо основний засіб витримує навантаження чи вплив відповідно до

						Арк.
						59
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

встановлених нормативів, коефіцієнт придатності буде високим, що свідчить про його ефективність та можливість продовження експлуатації.

В нашому випадку коефіцієнт придатності у попередньому періоді зменшився на 0,014 пунктів, а у звітному на 0,048 пунктів.

Коефіцієнт зносу (або зносу) використовується для оцінки зменшення вартості основних засобів чи активів через тривалий період експлуатації внаслідок фізичного зносу, технічного старіння, часу чи інших факторів. Цей коефіцієнт може бути використаний для розрахунку амортизації або визначення залишкової вартості активу.

Коефіцієнт зносу вказує на те, яка частина початкової вартості залишилася невикористаною або неамортизованою. Чим більше значення коефіцієнта зносу, тим більша частина вартості вже була "витрачена" часом або зносом.

Аналізуючи показники досліджуваного підприємства коефіцієнт зносу за базовий рік збільшився на 0,014 пунктів, у звітному році збільшився на 0,048 пунктів.

Також важливими показниками використання основних засобів вважаються фондоддача та фондоємність (табл. 2.5.).

Фондоддача - це показник ефективності використання активів, який визначає, яку частку валового доходу вдалося отримати від інвестованих коштів. Цей показник може бути корисним для оцінки фінансової продуктивності певного портфеля або інвестицій.

Вираз фондоддачі вимірює відношення прибутковості до загального обсягу вкладених коштів. Чим вищий цей показник, тим ефективніше використані інвестиції. Враховуючи різні області інвестування, цей показник дозволяє порівнювати ефективність різних портфелів або активів.

"Фондоозброєність на виробничому підприємстві" відноситься до терміну, який описує рівень забезпечення підприємства всіма необхідними ресурсами, такими як обладнання, матеріали, робоча сила і фінанси, для ефективного виробництва товарів або послуг.

									Арк.
									60
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

Основні компоненти фондоозброєності включають:

1. Матеріально-технічна база: Це включає в себе будь-яке обладнання, машини, інструменти, транспортні засоби та інші матеріальні ресурси, які необхідні для виробництва.
2. Фінансові ресурси: Гроші, необхідні для оплати зарплат працівникам, придбання матеріалів та обладнання, оплати податків і інших витрат.
3. Людські ресурси: Кваліфікована робоча сила, яка може ефективно виконувати виробничі завдання.
4. Інформаційні ресурси: Системи управління, технології обробки даних, інформаційні технології та інше, що допомагає управляти і координувати виробничий процес.
5. Енергетичні ресурси: Електроенергія, тепло, паливо та інші ресурси, які необхідні для роботи обладнання та виробничих процесів.

Ефективна фондоозброєність важлива для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності підприємства на ринку. Недостатність будь-якого з цих елементів може призвести до затримок у виробництві, низької якості продукції та загальної неефективності підприємства. Таким чином, управління фондоозброєністю є важливою складовою стратегічного управління підприємством.

Таблиця 2.5. - Основні показники для аналізу використання основних засобів на підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показник	Базовий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
1. Обсяг продукції, тис. грн.	1753605	1404740	-348865
2. Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	97803,5	92147,5	-5656
3. Середня кількість працівників, осіб	610	588	-22
4. Фондовіддача, грн/грн	17,93	15,24	-2,69
5. Фондоємність, грн/грн.	0,06	0,07	0,01
6. Фондоозброєність, тис.грн.	160,33	156,71	-3,62

Виходячи з цих розрахунків ми бачимо, що ефективність використання основних засобів у звітному періоді зменшилась на 2,685 пунктів порівняно із попереднім періодом.

Термін "фондоємність основних засобів" може вказувати на здатність підприємства або організації забезпечити необхідні фінансові ресурси для придбання та утримання основних засобів протягом їхнього життєвого циклу.

Фондоємність основних засобів може бути визначена як здатність забезпечити достатні кошти на закупівлю, удосконалення та ефективне використання основних засобів, таких як машини, обладнання, будівлі тощо. Це може включати в себе не тільки вартість придбання, але й витрати на їхнє обслуговування, ремонт, модернізацію та інші експлуатаційні витрати.

Забезпечення фондоємності для основних засобів може бути важливим аспектом стратегічного управління, оскільки воно впливає на здатність підприємства забезпечити необхідну інфраструктуру для своєї діяльності та розвитку. Доцільно враховувати якість, ефективність та життєвий цикл основних засобів при формуванні стратегії фондоємності.

Фондоємність основних засобів ТОВ «Пирятинський сирзавод» у звітному році збільшилась на 0,01 пунктів у порівнянні з базовим роком.

Показник фондоозброєності зазнав зменшення на 3,62 тис. грн..

Не менш важливим для ефективної діяльності підприємства є оборотний капітал (табл. 2.6.).

Оборотний капітал - це частина капіталу компанії, яка вкладена в короткострокові активи та використовується для підтримки повсякденної операційної діяльності. Це фінансовий ресурс, який забезпечує ліквідність і здатність компанії функціонувати ефективно.

Оборотний капітал включає в себе такі компоненти:

1. Запаси (товари та матеріали): Грошові суми, які заблоковані в невикористаних товарах чи невикористаних матеріалах, які ще не були використані в процесі виробництва.

						Арк.
						62
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

2. Дебіторська заборгованість (вимоги до покупців): Грошові суми, які компанія може отримати від своїх клієнтів за товари чи послуги, які вже були поставлені.

3. Кредиторська заборгованість (зобов'язання перед постачальниками): Грошові суми, які компанія повинна своїм постачальникам за надані товари чи послуги.

Оборотний капітал (ОК) може бути розрахований за допомогою наступної формули:

$$\text{ОК} = \text{Запаси} + \text{Дебіторська заборгованість} - \text{Кредиторська заборгованість}$$

Цей показник важливий для ефективного фінансового управління, оскільки він визначає, скільки грошей компанія потребує для забезпечення нормального обігу своїх операцій. Великий оборотний капітал може вказувати на непродуктивне використання ресурсів, тоді як недостатній оборотний капітал може викликати проблеми з ліквідністю та надзвичайними витратами.

Таблиця 2.6. - Аналіз оборотних коштів підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показник	На початок року		На кінець року		Відхилення	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Базовий рік						
Оборотні кошти	399323	100	526432	100	127109	x
Виробничі запаси	25181	6,31	28628	5,44	3447	-0,87
Незавершене виробництво	15369	3,85	14116	2,68	-1253	-1,17
Готова продукція	101529	25,43	220463	41,88	118934	16,45
Товари	346	0,09	110	0,02	-236	-0,07
Дебіторська заборгованість	163097	40,84	219606	41,72	56509	0,87
Грошові кошти	89403	22,39	40871	7,76	-48532	-14,62
Інші оборотні кошти	4321	1,08	2545	0,48	-1776	-0,60
Витрати майбутніх періодів	77	0,02	93	0,02	16	0,00

Звітний рік						
Оборотні кошти	526432	100,00	606013	100	79581	x
Виробничі запаси	28628	5,44	49441	8,16	20813	2,72
Незавершене виробництво	14116	2,68	3730	0,62	-10386	-2,07
Готова продукція	220463	41,88	154405	25,48	-66058	-16,40
Товари	110	0,02	247	0,04	137	0,02
Дебіторська заборгованість	219606	41,72	280896	46,35	61290	4,64
Грошові кошти	40871	7,76	113022	18,65	72151	10,89
Інші оборотні кошти	2545	0,48	4130	0,68	1585	0,20
Витрати майбутніх періодів	93	0,02	142	0,02	49	0,01

Виходячи з отриманих даних ми бачимо, що за базовий рік сума оборотних коштів збільшилась на 127109 тис. грн., у звітному році збільшення оборотних коштів склало 79581 тис. грн.

Також важливо оцінити ефективність використання оборотних коштів, з цим нам допоможуть такі показники, як коефіцієнт оборотності, швидкість одного обороту та коефіцієнт завантаження оборотних коштів (табл. 2.7.).

Коефіцієнт оборотності є важливим фінансовим показником, який визначає ефективність використання оборотних коштів компанією під час операційної діяльності. Цей коефіцієнт вказує, як швидко обертаються оборотні активи компанії та яка частина їх використовується для генерації прибутку.

Коефіцієнт оборотності може бути розрахований для різних компонентів оборотних активів, таких як запаси, дебіторська заборгованість і кредиторська заборгованість.

Коефіцієнт оборотності може вказувати на те, наскільки ефективно компанія управляє своїми оборотними активами. Високі значення можуть вказувати на швидкий оборот, але також можуть бути пов'язані зі зменшенням маржі чи перенапруженням платіжної здатності. Низькі значення, навпаки, можуть вказувати на неефективне використання ресурсів.

						Арк.
						64
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Швидкість одного обороту оборотних коштів визначає, скільки разів оборотні кошти (капітал), які використовуються компанією, повертаються за певний період часу. Цей показник є мірою ефективності управління оборотним капіталом та може свідчити про те, наскільки швидко компанія здатна повертати свої інвестиції в оборотні активи.

Цей показник вимірює ефективність використання оборотних активів компанією. Висока швидкість обороту свідчить про те, що компанія швидко здатна обертати свій оборотний капітал, що може бути позитивним сигналом ефективного управління ресурсами. З іншого боку, низька швидкість обороту може вказувати на затримки в операційній діяльності та менш ефективне використання оборотних коштів.

Коефіцієнт завантаження оборотних коштів вказує на те, яка частина активів компанії фінансується за рахунок оборотних засобів. Цей показник може бути важливим при аналізі фінансового стану підприємства та визначенні його залежності від короткострокових джерел фінансування.

Великий коефіцієнт завантаження оборотних коштів може вказувати на те, що компанія в значній мірі фінансує свою діяльність за рахунок короткострокових джерел. Це може призвести до великої залежності від позик та може створювати фінансовий ризик в разі нестабільності ринків або непередбачуваних ситуацій. З іншого боку, низький коефіцієнт може свідчити про консервативний підхід до фінансового управління.

Таблиця 2.7 - Показники ефективності використання оборотних коштів

Показник	Базовий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
1. Обсяг реалізованої продукції, тис.грн.	1753605	1404740	-348865
2. Середній залишок оборотних коштів, тис. грн.	462877,5	566222,5	103345
3. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів	3,79	2,48	-1,31
4. Швидкість одного обороту оборотних коштів, днів	95	145	50
5. Коефіцієнт завантаження оборотних коштів	0,26	0,40	0,14

						Арк.
						65
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Коефіцієнт оборотності зменшився на 1,31 пунктів, у звітному періоді порівняно з попереднім.

Швидкість одного обороту скоротилась на 50 днів.

Коефіцієнт завантаження оборотних коштів збільшився на 0,14 пунктів.

Далі ми розглянемо показники що допоможуть проаналізувати вміст витрат у обсязі готової продукції досліджуваного підприємства (табл. 2.8.).

Матеріаловіддача (або коефіцієнт матеріаловіддачі) - це показник, який визначає, наскільки ефективно компанія використовує матеріали у виробництві. Цей показник вказує на кількість виробничих продуктів або послуг, які генеруються з використанням певної кількості матеріалів.

Формула для розрахунку матеріаловіддачі (Мв) може виглядати наступним чином:

$$Мв = \text{Сума витрат на матеріали} / \text{Вартість виробництва продукції}$$

Цей показник вимірює ефективність використання матеріальних ресурсів у виробництві. Висока матеріаловіддача свідчить про те, що компанія успішно використовує матеріали та мінімізує витрати на них в порівнянні з вартістю виробництва продукції. З іншого боку, низька матеріаловіддача може вказувати на невикористання матеріалів ефективно та може заохочувати перевірку та оптимізацію виробничих процесів.

Для різних галузей та видів виробництва можуть існувати відмінності в тому, як розраховується та інтерпретується матеріаловіддача. Зазвичай вона порівнюється зі стандартами галузі або історичними даними для оцінки ефективності використання матеріальних ресурсів.

Матеріалоємність вказує на кількість матеріалів, яка використовується для виготовлення конкретного продукту чи виконання конкретної послуги. Це поняття відноситься до обсягу матеріалів, які витрачаються на одиницю виробленої продукції або наданої послуги.

Матеріалоємність (Ме) може бути визначена за допомогою наступної формули:

$$Ме = \text{Кількість використаних матеріалів} / \text{Кількість виробленої продукції}$$

									Арк.
									66
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

Цей показник вимірює, скільки матеріалів витрачається на кожну одиницю продукції. Висока матеріалоемність може вказувати на те, що процес виробництва потребує багато матеріалів, що може бути ефективним чи неефективним в залежності від конкретної ситуації. З іншого боку, низька матеріалоемність може свідчити про більш ефективне використання матеріалів у виробництві.

Керування матеріалоемністю є важливою частиною оптимізації виробничих процесів та забезпечення ефективного використання ресурсів. Зменшення матеріалоемності може призвести до економії витрат і покращення конкурентоспроможності компанії.

Таблиця 2.8. - Показники вмісту витрат в обсязі виробленої продукції

Показники	Базовий рік	Звітний рік	Відхилення		
			всього	у т. ч. за рахунок	
				МЗ	МВ
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	1753605	1404740	-348865	-51154,80	-297710,20
2. Матеріальні затрати, тис. грн.	1335940	1296969	-38971	-51154,80	
3. Матеріаловіддача, грн/грн	1,31	1,08	-0,23		-297710,20
4. Матеріалоемність, грн/грн	0,76	0,92	0,16		

Матеріаловіддача на підприємстві зменшилась на 0,23 грн/грн. Матеріалоемність в свою чергу зросла на 0,16 грн/грн. Зміни цих показників свідчать про те, що витрати матеріалів на виробництво продукції збільшились, а виробнича потужність у свою чергу зменшилась.

Таким чином ми робимо висновок, що вищезазначені зміни показників мали прямий вплив на обсяги виробництва. До прикладу зменшення матеріаловіддачі лише на 0,23 грн/грн. спричинило зменшення обсягу виробництва аж на 297710,2 тис. грн.. Також зменшення матеріальних затрат на 38971 тис. грн. стало поштовхом для зменшення обсягів виробництва на 51154,8 тис. грн..

						Арк.
						67
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Для більш детальної оцінки роботи підприємства нам необхідно оцінити зміни складу основних елементів витрат підприємства (табл. 2.9.).

Таблиця 2.9 - Абсолютні та структурні зміни основних елементів витрат підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Елементи затрат	Абсолютне значення, тис.грн.		Структура, %		Відхилення	
	Базовий рік	Звітний рік	Базовий рік	Звітний рік	Абс. знач.	%
1. Матеріальні затрати	1335940	1296969	85,6	86,9	-38971	1,3
2. Витрати на оплату праці	86170	78129	5,5	5,2	-8041	-0,3
3. Відрахування на соціальні заходи	21884	18681	1,4	1,3	-3203	-0,2
4. Амортизація	25989	23529	1,7	1,6	-2460	-0,1
5. Інші операційні витрати	91388	75576	5,9	5,1	-15812	-0,8
Разом	1561371	1492884	100	100	-68487	X

Аналіз витрат підприємства показав, що порівняно з базовим періодом відбулось загальне зменшення витрат. Це зниження відбулось у зв'язку із зменшенням витрат за всіма елементами, при цьому найбільше знизилась матеріальні витрати підприємства на 38971,0 тис.грн.

Для аналізу зміни витрат на одну гривню виробленої продукції (ТП) складемо таблицю 2.10.

Таблиця 2.10 - Оцінка витрат на одну гривню виробленої продукції

Показник	Базовий рік	Звітний рік	Відхилення	
			абсол.	відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	1753605	1404740	-348865	-19,89
2. Операційні витрати, тис.грн.	1561371	1492884	-68487	-4,39
3. Витрати на 1 грн. ТП, грн./1грн.	0,890	1,063	0,172	19,36

Проводячи розрахунки, виявивши та проаналізувати відносно відхилення показників, таких як обсяг виробленої продукції (-19,89%), операційні витрати (-4,39%) ми бачимо що зміни спричинили збільшення витрат на одну гривню (+19,36% або 0,172 грн/грн) і вони склали 1,063 грн/грн..

						Арк.
						68
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Таким чином, зменшення обсягів виробництва було стрімкішим за зменшення операційних витрат.

Для подальшого аналізу пропонуємо узагальнити дані щодо фінансової діяльності підприємства у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11. - Таблиця витрат і доходів згідно з фінансовою звітністю підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Найменування статей	Абсолютне значення		Відхилення	
	Базовий рік	Звітний рік	Абс.	Відн.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1753605	1404740	-348865	-19,89
Собівартість реалізованої продукції	1526469	1340406	-186063	-12,19
Валовий прибуток (збиток)	227136	64334	-162802	-71,68
Інші операційні доходи	80013	25298	-54715	-68,38
Адміністративні витрати	20642	18394	-2248	-10,89
Витрати на збут	70542	50276	-20266	-28,73
Інші операційні витрати	55708	34376	-21332	-38,29
Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток або збиток)	160257	-13414	-173671	-108,37
Інші фінансові доходи	746	2063	1317	176,54
Інші доходи	5063	5031	-32	-0,63
Фінансові витрати	38557	31010	-7547	-19,57
Втрати від участі в капіталі	0	0	0	-
Інші витрати	5086	4927	-159	-3,13
Фінансовий результат до оподаткування (прибуток або збиток)	122423	-42257	-164680	-134,52
Витрати (дохід) з податку на прибуток	8875	0	-8875	-100,00
Чистий фінансовий результат (прибуток або збиток)	113548	-42257	-155805	-137,22

Після повного аналізу фінансового результату роботи ТОВ «Пирятинський сирзавод» ми бачимо що відбулося лише збільшення такого

						Арк.
						69
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

показника, як інші фінансові доходи (+1317 тис. грн., або +176,54%). Втрат від участі в капіталі підприємство не понесло ані в попередньому, ані в звітному періодах. За всіма іншими статтями ми спостерігаємо від'ємну тенденцію.

### **2.3. Аналіз шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Пирятинський сирзавод»**

Продуктивність праці визначає, наскільки ефективно використовується праця працівників підприємства. Цей показник вимірює відношення виробленого продукту чи послуги до витрат робочого часу, праці чи ресурсів працівників.

Продуктивність праці може бути виміряна в різних одиницях виміру, таких як одиниці продукції на одиницю робочого часу, вартість виробленої продукції на витрачений робочий час тощо.

Чинники, що впливають на продуктивність праці, можуть включати:

- 1. Організаційні ефективність та управління:** Якщо виробничі процеси добре організовані, а управління ефективно, це може сприяти підвищенню продуктивності праці.
- 2. Навички та кваліфікації працівників:** Висока кваліфікація та навички працівників можуть призвести до більш ефективного використання робочого часу та ресурсів.
- 3. Технологічний рівень та обладнання:** Використання сучасних технологій та високоефективного обладнання може позитивно впливати на продуктивність праці.
- 4. Умови праці та мотивація працівників:** Забезпечення комфортних умов праці та високого рівня мотивації може підвищити ефективність працівників.
- 5. Стандартизація процесів:** Встановлення стандартів та оптимізація виробничих процесів може допомогти підвищити продуктивність праці.

Моніторинг та підтримання оптимального рівня продуктивності праці є важливим завданням для підприємств, організацій та економіки загалом.

						Арк.
						70
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Обсяг виробленої продукції, перш за все, залежить від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, і ефективності їх використання. Для аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства складемо таблицю 2.12.

Таблиця 2.12 - Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показники	Базовий рік	Звітний рік	Відхилення	
			абсол.	відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	1753605	1404740	-348865	-19,89
2. Середня кількість працівників, осіб	610	588	-22	-3,61
3. Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн.	2874,76	2389,01	-485,75	-16,9

Зменшення середньої кількості працівників на 3,61% та обсягу виробленої продукції на 19,89% призвело до зменшення ефективності використання трудових ресурсів. В розрахунках це проявляється у значному зменшенні середньорічного виробітку (-16,9%, або -485,75 тис. грн.).

Для аналізу шляхів підвищення продуктивності праці спершу логічним буде проаналізувати трудові ресурси підприємства. Тож спершу розрахуємо середньорічний виробіток одного працівника (табл. 2.13.).

Таблиця 2.13. - Вплив змін виробітку на обсяги виробництва продукції

Показники	Базовий рік	Звітний рік	відхилення		
			всього	у т.ч. за рахунок	
				Чсу	Вс
1. Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	1753605	1404740	-348865	-63244,77	-285620,23
2. Середня кількість працівників, осіб	610	588	-22	-63244,77	
3. Середньорічний виробіток одного на працівника, тис. грн.	2874,76	2389,01	-485,75		-285620,23

Згідно з проведеними розрахунками середньорічний виробіток одного працівника у базовому році склав 2874,76 тис. грн., у звітному році 2389,01 тис. грн. Абсолютне значення відхилення склало -485,75 тис. грн.

Також ми з'ясували, що середньооблікова кількість працівників зменшилась на 22 особи в звітному періоді в порівнянні з попереднім.

Проаналізовані фактори мали безпосередній вплив на обсяги виготовленої продукції, наприклад, зменшення середньооблікової чисельності штатних працівників призвело до зменшення обсягів виробленої продукції на 63244,77 тис. грн., а зниження середньорічного виробітку одного працівника знизило обсяги виробництва на 285620,23 тис. грн..

Для аналізу ефективності використання фонду оплати праці працівників підприємства розраховуємо середньорічну заробітну плату одного працівника та складемо аналітичну таблицю 2.14.

Таблиця 2.14 - Аналіз ефективності використання фонду оплати праці працівників підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показники	Базовий рік	Звітний рік	Відхилення	
			абсол.	відн.
1. Витрати на оплату праці, тис.грн.	71505	65950	-5555	-7,77
2. Середня кількість працівників, осіб	610	588	-22	-3,61
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	117,22	112,16	-5,06	-4,32

Одним з основних мотиваційних факторів впливу на працівників для підвищення продуктивності праці є заробітна плата. Тому пропонуємо проаналізувати вплив зміни особового складу працівників на фонд оплати праці за допомогою таблиці 2.15.

Таблиця 2.15. - Вплив зміни особового складу працівників на фонд оплати праці ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показники	Базовий рік	Звітний рік	відхилення		
			всього	у т.ч. за рахунок	
				Чсу	ЗП
1. Фонд оплати праці, тис.грн.	71505	65950	-5555	-2578,87	-2976,13
2. Середня кількість працівників, осіб	610	588	-22	-2578,87	
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	117,22	112,16	-5,06		-2976,13

Середньорічна заробітна плата одного працівника в звітному періоді зменшилась на 5,06%. Разом із зменшенням кількості працівників це спричинило зменшення фонду оплати праці на 5555 тис. грн.

Ці зміни внесли свій вклад у зменшення фонду оплати праці. Через зменшення середньооблікової кількості особового складу на підприємстві витрати на оплату праці зменшились на 2578,87 тис. грн., а скорочення середньорічної заробітної плати на одного працівника зменшило фонд оплати праці на 2976,13 тис. грн..

Для аналізу відношення продуктивності праці одного робітника і середньої заробітної плати складемо таблицю 2.16.

Таблиця 2.16 - Відношення зміни продуктивності праці і середньої заробітної плати одного працівника

Показники	Базовий рік	Звітний рік	відхилення	
			абсол.	відн.
1. Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн.	2874,76	2389,01	-485,75	-16,90
2. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	117,22	112,16	-5,06	-4,32

Виходячи з результатів отриманих у вищезазначеній таблиці ми бачимо, що скорочення середньорічного виробітку одного працівника (-16,9 %) на пряму мало вплив на зменшення середньорічної заробітної плати працівників на 4,32%.

						Арк.
						73
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Складемо зведену таблицю результатів нашого дослідження (табл. 2.17.)

Таблиця 2.17 - Загальноекономічна характеристика роботи підприємства  
ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показник	Базовий рік	Звітний рік	Відхилення	
			абс	відн
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	1753605	1404740	-348865	-19,89
2. Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	97803,5	92147,5	-5656	-5,78
3. Фондовіддача, грн/грн	17,93	15,24	-2,69	-14,98
4. Середній залишок оборотних коштів, тис. грн.	462877,5	566222,5	103345	22,33
5. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів, оборотів	3,79	2,48	-1,31	-34,51
6. Середня кількість працівників, осіб	610	588	-22	-3,61
7. Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн.	2874,76	2389,01	-485,75	-16,90
8. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	117,22	112,16	-5,06	-4,32
9. Операційні витрати підприємства, тис.грн., у т. ч.	1561371	1492884	-68487	-4,39
- матеріальні затрати	1335940	1296969	-38971	-2,92
- витрати на оплату праці	86170	78129	-8041	-9,33
- відрахування на соціальні заходи	21884	18681	-3203	-14,64
- амортизація	25989	23529	-2460	-9,47
- інші операційні витрати	91388	75576	-15812	-17,30
10. Затрати на 1 грн. виробленої продукції, грн/грн	0,890	1,063	0,172	19,36
11. Матеріалоємність, грн/грн	0,76	0,92	0,16	21,19
12. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, работ, услуг), тис.грн.	1753605	1404740	-348865	-19,89
13. Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	1526469	1340406	-186063	-12,19
14. Чистий фінансовий результат, тис.грн.	113548	-42257	-155805	-
15. Рентабельність капіталу, %	20,3	-6,4	-26,7	-
16. Рентабельність продукції, %	7,4	-3,2	-10,6	-

						Арк.
						74
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Рентабельність капіталу - це показник, що визначає ефективність використання капіталу підприємством або організацією для генерації прибутку. Цей показник є важливим для оцінки фінансової стійкості та успішності діяльності підприємства.

Рентабельність капіталу вказує на те, наскільки успішно капітал компанії вкладається в її діяльність, і чи здатна компанія генерувати прибуток для своїх власників та інвесторів. Висока рентабельність капіталу свідчить про ефективне використання ресурсів та здатність компанії генерувати прибуток, що може бути привабливим для інвесторів.

Згідно з розрахунками цей показник зменшився на 26,7 пунктів.

Рентабельність продукції визначає, наскільки ефективно певна продукція чи послуга генерує прибуток в контексті витрат, пов'язаних з її виробництвом. Цей показник важливий для оцінки фінансової ефективності конкретного продукту та прийняття рішень щодо його виробництва чи продовження виробництва.

Цей показник може бути визначений для конкретного продукту, товару чи послуги, і дозволяє компанії аналізувати, наскільки успішно вона може генерувати прибуток від конкретної сфери своєї діяльності.

Рентабельність продукції є ключовим фактором для успішності підприємства, оскільки вона впливає на його фінансове здоров'я та здатність генерувати прибуток.

Рентабельність продукції в звітному році знизилась на 10,6 пунктів порівняно із попереднім періодом.

						Арк.
						75
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

## Висновок до розділу 2

Проаналізовано господарську діяльність ТОВ «Пирятинський сирзавод» - одного з лідерів молокопереробної галузі України, що входить до складу ГК «Молочний альянс. Основним видом діяльності підприємства є перероблення молока та виробництво сиру. Попит на молоко та молочні продукти у всьому світі знаходиться на високому рівні. Для України ринок молока та молочних продуктів є ненасиченим та містким: у той час, як науково встановлена раціональна норма споживання для дорослої людини становить 350 – 380 кг, в нашій країні протягом останніх років цей показник складав 197,7 – 201,1 кг.

Якщо проаналізувати загальний економічний стан підприємства, то в першу чергу ми звертаємо увагу на стрімке скорочення обсягів виробництва, на це вплинуло багато різних факторів, таких як:

- зменшення середньорічної вартості основних фондів (-5,78%);
- збільшення залишку оборотних коштів (+22,33%);
- зменшення кількості штатних працівників (-3,61%);
- зменшення середньорічного виробітку на одного працівника (-16,9%);
- зменшення рівня середньорічної заробітної плати на одного робітника (-4,32%);
- зниження суми операційних витрат (-4,39%);
- збільшення витрат на 1 грн. готової продукції (+19,36%) та матеріалоемності (+21,19%);
- зменшення показника фондівдачі (-14,98%);
- зменшення собівартості реалізованої продукції (-12,19%);
- зниження рівня рентабельності капіталу (-26,7 пунктів) та зниження рівня рентабельності продукції (-10,6 пунктів) і як наслідок: зниження чистого доходу на 19,89 % та зменшення чистого фінансового результату на 155805 тис. грн..

Після проведення відповідних досліджень діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод» можна зробити наступні висновки:

- 1) на підприємстві спостерігається тенденція до скорочення об'ємів виробництва і не малу роль в цьому відіграє скорочення виробітку;

						Арк.
						76
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

- 2) на зменшення продуктивності праці також вплинуло скорочення штату працівників;
- 3) також слід зауважити, що відбулося зменшення собівартості продукції та мало місце скорочення всіх статей операційних витрат та витрат на оплату праці.

Аналіз і підвищення продуктивності праці на промисловому підприємстві може бути ключовим елементом стратегії управління для оптимізації ресурсів та підвищення ефективності виробничих процесів.

						Арк.
						77
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>		

### РОЗДІЛ ІІІ

## РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ПИРЯТИНСЬКИЙ СІРЗАВОД»

У світі бізнесу, продуктивність праці визнається як ключовий фактор для досягнення успіху та збільшення конкурентоспроможності. Це складна проблема, яка захоплює і дослідників, і керівників підприємств. Основні принципи, що лежать в основі підвищення продуктивності праці, здебільшого ґрунтуються на знаннях економічних теорій та емпіричних досліджень.

Один з перших кроків, які ми можемо рекомендувати досліджуваному підприємству для підвищення продуктивності праці, - це проведення аналізу поточних виробничих процесів.

Проведення аналізу поточних виробничих процесів є ключовим кроком у напрямку підвищення продуктивності праці на будь-якому підприємстві. Цей процес включає в себе ретельне вивчення та оцінку усіх етапів виробництва, від початкового завантаження сировини до фінальної поставки готової продукції.

Першим кроком у проведенні аналізу є збір даних. Це може включати в себе збір інформації про часові та матеріальні витрати на кожному етапі процесу, а також виявлення можливих проблемних зон, де можна здійснити покращення.

Далі, ці дані аналізуються з метою виявлення слабких місць та можливостей для оптимізації. Це може означати виявлення етапів, де відбуваються затримки або втрати часу, визначення неефективного використання ресурсів або виявлення несправностей в системі виробництва.

Після аналізу здійснюються конкретні кроки для оптимізації виробничих процесів. Це може включати в себе впровадження нових технологій, автоматизацію певних етапів процесу, перегляд розкладів роботи, оптимізацію логістики та інше.

										Арк.
										78
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						

Крім того, для підприємства важливо встановити систему контролю, щоб постійно відслідковувати ефективність впроваджених змін та вчасно реагувати на будь-які проблеми чи неполадки, що можуть виникнути.

У підсумку, проведення аналізу поточних виробничих процесів допомагає ідентифікувати можливості для підвищення продуктивності праці, що в свою чергу може позитивно вплинути на ефективність та конкурентоспроможність підприємства.

Після того, як будуть ідентифіковані слабкі місця, можна розглянути можливість впровадження більш сучасних технологій та обладнання.

Глибока поглибленість у технологічних дослідженнях та розробках, що базуються на штучному інтелекті, розкриває нові горизонти для автоматизації та оптимізації виробничих процесів. Використання алгоритмів машинного навчання для прогнозування та автоматичного визначення оптимальних параметрів стає важливим кроком у науковому вдосконаленні виробництва.

Розгляд технологічних інновацій та їхнього впливу на продуктивність виробничого процесу — це відкриття нових реалій, де техніка об'єднується з інженерною магією. Це не просто впровадження технологій, але й створення екосистеми, де люди та машини тісно взаємодіють для досягнення найвищого ступеня продуктивності.

Також дуже важливо інвестувати у навчання та розвиток персоналу. Якщо працівники отримують необхідні навички та знання, вони будуть більш ефективними у своїй роботі.

Інвестування у навчання та розвиток персоналу є важливим кроком для підвищення продуктивності праці на будь-якому підприємстві. Це надає працівникам можливість розвивати свої навички та знання, що, в свою чергу, може призвести до збільшення їхньої ефективності та результативності на робочому місці.

По-перше, навчання дає працівникам можливість оволодіти новими технічними та професійними навичками, що є необхідними для ефективного виконання їхніх обов'язків. Це може включати в себе навчання використанню

						Арк.
						79
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

нових технологій, вдосконалення виробничих навичок або навіть отримання додаткових кваліфікацій.

По-друге, інвестування в розвиток персоналу може сприяти підвищенню мотивації працівників. Коли працівники бачать, що їхній розвиток та кар'єрний ріст підтримується підприємством, вони стають більш залученими та відданими своїй роботі. Це може призвести до збільшення ефективності та продуктивності їхньої праці.

Крім того, розвиток персоналу може сприяти підвищенню рівня професійної культури на підприємстві. Професійні та етичні стандарти, які встановлюються через навчання та розвиток, можуть покращити співпрацю та комунікацію між працівниками, що, у свою чергу, може позитивно позначитися на продуктивності та якості роботи.

Отже, інвестування у навчання та розвиток персоналу не лише сприяє підвищенню компетентності та мотивації працівників, але й створює позитивну робочу атмосферу та культуру, що є важливими чинниками успішного функціонування підприємства.

У підсумку, для підвищення продуктивності праці на підприємстві важливо інвестувати у передові технології, вдосконалювати управлінські практики, надавати можливості для навчання та розвитку персоналу, створювати стимулююче робоче середовище та постійно вдосконалювати процеси на основі аналізу результатів. Ці заходи допомагають підвищити ефективність роботи колективу та досягти більших успіхів у досягненні цілей підприємства.

Нижче наведено кілька шляхів для підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод»:

#### 1. Оптимізація виробничих процесів:

- **Потоковий аналіз:** Вивчення виробничих процесів з метою ідентифікації ефективних та неефективних етапів.
- **Стандартизація робіт:** Розробка стандартів робіт для забезпечення однаковості та високої якості виробництва.

									Арк.
									80
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

## 2. Впровадження технологій:

- **Автоматизація та роботизація:** Використання сучасних технологій для автоматизації рутинних завдань та підвищення ефективності виробничих процесів.
- **Інтернет речей (IoT):** Використання IoT для збору та аналізу даних, що може допомогти в управлінні процесами та прогнозуванні несправностей обладнання.

## 3. Оптимізація робочого середовища:

- **Ергономіка робочих місць:** Створення комфортних та безпечних умов праці для підвищення ефективності праці та зменшення втоми.
- **Професійний розвиток працівників:** Надання навчання та підвищення кваліфікації для робітників.

## 4. Управління персоналом:

- **Мотивація працівників:** Використання систем мотивації, бонусів та нагород для стимулювання продуктивності.
- **Ефективне планування графіків:** Розумне розподілення робочого часу та управління графіками для забезпечення оптимального використання ресурсів.

## 5. Впровадження Kaizen -підходу:

- **Kaizen (постійне вдосконалення):** Введення культури постійного вдосконалення та залучення працівників до процесів оптимізації.

## 6. Використання аналітики та Big Data:

- **Аналіз даних:** Використання аналітики для виявлення та вирішення проблем у виробництві.

Ці стратегії можуть бути взяті до уваги при розробці плану підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

						Арк.
						81
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

## ВИСНОВОК

У ході дослідження проблеми підвищення продуктивності праці на виробничому підприємстві виявлено, що ефективність виробничих процесів тісно пов'язана з рядом факторів, що вимагають комплексного та добре збалансованого підходу. Висновки роботи стають ключовими вказівниками для розробки та впровадження стратегій, спрямованих на підвищення продуктивності та підтримку стійкого розвитку підприємства.

По-перше, виявлено, що впровадження сучасних технологій та автоматизації грає важливу роль у підвищенні ефективності. Аналіз показав, що в тих сегментах виробництва, де використовуються передові технології, спостерігається значний ріст продуктивності. Такі зміни також сприяють оптимізації витрат та покращенню якості виробів.

По-друге, визначено, що розвиток персоналу та надання можливостей для постійного навчання є критичними елементами успішної стратегії підвищення продуктивності. Забезпечення співробітників необхідними навичками та знаннями не лише підвищує їхню професійну компетентність, але й сприяє зниженню кількості помилок та оптимізації часу на виконання завдань.

По-третє, встановлено, що ефективне управління є важливою передумовою для досягнення успішних результатів у сфері підвищення продуктивності. Це включає в себе не лише оптимізацію внутрішніх процесів, але й підтримку комунікації та створення мотиваційної атмосфери для працівників.

Зазначимо також, що система постійного моніторингу та аналізу результатів впроваджених змін є важливою для ефективного контролю та вчасного виявлення можливих невдач чи потреб у коригуванні стратегій.

Усе, враховуючи розробку та впровадження рекомендованих шляхів підвищення продуктивності праці не лише сприятиме ефективному функціонуванню виробничого підприємства, але й забезпечить його конкурентоспроможність у сучасному глобальному ринковому середовищі.

									Арк.
									82
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

У цілому, дипломна робота вказує на те, що підвищення продуктивності праці є складним завданням, яке вимагає комплексного підходу та врахування різноманітних факторів. Правильно спроектовані та впроваджені стратегії можуть призвести до позитивних змін, які сприятимуть не лише зростанню продуктивності, але й загальному успіху підприємства.

						Арк.
						83
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>		

### Список використаної літератури

1. Антошкіна Л. І. Продуктивність праці у промисловості України / Л. І. Антошкіна, В. Ф. Беседін // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. - 2016. - № 1. - С. 16-22.
2. Семенов А. Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці [Електронний ресурс] / А. Г. Семенов, Л. А. Юсипчук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 182-185.
3. Пасека А. С. Удосконалення організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці / А. С. Пасека // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. - 2010. - № 4(1). - С. 78- 82.
4. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства. Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ, 2005. – 528 с.
5. Дорош Н. І. Аудит: методика і організація: підручник / Н. І. Дорош. - К.: «Знання», 2011. – 402 с.
6. <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29109/>
7. Служба статистики України: офіційний сайт. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Чернушкіна О. О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання / О. О. Чернушкіна // Економічний форум. - 2016. - № 4. - С. 147-151.
9. Сергійчук С. І. Чинники підвищення продуктивності праці: сутність, класифікація та умови її зростання / С. І. Сергійчук // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 6. – С. 250-253.
10. Форма №1 «Баланс»
11. Форма №2 «Звіт про фінансові результати»
12. Форма 1-ПВ «Звіт з праці»
13. Горбонос, Ф. В. Економіка підприємства [Текст] : підручник / Ф. В. Горбонос, Г. В. Черевко, Н. Ф. Павленчик. – К. : «Знання», 2010. – 345 с.
14. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

									Арк.
									84
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

15. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія : в 3 томах. Київ : «Академія», 2012. Т. 3. 951 с.
16. Петрашак О.О. Соціально-економічні важелі підвищення продуктивності праці в системі чинників її зростання в сучасних умовах. Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки. 2014. Вип. 27. С. 403-411. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvbdfa\\_2014\\_27\\_62.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvbdfa_2014_27_62.pdf)
17. Пефті В. В. Нормативні аспекти виробництва молочних продуктів біотехнологічного напрямлення / В. В. Пефті, О. В. Звягінцева // Теоретичні та практичні дослідження молодих вчених : зб. тез доп. 15-ї Міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 1-3 грудня 2021 р. / ред. Є. І. Сокол ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т" [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2021. – С. 366-367.
18. Семикіна М. В. Трудоресурсне забезпечення регіонів: вибір пріоритетів розвитку / Семикіна М.В., Пустовіт М.В. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ століття: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т.2. – К. : КНЕУ, 2012. – С.370 -379.
19. Берник М. Д. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства. / М. Д. Берник // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2012. – № 22. – С. 33–36.
20. Орленко О. М. Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі підвищення продуктивності праці / О. М. Танасюк, О. М. Орленко // Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств: Монографія// За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. О.Г. Янкового. – Одеса, Атлант, 2017. -514с., С.199-215.
21. Дробишева О. О. Напрямки підвищення ефективності виробництва промислового підприємства [Електронний ресурс] / О. О. Дробишева, Ю. А. Савченко.
22. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О.А. Грішнова. - К.: Знання, 2009. - 535 с.

						Арк.
						85
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

23. Дзюба В. І. Продуктивність праці: способи оцінки та вимірювання / В. І. Дзюба // Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна «Проблеми економіки транспорту». – 2013. - Вип. 5. – С. 57-61
24. Макарович В. К. Продуктивність праці як квінтесенція ефективності трудової діяльності / В. К. Макарович, І. І. Бідзіля // Науковий вісник Ужгородського університету. - 2014. – Вип. 2 (43). – С. 58–62.
25. Петрашак О. О. Соціально-економічні важелі підвищення продуктивності праці в системі чинників її зростання в сучасних умовах / О. О. Петрашак // Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. - 2014. - Вип. 27. - С. 403-411.
26. Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А. М. Колот. –К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
27. Кирич Н.Б. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств. Україна: аспекти праці, 2009. № 3. с. 39-42.
28. Петрашак О. О. Застосування організаційних та економічних факторів підвищення продуктивності праці у практичній діяльності підприємств регіону / О. О. Петрашак // Фінансовий простір. – 2011. – № 3(3). – С. 139-146.
29. Слободчикова Ю.В. Продуктивність праці як планово-економічний показник ринкової системи. Економіка та підприємництво. 2010. № 4. С. 335-338.
30. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С. 25-29
31. Янковий Р. В. Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві / Р. В. Янковий, Н. В. Попович // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 1 (6). – С. 27-29.
32. Мних Є.В., Барабаш Н.С. Фінансовий аналіз: підручник. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет, 2014. 536 с.
33. Лісовий А. В. Мікроекономіка : навч. посіб. / А. В. Лісовий – К. : ЦУЛ, 2011. – 192 с.

						Арк.
						86
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

34. Грабчук І.Ф., Лайчук К.О. Організація праці на підприємстві. Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 55-57.
35. Орехова А.І. Економічна сутність категорії прибуток / А.І. Орехова // Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». - №7, 2013. – с. 313- 316.
36. Економіка праці і соціально-трудова відносина: Навчальний посібник/ В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін; Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 255 с.
37. Гончаров Ю. В. Тенденції і проблеми аналізу продуктивності праці в цілому по економіці та за деякими видами промислової діяльності [Електронний ресурс] / Ю. В. Гончаров // Ефективна економіка. – № 3. – 2014.
38. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі. Економіка. Фінанси. Менеджмент. 2016. № 6.
39. Бабенко А. Дослідження вартісних показників продуктивності праці у Дніпропетровському регіоні. / А. Бабенко, К. Бондаревська // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 9–13.
40. Піщуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Центр Разумкова, Вид-во «Заповіт», 2020.
41. Бабенко А. Г. Соціально-економічні фактори продуктивності праці в контексті управління персоналом [Електронний ресурс] / А.Г. Бабенко, К.В. Бондаревська.

						Арк.
						87
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		