

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки, підприємництва та туризму

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Данилюк Володимир Сергійович

УДК 331.101.6(477.42)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА
ЧУДНІВСЬКІЙ ФЛІІ ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИЙ
ЗАВОД»**

Спеціальність 051 «Економіка»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавра

кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____

Керівник роботи
Кільницька Олена Сергіївна
кандидат економічних наук, доцент

АНОТАЦІЯ

Данилюк В.С. Напрями підвищення продуктивності праці на Чуднівській філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод». Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра за спеціальністю 051 «Економіка». Поліський національний університет. Житомир, 2023.

У роботі досліджено теоретико-методичні основи продуктивності праці. Визначено сутність та методи продуктивності праці. Здійснено характеристику організаційно-економічного стану Чуднівської філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод». Розкрито місце, роль, значення персоналу в економіці підприємства, здійснено оцінку продуктивності праці за 2019-2021 роки. За допомогою аналізів та методів визначено напрями підвищення продуктивності праці досліджуваного підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал, персонал, продуктивність праці.

SUMMARY

Danyliuk V.S. Directions for Increasing Labor Productivity at the Chudniv Branch of the «Zhytomyr Liqueur and Vodka Plant». Qualification work on manuscript rights.

Qualification work for the Bachelor's degree in 051 «Economics». Polissya National University. Zhytomyr, 2023.

The study examines the theoretical and methodological foundations of labor productivity. The essence and methods of labor productivity are determined. A characterization of the organizational and economic state of the Chudniv branch of the Zhytomyr Liqueur and Vodka Plant is conducted. The position, role, and significance of personnel in the enterprise's economy are revealed, and an assessment of labor productivity for the years 2019-2021 is carried out. Through analyses and methods, directions for increasing labor productivity at the researched enterprise are identified.

Keywords: labor potential, personnel, directions, labor productivity.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2	
ВСТУП	5	
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	7
1.1	Класична економічна школа розвитку теорії про продуктивність праці	7
1.2	Сутність та методи вимірювання продуктивності праці на підприємстві	8
1.3	Теоретичні аспекти застосування HR technology як напряму підвищення продуктивності праці	11
РОЗДІЛ 2	СУЧАСНИЙ СТАН ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЧУДНІВСЬКОЇ ФІЛІЇ ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИЙ ЗАВОД»	13
2.1	Організаційно-економічна характеристика підприємства	13
2.2	Оцінка персоналу підприємства	16
2.3	Досягнутий рівень продуктивності праці на підприємстві	18
РОЗДІЛ 3	ПЕРСПЕКТИВИ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ЧУДНІВСЬКІЙ ФІЛІЇ ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО- ГОРІЛЧАНИЙ ЗАВОД»»	20
3.1	Розробка інвестиційного проєкту для підвищення продуктивності праці на підприємстві	20
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	26	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДОДАТКИ	28	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасне швидкоплинне і конкурентне бізнес-середовище ставить перед підприємствами завдання підвищення продуктивності праці для досягнення успіху та стійкого розвитку. В умовах ринкової економіки, підприємства повинні постійно адаптуватися до змін, удосконалювати свої процеси та використовувати ресурси максимально ефективно.

Одним з таких підприємств, що працює в галузі виробництва алкогольних напоїв, є Чуднівська філія Державного підприємства «Житомирський лікеро-горілчаний завод». З метою забезпечення стабільного зростання та вдосконалення своєї продуктивності праці, підприємство вивчає та впроваджує різні напрями та стратегії.

Мета та завдання дослідження. Ця кваліфікаційна робота має за мету розробити теоретичні, методичні засади і практичні рекомендації щодо підвищення продуктивності праці на Чуднівській філії ДП "Житомирський лікеро-горілчаний завод". Дослідження спрямоване на виявлення ефективних стратегій та інструментів, які дозволять підприємству забезпечити ефективніше використання трудового потенціалу, збільшити якість виробництва та позитивного економічного впливу.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- вивчити теоретико-методичні основи продуктивності праці;
- уточнити методи вимірювання продуктивності праці;
- описати організаційно-економічну характеристику підприємства, оцінити рівень використання його персоналу;
- розробити інвестиційний проєкт, який забезпечить підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Об'єкт і предмет дослідження. *Об'єктом* дослідження є процес використання персоналу Чуднівської філії ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод». *Предметом* дослідження є сукупність теоретико-методичних

та прикладних засад підвищення продуктивності праці підприємства в умовах сучасних викликів.

Інформаційна база. Під час дослідження було використано різні інформаційні джерела такі як: фінансова звітність Чуднівської філії ДП «Житомирський лікєро-горілочаний завод» за 2019-2021 рр; довідково-нормативні матеріали; електронні ресурси; правові норми, що присвячені проблемам продуктивності праці та соціально-трудоуих відносин.

Перелік публікацій автора за темою дослідження:

1. Осіпчук А.С., Данилюк В.С. Заходи щодо підвищення продуктивності праці на підприємствах спиртової та лікєро-горілочаної промисловості. Всеукраїнська науково-практична конференція *«Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів»* 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С.262-265.

2. Кільницька О.С., Данилюк В.С. Оцінка ринку алкогольних напоїв в Україні. Науково-практична конференція *«Наукові читання-2023»* 16 травня 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С.53-56.

3. Бугайчук В., Коліщак В., Данилюк В. Стратегічні напрями підвищення продуктивності праці підприємств. *Економіка підприємництва: організаційні, управлінські та фінансові пріоритети розвитку* : монографія / за ред. проф. Н. В. Валінкевич. Житомир: «Поліський національний університет», 2023. С. 278-302.

Обсяг і структура кваліфікаційної роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків, розміщена на 31 сторінці, містить 8 таблиць та 4 рисунка. Кількість використаних джерел 25, та містить додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

1.1 Класична економічна школа розвитку теорії про продуктивність праці

В теперішній час, для підвищення ефективності економічних суб'єктів, необхідно раціонально використовувати ресурс праці, зокрема, наявний кадровий потенціал та трудові можливості працівників. Від персоналу залежить конкурентоспроможність продукції, техніко-економічні показники окремих підрозділів та підприємства в цілому. У зв'язку з цим, дослідженням продуктивності праці, виявлення факторів та потенціалу її зростання є важливими завданнями системи управління сучасного промислового підприємства.

Класична економічна школа внесла значний внесок у розвиток теорії про продуктивність праці. У своїх роботах видатний економіст А. Сміт доклав великих зусиль для дослідження питань продуктивності праці та забезпечення її зростання. Він разом з В. Петті вважав працю джерелом багатства і визначив її роль у створенні споживаних благ людиною. А. Сміт стверджував, що «вартість товару визначається працею, яка витрачається на його створення, а також працею, що купується для виготовлення цього товару» [1].

А. Сміт стверджує, що існує два способи збільшення вартості річного продукту будь-якої нації, аналізуючи роль продуктивності праці в розвитку суспільства:

- за допомогою збільшення чисельності працівників, тобто продуктивної сили;
- за рахунок зростання продуктивності праці, переважно серед зайнятих працівників. Це можливо шляхом збільшення використання або поліпшення машин, які полегшують або скорочують працю, або шляхом більш раціонального та ефективного поділу та розподілу праці.

Вказуючи на конкретні аспекти цього положення, він зауважує, що продуктивність праці в промисловості залежить від наступних факторів:

- збільшення майстерності кожного окремого робітника;
- заощадження часу, який зазвичай втрачається при переході від одного виду праці до іншого;
- застосування та використання більшої кількості машин, які полегшують та зменшують працю, дозволяючи одній людині виконувати роботу, яку раніше виконували декілька людей. Проте, перш за все, А. Сміт вважав, що збільшення продуктивності праці пов'язане з її поділом та конкуренцією.

1.2 Сутність та методи вимірювання продуктивності праці на підприємстві

Під продуктивністю праці розуміють «реалізовану здатність конкретної праці (праці конкретних працівників) в одиницю робочого часу виробляти певну кількість продукції або виконувати відповідний обсяг роботи» [2.ст. 264.]. За цим визначенням впливає, що підвищення продуктивності праці в кінцевому результаті означає зменшення часу, необхідного для виробництва. Чим менше часу потрібно для виготовлення продукту, тим більше робочого часу можна використовувати для збільшення виробництва цього або іншого виду продукції. Зменшення часу, потрібного для виготовлення одиниці продукції, призводить до зниження собівартості цієї продукції, що збільшує прибутковість і підвищує конкурентоспроможність підприємства. З підвищенням продуктивності праці зростає також процес вивільнення працівників, які можуть бути перерозподілені на інші види діяльності або використані для розширення основної діяльності. Очевидно також, що скорочення робочого дня можливе лише за умови послідовного підвищення продуктивності праці. Варто враховувати, що виробництво продукції вимагає не тільки праці, але й ресурсів, які вже використані у виробничих процесах. Таким чином, розглядаючи продуктивність праці в широкому контексті, можна прийти до висновку, що для суспільства

підвищення продуктивності праці супроводжується економією як активної, так і уречевленої праці.

«Рівень продуктивності праці напряму залежить від якості технічних засобів, що використовуються. Сучасне та передове обладнання, що базується на новітніх технологіях і техніках, виступає ключовим фактором у підвищенні продуктивності праці» [3].

Продуктивність праці виступає як «один з інструментів для впливу на ефективність та результативність виробничих процесів, які мають місце на підприємстві» [4]. Обчислення продуктивності праці є важливим вихідним пунктом для:

- оцінки її рівня;
- аналізу факторів, що впливають на зміну продуктивності праці;
- планування заходів з підвищення продуктивності праці;
- вимірювання та оцінки впливу цих заходів на підвищення продуктивності праці;
- здійснення контролю за її зростанням.

Вимірювання продуктивності праці є надзвичайно важливим для досягнення оптимального управління економікою на всіх рівнях - макро-, мезо- та мікрорівні. Це пояснюється тим, що наявність достовірної інформації щодо абсолютних та відносних показників продуктивності дозволяє приймати правильні управлінські рішення.

На підприємстві проводять вимірювання продуктивності праці з метою оцінки його реального економічного потенціалу та позиції на ринку і в галузі. Це вимірювання стимулює «вдосконалення системи управління, організації праці та виробництва» [5].

Продуктивність праці є ключовим і змінним показником успішності праці та ефективності виробництва, який залежить від різних факторів. Цей показник має вирішальне значення для розвитку окремого підприємства і в цілому для країни. Отже, власники, наймані працівники та керівники повинні постійно активно шукати способи та досягнення підвищення продуктивності праці.

Методами вимірювання продуктивності праці становлять (рис.1.1).

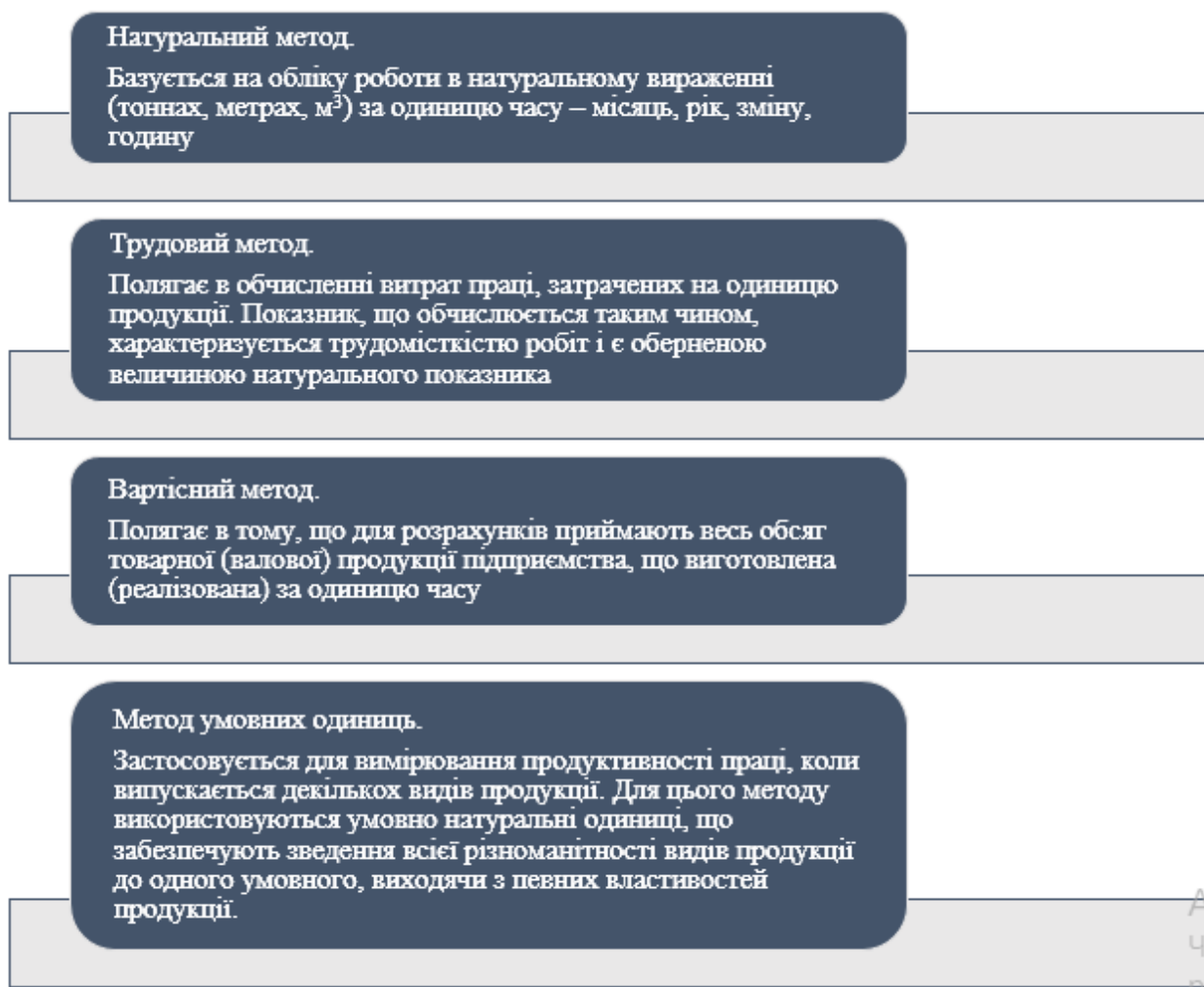


Рис.1.1 Методи вимірювання продуктивності праці.

Джерело: Побудовано за даними джерела [6].

Резервами зростання продуктивності праці є «використані можливості економії затрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших факторів» [7]. Значну роль в ефективності виробничих процесів відіграє науково-технічний прогрес. Застосування новітньої техніки, вдосконалення системи машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій та передових технологій сприяють підвищенню продуктивності праці і модернізації існуючого обладнання. Це дозволяє оновити матеріально-технічну базу та зменшити витрати на ручну працю.

Організація процесу виробництва відіграє суттєву роль і має значний вплив. Вона дає можливість знайти найбільш оптимальне управління виробництвом, раціональні методи виконання операцій і виявлення інших

важливих факторів. Наукова організація праці включає значний потенціал для підвищення ефективності праці з мінімальними додатковими матеріальними витратами. Максимальне використання наявних потужностей, диверсифікація виробництва, зменшення втрат робочого часу - це також важливі фактори, які мають значний вплив.

Тому, для розробки ефективної політики підприємства щодо підвищення продуктивності праці, необхідно спочатку систематично визначити всі наявні можливості та резерви. Головними напрямками в цій роботі є організація розробки планів для збільшення продуктивності праці на кожному робочому місці, в кожному структурному підрозділі підприємства, а також активна участь персоналу у плануванні заходів та контролі їх виконання. Для розробки таких заходів варто залучити різні категорії співробітників, включаючи рядових працівників, інженерно-технічних працівників, службовців та керівників лінійного рівня. Їх участь буде сприяти виявленню внутрішніх можливостей для підвищення продуктивності праці.

1.3. Теоретичні аспекти застосування HR technology як напрям підвищення продуктивності праці

Під поняттям «трудоий потенціал» розуміється «промислово-виробничий персонал підприємства, що складає частину виробничих ресурсів, використовується у виробничих процесах шляхом взаємодії з основними фондами та матеріальними ресурсами та має певний рівень освіти і кваліфікації, створює продукцію та додаткову вартість. Кількість персоналу повинна бути обґрунтованою та достатньою, але може змінюватися в залежності від потреб виробництва.» [8. ст.419].

Трудоий потенціал можна класифікувати за різними критеріями. Наприклад, за статтю (чоловіки, жінки), віком, освітою, професійною кваліфікацією, рівнем досвіду тощо. Крім того, можна виділити розмежування на фізичну працю і розумову працю, висококваліфіковану і низькокваліфіковану

роботу. Трудовий потенціал може бути оцінений за такими критеріями:

- кількісні характеристики: кількість людей, доступних для праці у певній галузі або регіоні. Це може включати загальну робочу силу, безробітних або активних працездатних осіб;

- якісні характеристики: навички, кваліфікація, освіта та досвід працівників. Це можуть бути фахівці з певних галузей, професійні робітники або особи з особливими навичкам;

- мобільність: можливість працівників переміщуватись між різними регіонами або галузями для здійснення праці. Це включає внутрішню мобільність (в межах країни) і зовнішню мобільність (між країнами);

- людський капітал: сукупність знань, навичок і особистих властивостей, які працівники принесли з собою до праці. Це можуть бути освіта, тренінги, розвиток особистості та інші ресурси, які вони можуть використовувати для ефективної праці.

Трудовий потенціал є важливим економічним фактором, що впливає на здатність галузей, регіонів або країн розвиватися та конкурувати на ринку праці. Ефективне використання та управління трудовими ресурсами є ключовим аспектом успішного бізнесу та економічного зростання.

Human Resources Management або ж управління персоналом означає «область знань і практичної діяльності, спрямована на залучення в організацію кваліфікованого персоналу, здатного виконувати покладені на нього обов'язки, і оптимальне його використання. Управління персоналом є невід'ємною частиною автоматизованих систем управління підприємством» [9].

HRM відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного управління людськими ресурсами в організаціях. Його головна мета полягає у забезпеченні того, щоб людські ресурси були відповідним чином організовані, мотивовані та управлялися з метою досягнення стратегічних цілей організації.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЧУДНІВСЬКОЇ ФІЛІЇ ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИЙ ЗАВОД»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Метою діяльності Чуднівської філії ДП «Житомирський лікєро-горілчаний завод» є здійснення виробничої, комерційної діяльності та одержання прибутку(доходу). На даному підприємстві реалізуються такі види діяльності як:

- «-дистиляція, ректифікація та змішування спиртних напоїв;
- виробництво виноградних вин;
- виробництво солоду;
- виробництво інших основних органічних хімічних речовин;
- оптова торгівля напоями;
- роздрібна торгівля напоями в спеціалізованих магазинах»[10].

Адреса: Житомирська область, Житомирський район, місто Чуднів, вулиця Садова, будинок 7. Нині директором підприємства є Синицький Сергій Ігорович. Більш докладну інформацію про організаційно-економічну характеристику підприємству відображено в додатку А.

За даними Державної служби статистики України, «економічна діяльність – це процес виробництва продукції (товарів та послуг), який здійснюється з використанням певних ресурсів: сировини, матеріалів, устаткування, робочої сили, технологічних процесів тощо» [11].

Економічна діяльність підприємства включає всі операції та процеси, які відбуваються в рамках його функціонування з метою здійснення виробництва товарів або надання послуг для отримання прибутку. Загалом, економічна діяльність підприємства є складним процесом, який включає багато аспектів управління та діяльності з метою досягнення ефективності, стійкості та прибутку. Розглянемо динаміку розмірів та результати економічної діяльності за даними досліджуваного підприємства в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка розмірів та результатів економічної діяльності Чуднівської філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод», млн грн.

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Середньорічна чисельність працівників, осіб	202	188	160	79,21
Середньорічна вартість основних виробничих фондів	11990,2	10894,3	9473,3	79
Середньорічна вартість оборотних засобів	17203,7	15339,3	15390	89,46
Активи, всього	27142,8	29583,6	24076,7	88,70
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	93910,4	96722,4	140095,3	149,18
Собівартість реалізованої продукції	72479,5	82085,8	149107,3	205,72
Валовий прибуток (+), збиток (-)	21430,8	14636,6	-901,99	-42,05
Чистий прибуток (+), збиток (-)	4829,5	6171,4	-18674,5	-386,67

Джерело: розраховано за даними річних звітів підприємства.

Проаналізувавши таблицю 2.1 спостерігаємо скорочення працівників у 2021 році відносно 2019 року на 42 особи, тобто зменшення на 20,71%. У 2021 році спостерігається зменшення середньорічної вартості основних виробничих фондів на 21%. Чистий дохід також виріс у 2021 році на 49,18%. Собівартість реалізованої продукції у 2021 році збільшилась більше ніж у 2 рази. Вартість оборотних активів зменшилась на 10,54%. Також у 2021 році зменшились активи підприємства на 11,30% у порівнянні з 2019 роком. У 2021 році нажаль прибутку немає через високу собівартість продукції та великих адміністративних витратах.

Ефективність використання виробничих фондів визначається здатністю підприємства максимізувати виробництво та досягти найкращих результатів з наданих ресурсів. Це важливий показник продуктивності, оскільки він впливає на здатність підприємства генерувати прибуток та забезпечувати стійкий розвиток [12].

За даними таблиці 2.2 проаналізуємо забезпеченість та ефективність використання виробничих фондів на даному підприємстві.

Таблиця 2.2

**Забезпеченість та ефективність використання
виробничих фондів Чуднівської філії ДП «Житомирський лікеро-
горілчаний завод»**

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р. %
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, млн. грн.	11990,2	10894,3	9473,3	79
Фондоозброєність, млн. грн./особу	59,3	57,9	59,2	99,7
Фондовіддача, грн.	3,02	3,05	4,4	145,7
Фондомісткість, грн.	0,33	0,32	0,22	66,6
Ступінь зносу основних виробничих фондів, %	62,4	68,8	71,3	114,3
Середньорічна вартість оборотних засобів, млн. грн.	17203,7	15339,3	15390	89,5
Коефіцієнт обороту оборотних засобів	5,45	6,3	9,1	167
Тривалість одного обороту оборотних засобів, днів	66,9	57,9	40,1	59,9
Припадає оборотних засобів на 1 грн. основних фондів, грн.	0,69	0,71	0,61	88,4
Норма прибутку, %	16,5	23,53	-75,11	-455,21
Рівень рентабельності, %	6,66	7,52	-12,52	187,99

Джерело: розраховано за даними річних звітів підприємства.

Проаналізувавши забезпеченість та ефективність використання виробничих фондів Чуднівської філії ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» (таблиця 2.2) можна побачити, що у 2021 році фондоозброєність менша на 0,3% в порівнянні з 2019 роком. Фондовіддача збільшилась на 45,7%. У 2021 році фондомісткість менша ніж була у 2019 році на 33,3%. Також в період з 2019-2021 років зменшилась середньорічна вартість основних виробничих фондів на 21%. Також за цей період поступово зменшувалась середньорічна вартість оборотних засобів, її зменшення порівняно з 2019 роком становить 10,5%. Коефіцієнт обороту оборотних засобів у 2021 році збільшився на 67%. Через значний збиток у 2021 році норма прибутку у порівнянні з 2019 роком менша на 355,21%.

2.2 Оцінка персоналу підприємства

Як для всіх підприємств найголовнішим в ньому є трудовий потенціал або як простіше можна сказати звичайні робітники. Вони виконують важливу роль у продуктивності підприємства. Для них потрібно мати підхід, щоб влаштовували умови праці та розмір заробітної плати. В даному підрозділі проаналізуємо наскільки підприємство забезпечене працівниками.

Спершу проведемо аналіз трудового потенціалу таблиця 2.3 та дізнаємось яка кількість жінок та чоловіків працює на підприємстві.

Таблиця 2.3

Аналіз трудового потенціалу Чуднівської філії ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод» за видами діяльності та статтю, осіб

Категорії	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Працівники, всього	202	188	160	79,21
У тому числі:				
– керівники	9	9	7	77,78
– спеціалісти	84	80	71	84,52
– основні та допоміжні працівники	109	99	82	75,23
Коефіцієнт навантаження працівників і спеціалістів на 1-го керівника	21,4	19,9	21,8	101,87
Співвідношення працівників до керівників та спеціалістів	1,17	1,11	1,05	89,74
У тому числі:				
– жінки	72	66	40	55,56
– чоловіки	130	122	120	92,31

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1-ПВ «Звіт з праці» підприємства.

Проаналізувавши трудовий потенціал на підприємстві видно що у 2021 році кількість працівників зменшилась на 20,79%. Кількість керівників також зменшилась у 2021 році на 22,22%. У 2021 році залучили менше спеціалістів ніж у 2019 році, таким чином вони зменшились на 15,48%. Виріс коефіцієнт одного навантаження працівників на одного керівника і становить на 1,87% більше ніж у 2019 році. Жінок менше ніж чоловіків на підприємстві. Кількість жінок у 2021 році на відмінну від 2019 року зменшились на 44,44% або ж на 36 осіб. Чоловіків також зменшилось на 7,69% або ж на 2 особи.

Далі за даними показниками Чуднівської філії ДП «Житомирський лікеро-

горілчаний завод» проведемо оцінку кадрового потенціалу (таблиця 2.4). Кадровий потенціал підприємства відображає сукупність знань, навичок, досвіду та вмінь працівників, які можуть бути використані для досягнення цілей та розвитку підприємства. Це включає як існуючий персонал, так і можливості для набуття нових працівників і розвитку поточних працівників [13].

Таблиця 2.4

**Оцінка кадрового потенціалу підприємства Чуднівської філії ДП
«Житомирський лікєро-горілчаний завод»**

Показник	2019р.	2020р.	2021р.	2019р. до 2021 р.	
				+/-	%
Середньорічна чисельність персоналу, ос.	202	188	160	-42	79,21
Обсяг виробленої продукції, млн. грн	93910,39	96722,39	140095,36	46184,96	149,2
Середньорічна вартість основних фондів	11990,16	10894,29	9473,29	-2516,87	79
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника, млн. грн	464,9	514,48	875,59	410,69	188,33
Індекс зміни продуктивності праці одного працівника	0,8	1,1	1,7	0,9	212,5
Фондоозброєність, млн. грн	59,3	57,9	59,2	-0,1	99,8
Індекс зміни фондоозброєності одного працівника	0,93	0,97	1,02	0,9	113,3
Оцінка вартості кадрового потенціалу, млн. грн	80783,1	104308,46	233492,26	152709,16	289,03

Джерело: розраховано за даними річних звітів підприємства.

Провівши оцінку кадрового потенціалу таблиця 2.4 можна спостерігати скорочення персоналу у 2021 році відповідно на 20,79%, тобто на 42 робітника. Обсяг виробленої продукції зріс на 149% в порівнянні з 2019 роком. Індекс зміни продуктивності праці у 2021 році збільшився на 112,5% у порівнянні з 2019. В період з 2019 до 2021 року оцінка вартості кадрового потенціалу збільшилась більше ніж у 2 рази, тобто на 189,03%.

2.3 Досягнутий рівень продуктивності праці на підприємстві

Продуктивність праці є дуже важливим показником. В даній таблиці 2.5 проаналізуємо динаміку продуктивності праці в Чуднівській філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод».

Таблиця 2.5

Динаміка продуктивності праці персоналу Чуднівська філія ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), млн. грн.	93910,39	96722,39	140095,36	149,2
Середньорічна чисельність працівників, осіб	202	188	160	79,2
Продуктивність праці, млн. грн./особу	464,9	514,48	875,59	188,3
Витрати на оплату праці з відрахуваннями на соціальні заходи, млн. грн.	31299,31	25178,62	28067,99	89,7
Адміністративні витрати, млн. грн.	8268,84	6740,9	7667,41	92,7
Чисельність керівників та спеціалістів	93	89	78	83,9
Адміністративні витрати на одного кадрового працівника, млн. грн./особу	88,91	757,4	98,3	110,6
Питома вага керівників та спеціалістів в загальній чисельності працюючих, %	46,04	47,3	48,75	105,9
Валовий прибуток, млн. грн.	21430,88	14636,6	-9011,99	-42,05
Чистий прибуток (+), збиток (-), млн. грн.	4829,58	6171,45	-18674,56	-386,67

Джерело: розраховано за даними річних звітів та первинної звітності підприємства.

Проаналізувавши динаміку продуктивності праці на підприємстві за даними таблиці 2.5 можна побачити, що продуктивність праці у 2021 році збільшилась на 88,3% від 2019 року. Це спричинено тим що чистий дохід у 2021 році був більший ніж у 2019 році, а кількість працівників навпаки менша. Питома вага керівників та спеціалістів в загальній чисельності працюючих у 2021 році збільшилась на 5,9% ніж було у 2019 році.

Темпи росту рівня продуктивності праці є важливим показником для вимірювання змін ефективності використання праці на підприємстві. Вони вказують на те, наскільки швидко зростає продуктивність праці за певний період часу[14]. Темпи росту рівня продуктивності праці визначаються шляхом

порівняння початкового і кінцевого рівнів продуктивності праці за певний період. Вони можуть бути обчислені як в абсолютних величинах (наприклад, кількість одиниць виробленої продукції на працівника), так і у відсотках (відносний приріст продуктивності праці). За даними підприємства у таблиці 2.6 проаналізуємо співвідношення між темпами росту або падіння рівня продуктивності праці і її оплатою.

Таблиця 2.6

Співвідношення між темпами росту (падіння) рівня продуктивності праці і її оплатою в Чуднівська філія ДП «Житомирський лікєро-горілчаний завод»

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2021 р. до 2019 р., %
Продуктивність праці, млн. грн./особу	464,9	514,48	875,59	188,3
Середньорічний темп росту продуктивності праці, %	-6,58	3,44	23,49	356,9
Оплата праці 1 середньорічного працюючого, млн. грн.	129,57	111,77	146,74	113,2
Середньорічний темп росту оплати праці, %	10,9	-4,81	4,24	38,9
Співвідношення темпів росту продуктивності праці до її оплати	0,6	-0,71	5,54	923,3

Джерело: розраховано за даними річних звітів підприємства

Проаналізувавши таблицю 2.6 бачимо, що продуктивність праці у 2021 році збільшилась на 88,3% у порівнянні з 2019 роком. Середньорічний темп росту продуктивності праці у 2020 році становить 3,44%; у 2021 році 23,49%. Оплата праці також зросла на 13,2% у 2021 році. У 2020 році середньорічний темп росту оплати праці був менший за показники 2019 року на 4,81%. За 2021 рік темп росту збільшився від показників 2019 року на 4,24%.

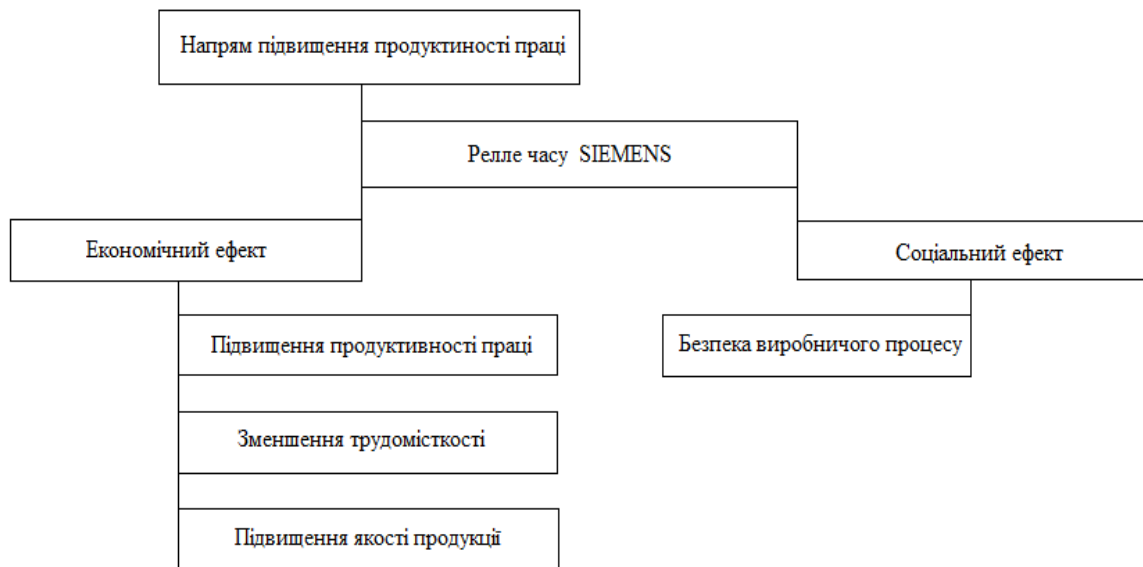
РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ЧУДНІВСЬКІЙ ФІЛІЇ ДП «ЖИТОМИРСЬКИЙ ЛІКЕРО-ГОРІЛЧАНИЙ ЗАВОД»

3.1 Розробка інвестиційного проєкту для підвищення продуктивності праці на підприємстві

Для досягнення підвищення продуктивності праці в Чуднівській філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» можна розглянути один перспективний напрямок такий як автоматизація та впровадження новітніх технологій: Завод може інвестувати у впровадження автоматизованих систем та новітніх технологій виробництва, які знижують залежність від ручної праці і підвищують швидкість та точність процесів.

В цьому розділі розділі розробимо інвестиційний проєкт та проаналізуємо збільшення продуктивності праці. (рис.3.1):



Джерело: побудовано автором.

Рис 3.1. Напря́м підви́щення продуктивності праці за допомогою Реле часу SIEMENS в Чуднівській філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»

Реле часу використовується для забезпечення запрограмованої

послідовності операцій у електричній схемі. Воно застосовується тоді, коли необхідно автоматично включати або вимикати виконавчий пристрій через певний проміжок часу. Такі реле використовуються для дистанційного керування різними пристроями, синхронізованими з реальним часом[15].

Таблиця 3.1

Інноваційний проєкт в Чуднівській філії ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод»

Проєкт « Реле часу Siemens»	
Кількість реле, шт.	3
Ціна за одиницю, грн.	4050
Інвестиційні кошти	власні
Термін окупності	2 місяці
Очікувана ефективність	збільшення продуктивності праці на 5%

Джерело: розраховано за даними підприємства.

Проаналізувавши таблицю 3.1 можна побачити, що для очікуваної ефективності збільшення продуктивності праці на 5%, підприємству потрібно всього купити 3 реле за ціною 4050 гривень за одиницю. Будуть залучатися власні інвестиційні кошти, а термін окупності всього 2 місяці.

За даними показниками продуктивності праці з розділу 2, та знаючи очікувану ефективність від реалізації цього проєкту, можна зробити прогноз очікуваної продуктивності праці до 2025 року таблиця 3.2

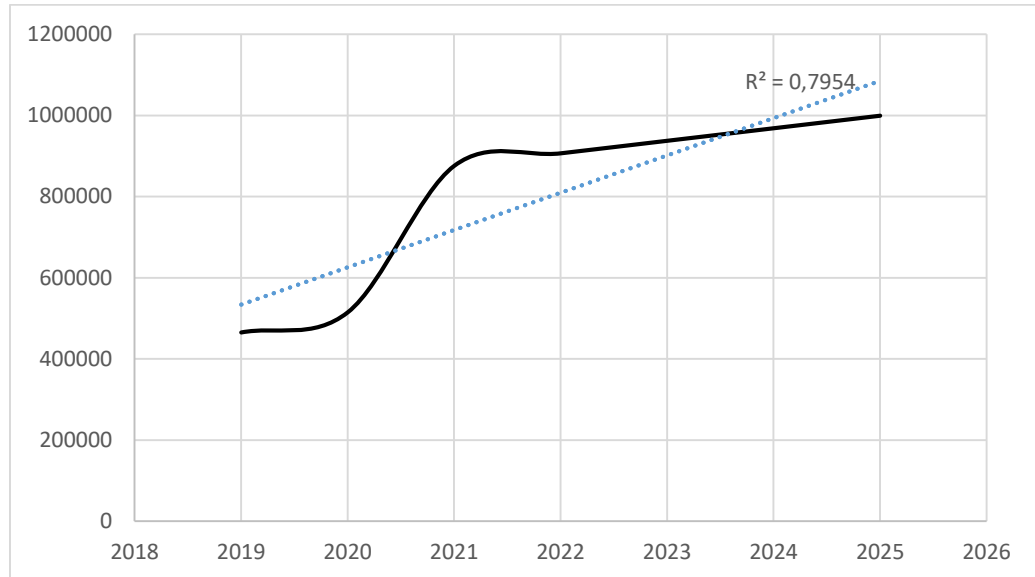
Таблиця 3.2

Прогнозування продуктивності праці в Чуднівській філії ДП «Житомирський лікеро-горілчаний завод»

Рік	Продуктивність праці, млн.грн., особу
2019	464,9
2020	514,4
2021	875,59
2022	906,5
2023	937,4
2024	968,3
2025	999,2
2025 до 2021, %.	114,1

Джерело: розраховано за даними підприємства.

Провівши даний прогноз продуктивності праці на підприємстві таблиця 3.2 спостерігається тенденція росту продуктивності праці. За даними прогнозу у 2025 році очікується збільшення продуктивності праці на 14,1% у порівнянні з 2021 роком. Відобразимо даний прогноз графічно рис.3.2.



Джерело: побудовано за даними таблиці 3.2.

Рис.3.2. Прогнозування продуктивності праці в Чуднівській філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»

Застосування реле часу для збільшення продуктивності праці може мати кілька переваг. Ось кілька способів, які можуть допомогти:

- автоматизація процесів: Реле часу може бути використане для автоматизації рутинних або повторюваних завдань. Наприклад, ви можете налаштувати реле часу так, щоб воно автоматично включало та вимикало обладнання або машини в певні години дня. Це дозволить звільнити працівників від необхідності постійного контролю за включенням/вимиканням та зосередитися на більш складних або важливих завданнях.

- планування робочого часу. Реле часу може бути використане для точного контролю тривалості робочого часу. Наприклад, ви можете використовувати реле часу для встановлення обмежень на тривалість перерв або для точного розподілу часу між різними завданнями. Це допоможе забезпечити ефективну організацію робочого дня та збільшити продуктивність праці.

- енергозбереження. Реле часу може бути використане для автоматичного

вимикання електричного обладнання, коли воно не використовується. Наприклад, ви можете налаштувати реле часу так, щоб воно вимикало комп'ютери або освітлення в офісі після закінчення робочого дня або в неробочий час. Це допоможе зменшити споживання електроенергії та знизити витрати.

- контроль доступу. Реле часу може бути використане для обмеження доступу до певних областей або приміщень протягом певного періоду часу. Наприклад, ви можете встановити реле часу на двері або ворота, щоб вони автоматично відчинялися або закривалися лише в певні години. Це дозволить контролювати доступ працівників або клієнтів та забезпечити безпеку приміщення.

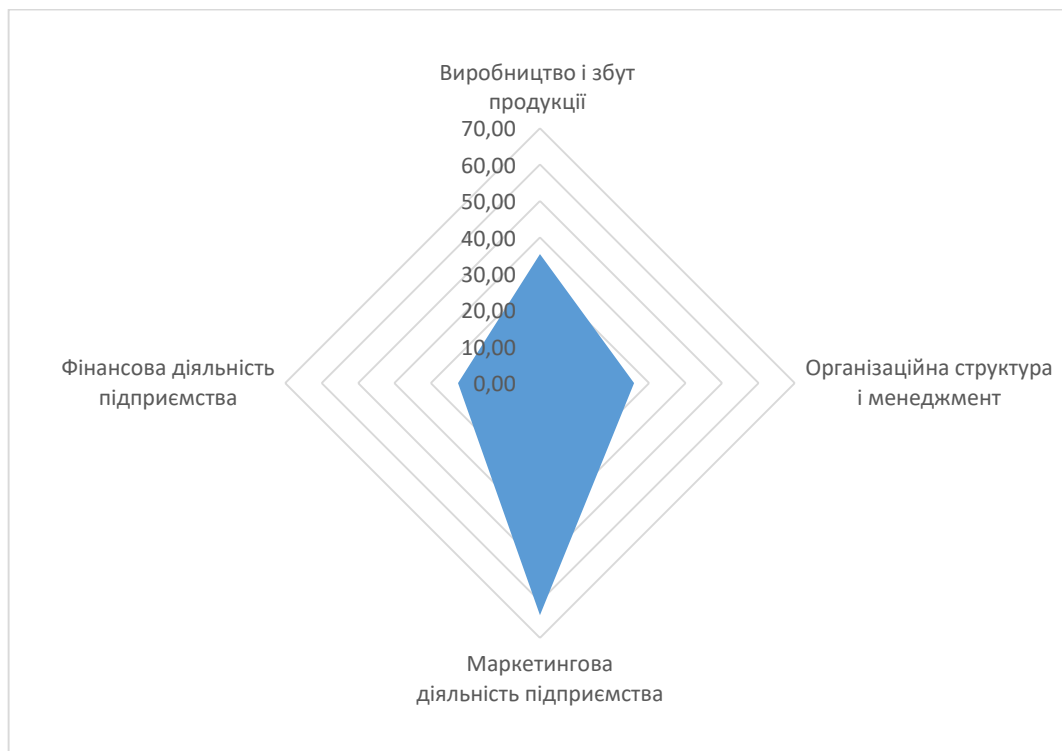
Загалом, використання реле часу може покращити організацію робочих процесів, зменшити навантаження на працівників та забезпечити ефективне використання ресурсів. Однак, перед впровадженням реле часу вам слід ретельно розглянути свої потреби та врахувати конкретні вимоги вашої діяльності.

Наступним аналізом для визначення напрямів продуктивності праці може бути SWOT-аналіз. SWOT-аналіз можна застосовувати для оцінки продуктивності праці в контексті організації або команди. SWOT-аналіз допоможе зрозуміти сильні сторони, якими володіє ваша команда або організація, і як їх можна використовувати для поліпшення продуктивності праці. Він також дозволить виявити слабкі сторони та визначити можливості для їхнього вдосконалення. Крім того, ви зможете виявити можливі загрози, що допоможе вам розробити стратегії для їхнього управління та зменшення впливу на продуктивність праці [12].

Провівши даний аналіз «Додаток Б» можна спостерігати які сильні та слабкі сторони для Чуднівської філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод». Проаналізувавши слабкі сторони підприємства можна зрозуміти, що для підвищення продуктивності праці потрібно обладнати підприємство новою технікою. Знайти кваліфікованих молодих робітників які б змогли працювати на цій техніці. Це дасть змогу виробляти більше продукції, а молоді робітники

будуть швидше виконувати свою роботу.

Квадрат потенціалу підприємства є поняттям, яке використовується для вимірювання загальної сили та ефективності підприємства. Він відображає суму різних ресурсів, які володіє підприємство, і їх потенціал впливу на його успішність. Квадрат потенціалу підприємства може бути визначений шляхом сумування індикаторів та оцінок, пов'язаних різними ресурсами. Він допомагає оцінити загальну силу та можливості підприємства і слугує основою для розробки стратегій підвищення його продуктивності та конкурентоспроможності [13]. За даними підприємства побудуємо «Квадрат потенціалу» рис.3.3.



Джерело: побудовано за даними підприємства

Рис. 3.3 «Квадрат потенціалу» Чуднівської філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод»

Провівши даний аналіз та побудувавши «Квадрат потенціалу» рис. 3.3 можна побачити, що найбільший показник має саме маркетингова діяльність підприємства. Вона становить 63,75 у.о. На другому місці розтошований показник виробництва та збуту, що становить 35,42 у.о. Майже однакові показники мають фінансова діяльність підприємства 22,5 у.о., та організація

структура та менеджмент, що становить 25,83 умовних одиниць.

Організаційна структура та менеджмент в квадраті потенціалу відіграють важливу роль у досягненні ефективності та покращенні продуктивності праці в підприємстві. Для збільшення потенціалу в цих напрямках можна використовувати наступні шляхи:

- підвищити кваліфікацію менеджерів через навчання, тренінги та розвиток лідерських навичок;
- створити сприятливу робочу атмосферу, яка спонукає працівників до активної участі та ініціативи;
- впровадити систему мотивації, що передбачає винагороду за досягнення результатів та стимулює розвиток працівників;
- забезпечити ефективну комунікацію всередині організації, встановити системи обміну інформацією та зворотного зв'язку.

Ці шляхи допоможуть покращити організаційну структуру та менеджмент, сприятимуть оптимальному використанню ресурсів, ефективному прийняттю рішень та досягненню поставлених цілей підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті проведеної кваліфікаційної роботи на тему "Напрями підвищення продуктивності праці на Чуднівській філії ДП "Житомирський лікєро-горілочний завод" було розглянуто важливі аспекти, пов'язані з розвитком теорії про продуктивність праці, сутністю та методами вимірювання продуктивності праці на підприємстві, а також застосуванням HR-технологій.

Організаційно-економічна характеристика Чуднівської філії ДП «Житомирський лікєро-горілочний завод» свідчить про те, що підприємство велике за розмірами. У 2021 році на підприємстві працює 160 робітників, що на 42 особи менше, ніж у 2019 рік. У 2021 році продуктивність праці становила 875,59 млн. грн. на одного працівника, що на 88,3% більше за показники 2019 року. Чуднівська філія ДП "Житомирський лікєро-горілочний завод" у 2021 році зазнала збитків через коронавірус з кількох причин. Пандемія COVID-19 сильно вплинула на глобальну економіку, включаючи галузь виробництва та споживання алкогольних напоїв. Одна з головних причин збитків полягає у зниженні попиту на алкогольну продукцію через обмеження, пов'язані з карантинними заходами. Закриття барів, ресторанів, клубів та інших місць громадського харчування обмежило споживання алкоголю і знизило продажі.

Для покращення ефективності та продуктивності праці підприємства необхідно провести детальний аналіз організаційної структури та процесів управління. Виявлені слабкі місця та недоліки можна виправити шляхом оптимізації структури, встановлення чітких ланок підпорядкування та вдосконалення комунікаційних процесів.

Важливо зосередитись на покращенні процесів виробництва та збуту продукції. Рекомендується впроваджувати сучасні технології та методи управління виробничим процесом, такі як автоматизація етапів виробництва. Необхідно звернути увагу на підвищення кваліфікації та розвиток персоналу.

За результатами побудованого прогнозу від інвестиційної діяльності у період з 2021 по 2025 року, продуктивність праці має тенденцію збільшення.

Прогнозований показник продуктивності праці у 2025 році буде становити 999,2 млн. грн, що на 14,1% більше, ніж у 2021 році.

Отримані результати свідчать про успішну реалізацію заходів з підвищення продуктивності праці на Чуднівській філії підприємства. Це свідчить про ефективність впроваджених напрямів, які спрямовані на автоматизацію процесів, оптимізацію робочих процесів, підвищення кваліфікації працівників та впровадження системи мотивації.

Завдяки цим заходам, Чуднівська філія ДП "Житомирський лікеро-горілчаний завод" має шанс досягти помітного зростання продуктивності праці, що відображається у покращенні якості виробництва та ефективному використанні ресурсів. Це сприяло б підвищенню конкурентоспроможності підприємства та його позиціонуванню на ринку.

Список використаних джерел

1. Наукова бібліотека «Буковина» [Електронний ресурс]. URL: <http://buklib.net/>
2. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». Київ. 2013. с.786
3. Головачук Т. І. А. О. Смірнова. Наукові підходи до визначення сутності продуктивності праці [Електронний ресурс]. URL: <http://chteiknteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2013/v2/NV-2013> (дата звернення 17.05.2023).
4. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. Наказ Міністерства економіки України № 916 від 26.12.2008р. URL: http://www.uazakon.com/documents/date_3x/pg_gmwhsf.htm.
5. Бабенко А. Бондаревська К. Дослідження вартісних показників продуктивності праці у Дніпропетровському регіоні. Україна: аспекти праці. 2011. № 6. С. 9–13.
6. Електронна бібліотека економіста [Електронний ресурс]. URL: <http://library.if.ua/>
7. Продуктивність праці. [Електронний ресурс]. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>.
8. Єлець О.П, Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. Мукачівський державний університет. Стаття, с. 418-422. 2017.
9. Human Resources Management. [Електронний ресурс]. URL: it.ua/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm
10. Чуднівська філія державного підприємства «Житомирський лікеро-горілчаний завод». [Електронний ресурс]. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/33177999/.
11. Державна служба статистики України. Класифікація видів економічної

діяльності ДК 009:2005 від 26.12.2005 N 375. [Електронний ресурс]. URL: ips.ligazakon.net/document/TM029259#.

12. Дутчак О. Продуктивність праці та пастка дешевої робочої сили. [Електронний ресурс]. URL : <https://commons.com.ua/uk/produktivnist-pratsi-ta-pastka-deshevoyi-robochoyi-sili/>

13. Кравчук С.Р., Федорович І.В. Економіка підприємства : метод. вказівки для виконання розрах. робіт. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2020.

14. Інформаційний портал [Електронний ресурс]. URL: <http://www.studyport.net/>

15. Н. В. Романченко, Т. В. Кожемякіна, К. В. Пічик. Економіка підприємства: Навчальний посібник. Київ. 2018.

16. С.В.Ківалов, О. І. Харитонов, Є. О. Харитонов; за ред. О.І.Харитонової. Х. Господарський кодекс України : наук-практ. коментар : Одісей, 2012.

17. Міністерство економіки України. [Електронний ресурс]. URL:<http://www.me.gov.ua>.

18. Міністерство фінансів України. [Електронний ресурс]. URL: <http://minfin.kmu.gov.ua>.

19. Сотник І.М. Економічні основи ресурсозбереження: навчальний посібник. Суми: Університетська книга, 2013. 284 с.

20. Чернявська О. В. Національна економіка. Навч. посіб. К.: Алерта, 2018. 502 с.

21. Яркіна Н.М. Економіка підприємства : Навч. посіб. Вид. 2-ге перероб. і доп. К. : Видавництво Ліра-К, 2017. 600 с.

22. Лойко В.В., Макаровська Т.П. Економіка підприємства: [навч. посібн.] В.В. Лойко, Т.П. Макаровська К.: КНУТД, 2015. 267с.

23. Осіпчук А.С., Данилюк В.С. Заходи щодо підвищення продуктивності праці на підприємствах спиртової та лікєро-горілкової промисловості. Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво

в умовах сучасних викликів» 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С.262-265.

24. Кільницька О.С., Данилюк В.С. Оцінка ринку алкогольних напоїв в Україні. Науково-практична конференція *«Наукові читання-2023»* 16 травня 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С.53-56.

25. Бугайчук В., Коліщак В., Данилюк В. Стратегічні напрями підвищення продуктивності праці підприємств. *Економіка підприємництва: організаційні, управлінські та фінансові пріоритети розвитку* : монографія / за ред. проф. Н. В. Валінкевич. Житомир: «Поліський національний університет», 2023. С. 278-302.

Додаток А

**Організаційно-економічна характеристика Чуднівської філії ДП
«Житомирський лікєро-горілочаний завод»**

Організаційні елементи суб'єкта господарювання	
Організаційно-правова форма та назва підприємства	Чуднівська філія Державного підприємства «Житомирський лікєро-горілочаний завод»
Скорочена назва підприємства	Чуднівська філія ДП «Житомирський ЛГЗ»
Юридична адреса суб'єкта господарювання	Житомирська область, м. Чуднів, вулиця Садова 7
Мета діяльності	Здійснення виробничої діяльності для отримання прибутку
Відстань до центрів : - обласного - районного	51 -
Ім'я та прізвище керівника підприємства	Синицький Сергій Ігорович
Ім'я та прізвище гол.економіста підприємства (гол. бухгалтера)	Шингур Тетяна Михайлівна
Основні економічні показники діяльності підприємства за 2022 р.	
Чистий дохід підприємства, тис. грн	140095360
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	149107353
Інші операційні доходи, тис. грн	1781823
Інші операційні витрати, тис. грн	1785818
Чистий фінансовий результат (прибуток, збиток) тис. грн	-19347853
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	9473299,5
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн	15390050
Середньорічна чисельність персоналу, осіб	160
Продуктивність праці персоналу, тис. грн	8750596
Середньорічна оплата праці персоналу, тис. грн	146749,075

Джерело: побудовано за даними підприємства.

Додаток Б

**Матриця SWOT- аналізу для Чуднівська філія ДП «Житомирський
лікеро-горілчаний завод»**

Характеристика підприємства	Сильні сторони S (вдале географічне розташування, великий статутний капітал, великий запас сировини)	Слабкі сторони W (низька кваліфікація працівників, відсутність чітких стратегічних напрямків підприємства, застарілі обладнання)
Можливості O (оновлення техніки та обладнання, підвищити продуктивність працівників, розширення обсягів виробництва)	Очікування S+O (збільшення ефективності за допомогою оновленої техніки, збільшення виробництва продукції, можлива поява нових клієнтів)	Очікування W+O (закупка нової техніки та прийняття на роботу кваліфікованих робітників для цього обладнання)
Загрози T (зростання ціни на сировину, зменшення попиту споживачів)	Очікування S+T (підвищення ціни за рахунок збільшення сьбівартості, зменшення рентабельності)	Очікування W+T (зменшення кількості продукції, зменшиться конкурентоспроможність підприємства)

Джерело: власні дослідження