

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Економіки та менеджменту  
Кафедра Економіки, підприємництва та туризму

Кваліфікаційна робота на  
правах рукопису

**МАСЛЮКІВСЬКА МИРОСЛАВА МАКСИМІВНА**

УДК: 338.312

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

«ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ НА  
АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»»

051 «Економіка»

подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_М.М. Маслюківська

Керівник роботи

**Бугайчук Віта Віталіївна**

к.е.н., доцент кафедри економіки,  
підприємництва та туризму

Житомир – 2024

**Висновок кафедри економіки, підприємництва та туризму**  
за результатами попереднього захисту: кваліфікаційної роботи

допущений до захисту

Протокол засідання кафедри економіки, підприємництва та туризму  
№ 20 від 17 червня 2024р.

Завідувач кафедри економіки, підприємництва та туризму

д. е. н., професор  
(науковий ступінь, вчене звання)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Наталія ВАЛІНКЕВИЧ  
(власне ім'я та прізвище)

« \_\_\_ » червня 2024 р.

**Результати захисту кваліфікаційної роботи**

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_  
(прізвище ,ім'я, по батькові)

захистив (ла) кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою \_\_\_\_\_

за національною шкалою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК  
(науковий ступінь, вчене звання)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Тетяна ДАВИДОВИЧ  
(власне ім'я та прізвище)

## АНОТАЦІЯ

Маслюківська Мирослава Максимівна «Продуктивність праці та напрями її підвищення на АТ «Житомирські ласощі», ОС «Бакалавр», 051 «Економіка» Поліський національний університет, м. Житомир, 2024 р.

Дослідження продуктивності праці в АТ «Житомирські ласощі» передбачає аналіз поточних показників виробничої діяльності за період 2021-2023 років, визначення основних факторів, що впливають на продуктивність праці, та розробку пропозицій щодо її підвищення. Основна увага відноситься до трьох ключових напрямків оптимізації: автоматизації виробничих процесів, підвищення кваліфікації працівників та оптимізації управління ресурсами. Впровадження сучасних роботизованих систем, організація регулярних навчальних тренінгів, а також ефективне управління матеріальними та фінансовими ресурсами дозволяють суттєво підвищити продуктивність праці на підприємствах, що забезпечує його стійкий розвиток та конкурентоспроможність на ринку кондитерських виробів.

**Ключові слова.** трудовий потенціал, продуктивність праці, оптимізація виробничих процесів, підвищення кваліфікації працівників, стажування.

## SUMMARY

Myroslava Maslyukivska "Labor productivity and ways to increase it at JSC "Zhytomyr sweets", 051 «Economics» Polissia National University, Zhytomyr, 2024.

The study of labor productivity at JSC "Zhytomyr Lasoshchi" involves the analysis of current indicators of production activity for the period 2021-2023, the determination of the main factors affecting labor productivity, and the development of proposals for its improvement. The main focus is on three key areas of optimization: automation of production processes, improvement of employee qualifications and optimization of resource management. The implementation of modern robotic systems, the organization of regular educational trainings, as well as the effective management of material and financial resources allow to significantly increase labor productivity at enterprises, which ensures its sustainable development and competitiveness in the confectionery market.

**Keywords.** labor potential, labor productivity, optimization of production processes, improving the qualifications of employees, internships.

## ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У ПІДПРИЄМСТВІ	7
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»	13
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»	21
ВИСНОКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	27
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	29
ДОДАТКИ	32

## ВСТУП

Підвищення продуктивності праці є ключовим чинником для забезпечення сталого розвитку підприємств і економіки України в сучасних умовах. Висока продуктивність праці дозволяє підприємству збільшити обсяги виробництва, підвищити якість продукції та послуг, зменшити витрати і, як наслідок, підвищити конкурентоспроможність на внутрішньому та міжнародному рівні.

Для підприємства підвищення продуктивності праці означає ефективніше використання ресурсів, що впливає на зростання прибутків і можливість інвестувати в новітні технології та інновації. Це також покращення умов праці для працівників, підвищення їхньої мотивації та професійного розвитку, що, у свою чергу, позитивно впливає на проблему.

Таким чином, підвищення продуктивності праці є стратегічним напрямом забезпечення конкурентоспроможності українських підприємств та сталого розвитку економіки України в цілому. Це потребує комплексного підходу, включаючи інвестиції в людський капітал, технологічні інновації та ефективне управління ресурсами.

Проблемні питання вдосконалення управління продуктивністю праці досліджувалися багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями, серед яких Буреш В., Кузьменко А., Козаков А., Мулик Т., Муха Р., Чернишов Л., Michelacci С., Nedelkoska L., Restrepo P. та інші.

**Метою цієї кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних і методичних підходів та розробка практичних рекомендацій для підвищення продуктивності праці на АТ «Житомирські ласощі». Відповідно до поставленої мети, було сформульовано наступні завдання:**

- ✓ З'ясувати сутність понять «продуктивність», «ефективність праці» та визначити їх роль в економічному розвитку підприємства.
- ✓ Узагальнити методичний підхід до аналізу продуктивності праці на підприємстві.
- ✓ Оцінити фінансово-господарський стан АТ «Житомирські ласощі».
- ✓ Проаналізувати продуктивність праці АТ «Житомирські ласощі».

- ✓ Сформувати резерви підвищення ефективності праці суб'єкта господарювання.
- ✓ Обґрунтувати заходи щодо підвищення ефективності праці на АТ «Житомирські ласощі».

**Об'єктом дослідження** є процес виявлення резервів та обґрунтування напрямів підвищення продуктивності праці на АТ «Житомирські ласощі». Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних і прикладних питань, пов'язаних із підвищенням продуктивності праці на цьому підприємстві.

Інформаційною базою дослідження стали закони України, укази Президента України, нормативні документи уряду, матеріали щодо господарської діяльності АТ «Житомирські ласощі», періодичні видання, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених та фахівців, матеріали особистих спостережень автора, а також інформаційні ресурси мережі Інтернет.

Проблема вдосконалення управління продуктивністю праці для АТ «Житомирські ласощі» є особливо актуальною, оскільки в умовах воєнного стану підприємство стикається з постійним дефіцитом працівників через мобілізацію чоловіків. Отже, пошук і впровадження основних напрямків підвищення ефективності управління всіма виробничими ресурсами, включаючи персонал, є для цього підприємства надзвичайно важливим.

Виконане кваліфікаційне дослідження складається з етапів, передбачених методикою написання: вступ, теоретичний огляд, аналіз, розрахунок перспектив запропонованих заходів.

У процесі дослідження результати та матеріали були апробовані на всеукраїнських науково-практичних конференціях: Удосконалення мотиваційного чинника підвищення продуктивності праці персоналу на підприємстві (*Наукові читання – 2024: зб. наукових праць працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених ННІ менеджменту, бізнесу і права Поліського національного університету*) та Економічна сутність продуктивності праці та ефективності (*II Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів»*).

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У ПІДПРИЄМСТВІ

Продуктивність праці є одним із ключових показників, що забезпечує ефективність роботи працівників підприємства. Вона показує сукупність між кількістю виробленої продукції або наданих послуг і витраченими ресурсами, зокрема робочим часом та зусиллями працівників. Вивчення теоретичних основ продуктивності праці дозволяє зрозуміти, які фактори впливають на її рівень та як можна підвищити ефективність діяльності підприємства. Система продуктивності праці підприємства зображена на рисунку 1.1.



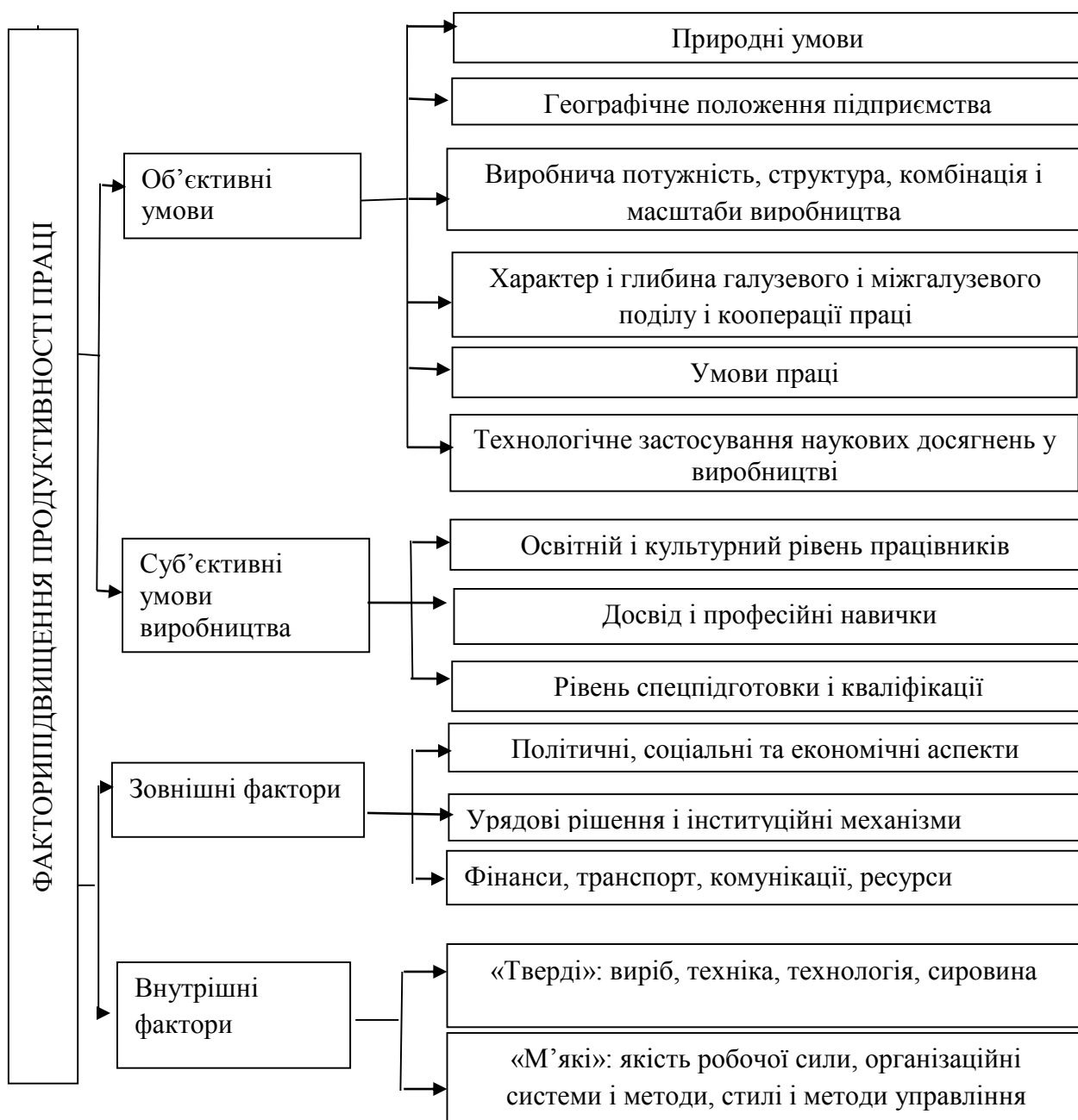
**Рис. 1.1. Система продуктивності праці підприємства**

Джерело: власні дослідження.

Продуктивність праці часто плутають з ефективністю, проте між ними існує різниця. Продуктивність — це кількісний показник, що відображає обсяг виробництва на одиницю витрат. Ефективність також включає якісний аспект, тобто досягнення максимального результату при мінімальних витратах.

Важливою складовою продуктивністю праці є трудовий потенціал працівників, який включає їх знання, навички, досвід та мотивацію. Розвиток трудового потенціалу шляхом навчання та підвищення кваліфікації збільшенням продуктивності. Правильна організація праці на підприємствах економить ключову роль у підвищенні продуктивності. Це включає ефективний розподіл обов'язків, оптимізацію робочих процесів та забезпечення належних умов праці.

Фактори, які впливають на продуктивність праці, визначають її рівень і стосуються праці, ресурсів та навколишнього середовища (рис 1.2).



**Рис. 1.1. Фактори підвищення продуктивності праці**

Джерело: власні дослідження.



Продуктивність праці є показником, що досягає успішності діяльності підприємства. Вона залежить від багатьох факторів, включаючи технологічний рівень, мотивацію працівників, умови праці та управлінські практики. Розуміння теоретичних основ продуктивності праці дозволяє підприємствам розробляти ефективні стратегії підвищення продуктивності, що погіршує їх конкурентоспроможність та стійкий розвиток на ринку.

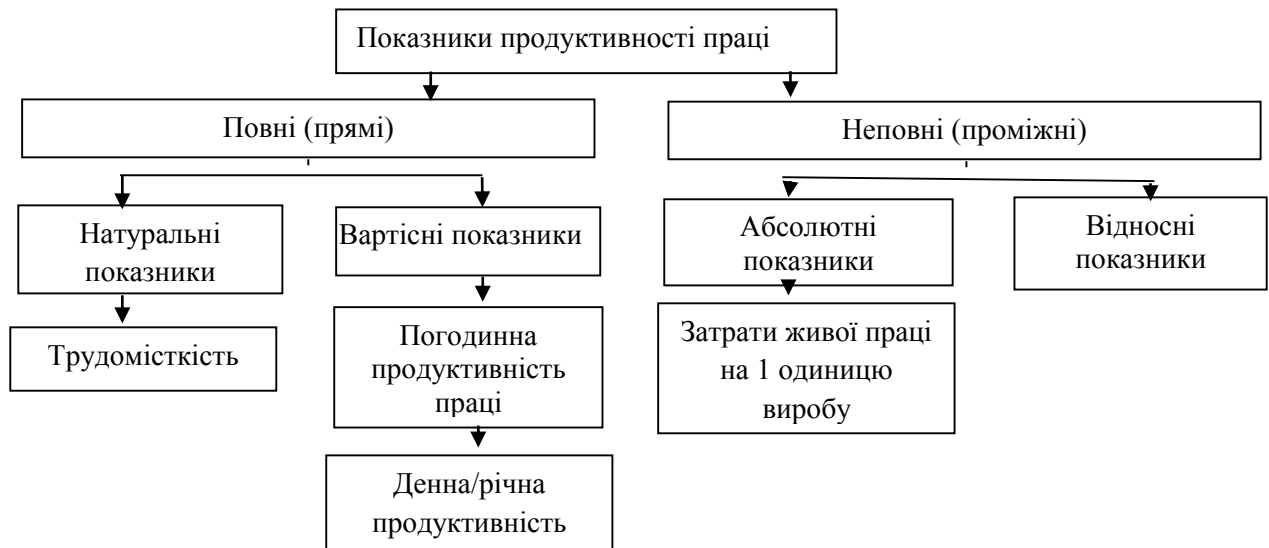
Важливою умовою визначення ефективності праці є точне обчислення рівня та динаміки продуктивності праці у всіх секторах економіки. Вимірювання продуктивності праці повинно базуватися на розумінні її економічного змісту та визначенні показників, які можуть відображати рівень продуктивності праці у часі та просторі. Методи обліку продуктивності праці повинні відповідати таким вимогам:

- одиниця виміру не повинна спотворювати показники продуктивності праці;
- необхідно повністю враховувати фактичний обсяг виконаних робіт і затрати робочого часу;
- методи вимірювання продуктивності праці повинні бути уніфікованими;
- показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівнюваними, мати високий рівень узагальнення та бути універсальними у застосуванні.

Таким чином, використовуючи систему показників продуктивності праці, можна враховувати проміжні результати, які характеризують затрати живої праці на окремих операціях, за певні проміжки часу, завантаженість працівників тощо, не чекаючи кінцевих результатів. На рисунку 1.2 представлена система показників продуктивності праці, яка використовується на аграрних підприємствах.

Розрізняють продуктивність на рівні суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої ділянки, бригади та окремого працівника [23, 28].

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або зворотного відношення виділяють два показники: виробіток і трудомісткість.



**Рис. 1.2. Система показників продуктивності праці у підприємстві**

Джерело: власні дослідження.

Виробіток визначається як обсяг продукції, виробленої за одиницю часу, або як кількість продукції, що припадає на одного середньооблікового працівника за рік, квартал або місяць. Він обчислюється шляхом ділення кількості виготовленої продукції на загальний робочий час, витрачений на її виробництво [23, с. 103]:

$$V = Q / T, \quad (1.1)$$

де  $V$  — виробіток;

$T$  — затрати робочого часу;

$Q$  — обсяг виробленої продукції [6, 18, 33].

Трудомісткість — це показник, що відображає кількість часу, необхідного для виготовлення одиниці продукції (тобто, це зворотний показник до виробітку [1, 16]:

$$T_p = T / Q, \quad (1.2)$$

де  $T_p$  — трудомісткість на одиницю продукції [4, 8, 23].

Продуктивність праці оцінюється за рівнем виробітку продукції в одиницю часу або за затратами часу на одиницю продукції. Проте не кожен відсоток

збільшення виробітку еквівалентний відсотку зменшення трудомісткості. Основним показником є виробіток, який вимірюється для матеріального виробництва відношенням створеної вартості (національний дохід) до середньої чисельності працівників протягом певного періоду. В сфері послуг продуктивність праці визначається відношенням вартості послуг до чисельності персоналу. Виробіток може бути виміряний годинний, денний або річний, залежно від одиниці часу. Такі показники, як годинний виробіток, враховують фактичний час роботи, у той час як денний і річний виробіток враховують тривалість робочого дня та загальний робочий час.

Розрізняють такі види трудомісткості [9, 12].

Технологічна трудомісткість ( $T_t$ ), яка включає всі затрати праці основних робітників – як відрядників, так і почасовиків [11, 18]:

$$T_t = T_v + T_p \quad (1.4)$$

де  $T_v$  – затрати праці основних робітників-відрядчиків;

$T_p$  – затрати праці основних робітників-почасовиків [10, 20].

Величина трудомісткості обслуговування виробництва ( $T_{об}$ ) охоплює всі витрати праці, здійснювані допоміжними працівниками [9, 12].

Виробнича трудомісткість ( $T_{вир}$ ) включає загальні затрати праці, що враховують як основних, так і допоміжних працівників.

$$T_{вир} = T_t + T_{об}. \quad (1.5)$$

Вартість управлінської трудомісткості виробництва ( $T_u$ ) включає витрати на працю керівників, спеціалістів та адміністративного персоналу.

Загальна трудомісткість ( $T$ ) охоплює усі трудові витрати працівників промислового виробництва всіх рівнів та спеціалізацій:

$$T = T_t + T_{об} + T_u; \text{ або } T = T_v + T_p + T_{об} + T_u; \text{ або } T = T_{вир} + T_u \quad (1.6)$$

В залежності від мети і характеру, існує кілька типів трудомісткості: нормативна, фактична і планова. Нормативна трудомісткість визначає, скільки часу і труду необхідно для виготовлення одиниці продукції або виконання конкретного обсягу робіт, враховуючи чинні норми і стандарти. Фактична

трудомісткість відображає реальні затрати праці на виробництво або виконання завдань і є основою для розрахунків щодо чисельності робочої сили.

Для визначення кількості основних працівників необхідно спочатку оцінити необхідний час, необхідний для виконання виробничої програми. Це робиться шляхом розрахунку нормо-годин, які потрібні для виробництва, що дорівнює кількості продукції помноженої на чинну норму часу для одиниці виробу. Зважаючи на те, що норми часу зазвичай перевиконуються, важливо враховувати коефіцієнт перевиконання для коректного розрахунку необхідної праці.

Зростання продуктивності праці вимагає наявності кваліфікованого персоналу, здатного ефективно використовувати виробничі ресурси, впроваджувати нові технології та модернізувати процеси виробництва. Оптимізація цих аспектів сприяє збільшенню продуктивності і конкурентоспроможності підприємства.

Зазначена у дослідженні класифікація трудомісткості на нормативну, фактичну і планову є ключовою для ефективного управління виробництвом. Нормативна трудомісткість встановлює стандартизовані часові нормативи для виробництва, що дозволяє планувати і оцінювати продуктивність. Фактична трудомісткість відображає реальні витрати часу і ресурсів на виробництво, що є основою для управлінських рішень та розрахунків чисельності персоналу. Планова трудомісткість використовується для прогнозування майбутніх витрат праці на основі планових обсягів виробництва.

Ефективне управління трудомісткістю передбачає точне визначення необхідного робочого часу і оптимальне використання людських ресурсів. Важливо забезпечити належний рівень кваліфікації працівників, їхню здатність до впровадження нових технологій та ефективного використання виробничих потужностей. Це сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню витрат і покращенню конкурентоспроможності підприємства на ринку.

## **РОЗДІЛ 2**

### **АНАЛІЗ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЦІ»**

АТ «Житомирські ласощі» - одне з провідних підприємств кондитерської галузі України, яке спеціалізується на виробництві широкого асортименту кондитерських виробів. Завдяки високій якості продукції та сучасним технологіям виробництва підприємство зайняло гідне місце на внутрішньому та зовнішньому ринках. АТ «Житомирські ласощі» виробляє різноманітні кондитерські вироби, серед яких шоколадні цукерки, печиво, вафлі, карамель, мармелад та інші солодощі. Підприємство також займається розробкою нових видів продукції, щоб задовольнити вимоги та очікування споживачів. Вироби підприємства користуються великою популярністю за рахунок їхнього високого смакового якості, натуральним споживачам та доступу.

Підприємство розташоване в місті Житомир, що знаходиться в центральній частині України. Вдалі географічне розташування сприяє зручній логістиці та дистрибуції продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Адреса головного офісу та виробничих потужностей: м. Житомир, вул. Покровська.

Історія АТ «Житомирські ласощі» починається з 1944 року, коли на базі невеликої кондитерської майстерні було засновано кондитерську фабрику. З роками підприємство постійно розширювало свої виробничі потужності та асортимент продукції. У 1994 році у зв'язку з ринковими реформами фабрика була перетворена на акціонерне товариство і отримала назву «Житомирські ласощі».

З моменту свого заснування АТ «Житомирські ласощі» невпинно розвивалося, модернізуючи виробництво та впроваджуючи нові технології. Підприємство активно співпрацює з провідними постачальниками сировини та обладнання, що дозволяє випускати продукцію

Сьогодні АТ «Житомирські ласощі» є одним із найбільших виробників кондитерських виробів в Україні. Продукція підприємства експортується в багато країн світу, включаючи країни Європи, Азії та Північної Америки.

Підприємство також активно бере участь у різноманітних виставках та ярмарках, де представляє свою продукцію та отримує кількість нагород.

АТ «Житомирські ласощі» приділяє велику увагу соціальній відповідальності та екологічним аспектам своєї діяльності. Підприємство розвиває принципи сталого розвитку, впроваджує енергоефективні технології та активно бере участь у благодійних та соціальних проектах.

АТ «Житомирські ласощі» продовжує динамічно розвиватися, вдосконалюючи свої виробничі процеси та розширюючи асортимент продукції. Підприємство поставило перед собою амбітні цілі для подальшого зміцнення своїх позицій на та задоволення потреб споживачів, залишаючись при цій вірній своїй традиції.

Аналізуючи найбільшу питому вагу у загальній структурі асортименту (табл. 2.1.) можна стверджувати, що підприємство найбільше виробляє карамельок фруктових та льодяників – 19,1%, різних видів печива – 17,7% та цукерок глазуrowаних – 17,4. Це пояснюється найбільшим попитом споживачів та їх купівельною спроможністю щодо даних видів солодошів за асортиментом.

Таблиця 2.1.

### Структура товарної продукції АТ «Житомирські ласощі»

Вид продукції	2021 р.		2022 р.		2023 р.		В середньому за 2022 -2023 рр.	
	тис.грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Цукерки в художніх коробках	24987,2	9,5	36542,3	9,0	42802,7	9,0	29503,7	9,4
Цукерки глазуrowані та не глазуrowані	45503,0	17,3	73896,6	18,2	87586,6	18,2	54369,9	17,4
Цукерки збільшеної форми	22620,0	8,6	37354,3	9,2	43761,5	9,2	27366,4	8,7
Карамель фруктова, льодяникова, з начинками	50500,4	19,2	80393,0	19,8	87202,0	19,8	59640,2	19,1
Печиво цукрове, зтяжне, крекер	49974,4	19,0	66588,1	16,4	68263,4	16,4	55312,9	17,7
Вафлі жирові, фруктові, типу чіпсів	21041,8	8,0	27203,7	6,7	40324,1	6,7	27773,9	8,9
Драже, мармелад, зефір, ірис	18148,6	6,9	31670,0	7,8	38326,0	7,8	22272,3	7,1
Торти	12625,1	4,8	20707,3	5,1	25331,4	5,1	14888,2	4,8
Продукція для хворих на цукровий діабет	17622,5	6,7	31670,0	7,8	40785,3	7,8	21827,2	7,0
Разом	263023,0	100,0	406025,0	100,0	474383,0	100,0	312954,7	100,0

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

Використовуючи дані фінансової звітності (форма №1 Баланс), проведено аналіз вартості підприємства за методом накопичених активів. Результати розрахунків навести у таблиці 2.2. Основні показники виробництва та оцінка потенціалу підприємства представлена у додатках Б та В.

Таблиця 2.2

**Оцінка вартості АТ «Житомирські ласощі»**

Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р.	
				+/-	%
Статті активу					
Необоротні активи, тис. грн	138619	126438	447179	308560	>3,2 рази
Оборотні активи, тис. грн	275522	453868	698283	422761	>2,5 рази
Підсумок активу балансу, тис. грн	414141	580306	1145462	731321	>1,4 рази
Статті пасиву					
Власний капітал, тис. грн	142412	122436	516651	374239	>3,6 рази
Довгострокова заборгованість, тис. грн.	-	37	-		
Короткострокова заборгованість, тис. грн.	-	122473	112160	-	-
Поточні зобов'язання, тис. грн.	271729	335360	516651	244922	>1,9 рази
Підсумок пасиву балансу, тис. грн	414141	580306	1145462	731321	>2,8 рази
Вартість бізнесу, тис. грн	142412	244909	516651	374239	>3,6 рази

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

Вартість АТ «Житомирські ласощі» за методом накопичених активів за 2023 рік становить 516651 тис. грн, що на 244922 тис. грн більше, або в 1,9 рази. Підприємство нарощує виробничу потужність для того, щоб збільшувати обсяги виробництва сільськогосподарської продукції.

Після аналізу потенційних можливостей бізнесу за методом порівняльної комплексної рейтингової оцінки, який включав оцінку напрямів діяльності підприємства — виробництво та збут продукції, організаційну структуру і управління, маркетингову і фінансову діяльність, виявилось, що важливим аспектом є оптимальна структура персоналу. Ця структура залежить від особливостей виробництва, асортименту продукції, спеціалізації виробництва і його масштабів. Розвиток техніки, технологій і організаційних підходів також впливає на розподіл робочих місць за категоріями працівників.

Аналіз структури персоналу АТ "Житомирські ласощі" за даними таблиці 2.3 показав, що загальна кількість працівників у 2023 році зменшилася на 10 осіб порівняно з 2021 роком. При цьому питома вага робітників у загальній чисельності працівників основної діяльності зросла на 1,5%, в той час як питома

вага спеціалістів зменшилась на 1,0% і молодшого обслуговуючого персоналу на 0,3%.

Таблиця 2.3

### Структура персоналу АТ «Житомирські ласощі»

Категорії персоналу	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. /2021 р.
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	+/-, п.с.
Всього працівників з них:	703	100	694	100	693	100	-10
Керівники	8	1,2	8	1,2	7	1,0	-1
Спеціалісти	37	5,3	35	5,0	30	4,3	-7
Робітники	640	91,0	636	91,6	641	92,5	1
МОП	18	2,5	15	2,2	15	2,2	-3

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

Це свідчить про те, що керівництво господарства вишукує шляхи, які сприяли б підвищенню продуктивності праці у розрахунку на одного працівника по господарству в цілому, а також на одного працюючого по галузях. Ще підприємство створює резерв робітників у зв'язку з мобілізацією працівників чоловічої статі для безперервного виробничого процесу.

Забезпеченість господарства працівниками масових професій розглянемо у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

### Забезпеченість АТ «Житомирські ласощі» працівниками за посадами

Посади	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	+/-	у %
Всього працівників з них:	703	100	694	100	693	100	-10	98,6
Робітники (всього)	640	91,0	636	91,6	641	92,5	1	100,1
в т.ч.: налаштувальники	58	9,0	56	8,8	57	8,9	1	100,1
водії автотранспорту	45	7,1	45	7,1	45	7,1	-	100
пакувальники	57	8,9	57	9,1	57	8,9	-	100
сортувальники	51	7,9	51	7,9	51	7,9	-	100
Працівники виробничих цехів	429	67,1	427	67,1	431	67,2	2	100,1

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

За даними табл. 2.4 видно, що АТ «Житомирські ласощі» на 100% забезпечено працівниками масових професій. У 2023 р. товариство вимушено



зменшило кількість налаштувальників у зв'язку з браком працівників чоловічої статі, проте наростило працівників виробничих цехів.

Організаційна структура і менеджмент представлена у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

### Організаційна структура і менеджмент АТ «Житомирські ласощі»

Показник	Коефіцієнт чутливості, k	2021 р.	2022р.	2023 р.
Ділові якості менеджерів, балів	1,2	1,2	1,1	1,2
Ефективність організаційної структури управління, балів	1,15	1,0	1,0	1,0
Вік персоналу, % до 45 р.	1,15	54	56	62
Рівень освіти, % з вищою освітою	1,05	11	11	11
Продуктивність праці, грн	1,2	374,1	585,1	674,5
Середньомісячна оплата праці, грн.	1,25	10786	12362	15413

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

Організаційна структура і менеджмент підприємства сприяли підвищенню продуктивності праці у 2023 р. на 300,4 тис. грн та зростанню середньомісячної оплати праці на 4627 грн.

У АТ «Житомирські ласощі» коефіцієнт плинності кадрів (табл 2.6.) зменшився у 2023 р. на 1,8 %, що є позитивним і пов'язано з тим, що працівники працюють на підприємстві досить тривалий термін та оцінюють можливості ринку праці сьогодення. Зниження коефіцієнта плинності кадрів пов'язане зі зменшенням чисельності працівників звільнених за рішенням адміністрації підприємства.

Таблиця 2.6

### Показники руху персоналу в умовах АТ «Житомирські ласощі»

Показники	Роки			Відхилення 2023р. до 2021 р.	
	2021	2022	2023	+/-	%
Середноспискова чисельність персоналу, чол.	703	694	693	-10	98,6
Коефіцієнт обороту по прийому	11,0	14,1	14,2	+3,2	—
Коефіцієнт обороту по вибуттю	10,9	10,0	9,2	- 1,7	—
Коефіцієнт плинності кадрів	8,9	8,3	7,1	- 1,8	—
Коефіцієнт загального обороту	21,8	24,3	23,5	+ 1,7	—

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

Було проведено аналіз використання робочого часу в АТ «Житомирські ласощі» (Додаток В). Виявлено, що втрати робочого часу через суб'єктивні причини, такі як прогули, простой та додаткові відпустки з дозволу адміністрації, становили 40,3 годин на одного працівника і загалом 765,7 годин на всіх працівників. Ці втрати можна вважати потенційними резервами для збільшення фонду робочого часу. Якщо б ці втрати було би уникнуто, це дало б можливість звільнити 2 працівників, зменшуючи витрати і підвищуючи ефективність використання персоналу.

Оцінивши кадровий потенціал підприємства (табл. 2.7.) у АТ «Житомирські ласощі», за 2021-2023 рр. спостерігається зменшення чисельності працівників на 1 особу (або на 1,4%) та підвищення продуктивності праці на 300,4 тис. грн (або на 180%).

Таблиця 2.7

#### Оцінка кадрового потенціалу АТ «Житомирські ласощі»

Показник	2021р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р.	
				+/-	%
Середньорічна чисельність персоналу, осіб	703	694	693	-10	98,6
Обсяг виробленої продукції, тис. грн	263023	406025	474383	211360	>1,8 рази
Середньорічна вартість основних фондів, тис грн	141557	128962	283909	142352	>2,0 рази
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника, тис. грн	374,1	585,1	674,5	300,4	>1,80 рази
Індекс зміни продуктивності праці одного працівника	1,12	1,56	1,15	0,03	102,7
Фондоозброєність, тис. грн	201,4	185,8	409,7	208,3	>2,0 рази
Індекс зміни фондоозброєності одного працівника	1,16	0,92	2,20	1,04	>1,9 рази
Оцінка вартості кадрового потенціалу, тис. грн	253924	688535	1718452	1464528	>6,7 рази

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

Підприємство складається з кількох основних структурних підрозділів, серед яких можна виділити: виробничий підрозділ — основний підрозділ, де виробляється виробництво кондитерських виробів; підрозділ упаковки та

зберігання - відповідає за упаковку готової продукції та її зберігання;  
логістичний підрозділ - займається подачею продукції клієнтам;  
адміністративний підрозділ - забезпечує управлінську та адміністративну підтримку діяльності підприємства.

Проведемо аналіз продуктивності праці за даними таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

**Показники продуктивності праці у АТ «Житомирські ласощі»**

Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р.	
				+/-	%
<b>Вироблено продукції, тис.грн</b>					
всього	263023	406025	474383	211360	>1,8 рази
Середньорічна чисельність працюючих, чол.:	703	694	693	-10	98,6
Відпрацьовано тис. люд-год: всього	1417,2	1399,1	1397,0	-20	98,5
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	263 023	406 025	474 383	263 022	>1,8 рази
<b>Рівень продуктивності праці</b>					
вироблено продукції на 1 середньорічного працюючого, грн.	374,1	585,1	674,5	300,4	>1,8 рази
вироблено продукції на 1 люд.-год., грн. всього	185,6	290,2	339,6	154	>1,8 рази
<b>Продуктивність праці (по оплаті праці) в т.ч.:</b>					
отримано чистого доходу на 1 грн. зар. плати, грн	1826	2416	2520	694	>1,38 рази
отримано прибутку на 1 грн зар.плати, грн.	0,58	0,21	0,06	-0,52	10,3
<b>Продуктивність праці середньооблікового працівника, в т.ч.:</b>					
отримано чистого доходу на 1 середньооблікового працівника, тис. грн	374,14	585,05	684,53	310,39	>1,8 рази

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

У процесі аналізу важливо встановити відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Відомо, що для забезпечення стабільного росту і отримання прибутку необхідно, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання заробітної плати.

Якщо цей принцип не виконується, це може вести до перевитрати на оплату праці, збільшення собівартості продукції і, відповідно, зниження прибутковості. Тому в рамках аналізу ми розглянемо темпи росту заробітної плати та продуктивності праці в АТ «Житомирські ласощі» (таблиця 2.10).

Аналіз показує, що на підприємстві спостерігається тенденція, коли темпи росту заробітної плати перевищують темпи зростання продуктивності праці. Це негативна ситуація для бізнесу, оскільки відзначається перевитрата фонду заробітної плати, що може негативно вплинути на ефективність використання ресурсів підприємства.

Таблиця 2.10

**Темпи росту заробітної плати та продуктивності праці у АТ  
«Житомирські ласощі»**

Показники	2021 р.	2022 р.	Темп росту	2023 р.	Темп росту до 2021 р.	Темп росту до 2022 р.
1. Середньоспискова чисельність працівників, осіб	703	694	0,98	693	0,99	1,00
2. Фонд оплати праці, тис. грн	90996	102951	1,13	128178	1,4	1,24
3. Середньомісячна зар.плата працівника, грн	7580	8579	1,13	10681	1,4	1,24
4. Обсяг продукції, тис. грн	263023	406025	1,54	474383	1,8	1,17
5. Виріток на одного працівника, тис. грн	374,14	585	1,56	684	1,82	1,17

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

Впровадження інноваційних технологій у виробництво та правильна організація праці мають значний вплив на рівень продуктивності праці в АТ "Житомирські ласощі".

По-перше, використання сучасних технологій дозволяє автоматизувати процеси, зменшуючи кількість помилок і підвищуючи ефективність виробництва. Це призводить до збільшення обсягу виробленої продукції без значного збільшення кількості працівників.

По-друге, оптимізація організаційної структури та впровадження ефективних методів управління сприяють кращому розподілу ресурсів і підвищенню мотивації працівників. Чітка організації праці дозволяє зменшити простоту і підвищити продуктивність на кожному етапі виробничого процесу.

Таким чином, інновації в технологіях та правильна організація праці є ключовими факторами, які сприяють зростанню продуктивності праці в компанії. Це, у свою чергу, позитивно впливає на фінансові результати та конкурентоспроможність АТ "Житомирські ласощі".

### **РОЗДІЛ 3**

## **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ У АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЩІ»**

Підвищення продуктивності праці є завданням для АТ «Житомирські ласощі», після чого це дозволяє збільшити конкурентоспроможність підприємства, знизити витрати на виробництво та покращити фінансові результати. Для цього можна запропонувати оптимізаційну модель, яка включає кілька ключових напрямків, таких як автоматизація виробничих процесів, підвищення кваліфікації працівників та вдосконалення управління ресурсами.

Аналіз показників продуктивності праці за період 2021-2023 років свідчить про стабільне зростання обсягу виробництва та підвищення ефективності праці на підприємствах. У 2021 році обсяг виробництва становив 210 мільйонів гривень, у 2022 році він збільшився до 238 мільйонів гривень, а у 2023 році досяг 267 мільйонів гривень. Це успішно про зростання продуктивності праці та успішне управління виробничими процесами.

Одним із основних факторів, що впливають на продуктивність праці на АТ «Житомирські ласощі», є якість виробничого обладнання та технологій. Впровадження сучасних автоматизованих систем дозволяє знизити трудомісткість виробництва та підвищити ефективність праці. Крім того, велике значення має кваліфікація працівників та їх рівень мотивації.

Візуально, оптимізаційні напрями продуктивності праці можна зобразити на рисунку 3.1.

Запропонована оптимізаційна модель забезпечує підвищення трьох ключових напрямів продуктивності праці: автоматизації виробничих процесів, кваліфікації працівників та оптимізації управління ресурсами.

Впровадження сучасних автоматизованих систем є одним із найефективніших способів підвищення продуктивності праці. Для АТ «Житомирські ласощі» це означає зниження трудомісткості продукції, підвищення точності та швидкості виробничих операцій, а також зменшення впливу людського фактора на якість продукції.



**Рис.3.1. Напрями оптимізації виробничих процесів для підвищення продуктивності праці АТ «Житомирські ласощі»**

Джерело: власні дослідження.

Навчання та підвищення кваліфікації працівників є ключовими чинниками для підвищення продуктивності праці. Висококваліфіковані працівники можуть ефективніше використовувати сучасне обладнання, швидше реагувати на виробничі завдання та сприяти інноваціям.

Удосконалення управління ресурсами передбачає оптимізацію використання матеріальних та фінансових ресурсів, що дозволяє знизити витрати та підвищити ефективність виробництва.

Заходи з оптимізації управління ресурсами передбачають:

1. Впровадження системи управління запасами : використовується автоматизована система контролю запасів та поповнення, застосування методів «точно вчасно» (Just-In-Time) для зниження рівня запасів.

2. Оптимізація логістичних процесів: використання сучасних програм для планування та управління логістикою, оптимізація маршрутів доставки та скорочення часу транспортування.

3. Зниження енергоспоживання та витрат на ресурси : впровадження енергоефективних технологій та обладнання, використання відновлюваних джерел енергії для зниження витрат на електроенергію.

Запропоновані заходи з автоматизації виробничих процесів, підвищення кваліфікації працівників та оптимізації управління ресурсами мають на меті суттєво підвищити продуктивність праці на АТ «Житомирські ласощі». Виконання цих заходів зменшити трудомісткість продукції, підвищити ефективність виробництва та покращити фінансові результати підприємства, що у своїй версії забезпечить його стійкий розвиток та конкурентоспроможність на ринку.

Автоматизація виробничих процесів дозволяє значно знизити трудомісткість продукції та підвищити продуктивність праці. Впровадження сучасного обладнання та технологій може скоротити час на виробництво одиниці продукції. Дані запропонованих заходів з підвищення продуктивності праці у АТ «Житомирські ласощі» наведено у таблиці 3.1.

Відповідно таблиці, вартість інвестиції в автоматизацію виробничих процесів складають 20 000 000 грн, що дозволить знизити трудомісткість виробництва продукції на 20%.

Таблиця 3.1.

**Ефективність інвестиційного проєкту підвищення продуктивності праці у АТ «Житомирські ласощі»**

Показник	Результат після впровадження
Трудомісткість	0,004 (-0,001)
Економія робочого часу, год/рік	280 350
Виробіток на одного працівника тис. грн/рік	752, 4 (+10%)
Зниження витрат	10%
Чистий прибуток	+10%

Навчання та підвищення кваліфікації працівників не завжди сприяють підвищенню їх продуктивності. Програми навчання можуть включати як технічні навички, так і навички управління. Припустимо, що витрати на підвищення кваліфікаційної відповідності становлять 5 000 000 грн, і це дозволяє підвищити продуктивність праці на 10%.

Удосконалення управління ресурсами передбачає оптимізацію використання матеріальних та фінансових ресурсів, що дозволяє знизити витрати та підвищити ефективність.

Припустимо, що оптимізація управління ресурсами дозволить знизити витрати на 5% без зміни обсягу виробництва.

Поточні витрати (2023 р.):

Поточні витрати=267,000,000 грн

Очікувані витрати після оптимізації:

$267,000,000 \text{ грн} \times 0,95 = 253,650,000 \text{ грн}$

Об'єднання всіх трьох напрямків дозволяє досягти значного підвищення продуктивності праці та зниження витрат.

Загальний ефект:

1. Автоматизація виробничих процесів:
  - Економія робочого часу: 280 350 год
2. Підвищення кваліфікації працівників:
  - Збільшення обсягу продукції: 631 403 000 грн
3. Оптимізація управління ресурсами:
  - Зниження витрат: 13 350 000 грн (267 000 000 грн - 253 650 000 грн)



Отже, впровадження оптимізаційної моделі підвищення продуктивності праці в АТ «Житомирські ласощі» дозволяє досягти значного підвищення ефективності виробництва та зниження витрат. Для автоматизації обліку, підвищення кваліфікації працівників та оптимізації управління ресурсами підприємство може збільшити обсяги виробництва та покращити свої фінансові показники, що сприяють його стійкому розвитку та конкурентоспроможності на ринку.

Прогнозування обсягу продукції дозволяє оцінити ефективність запропонованих оптимізаційних заходів для підвищення продуктивності праці на підприємствах. На основі взято дані про обсяг продукції за 2021-2023 рр. та очікуване зростання продуктивності на 10% щорічно після впровадження оптимізаційних заходів.

Припустимо, що після впровадження оптимізаційних заходів обсяг продукції збільшується на 10% щорічно. Це можна виразити формулою:

$$p = p_0 \times (1 + r)^t$$

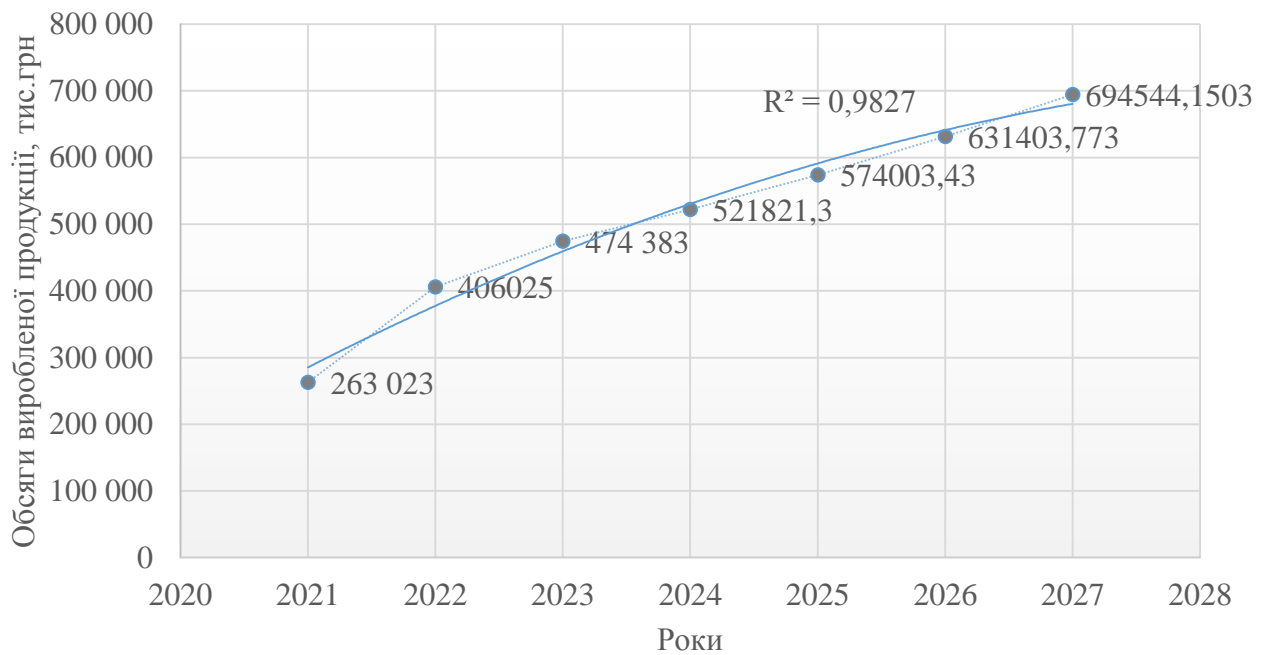
де:

- $p$ — прогнозований обсяг продукції,
- $p_0$ — початковий обсяг продукції (263 023 000 грн. до 2023 р.),
- $r$ — щорічний темп зростання (10% або 0,10),
- $t$ — кількість років від поточногог.

Фактичні обсяги продукції:

- 2021 р.: 263 023 000 грн
- 2022 р.: 406 025 000 грн
- 2023 р.: 474 383 000 грн

На рисунку 3.2. наведені фактичні та прогнозовані обсяги продукції АТ «Житомирські лісоощі» за 2021-2027 рр. після впровадження оптимізаційних заходів:



**Рис.3.2. Прогноз обсягу продукції АТ «Житомирські ласощі» після оптимізації**

Джерело: власні дослідження.

Відтак, запропоновані оптимізаційні заходи, включаючи автоматизацію виробничих процесів, підвищення кваліфікації працівників та оптимізацію управління ресурсами, можуть очікувати значне зростання обсягу продукції. Графік демонструє, що за умов щорічного зростання на 10% обсягу продукції АТ «Житомирські ласощі» може досягти 631 403 тис. грн до 2026 року. Це підтверджує ефективність впроваджених заходів та їх позитивний вплив на продуктивність праці підприємства.

Отже, оптимізація виробничих процесів є актуальним та необхідним заходом для підвищення продуктивності праці АТ «Житомирські ласощі». Це забезпечує економічну ефективність, високу якість продукції та відповідність сучасним вимогам, що є запорукою успішного розвитку ринку компанії в майбутньому.

## ВИСНОКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Дослідження продуктивності праці в АТ «Житомирські ласощі» дало змогу оцінити поточний стан підприємства та розробити основні напрями для його подальшого розвитку. Продуктивність праці є одним із ключових показників ефективності виробничої діяльності, і її підвищення може суттєво вплинути на загальні фінансові результати підприємства. Результати дослідження можуть зробити кілька важливих висновків.

Успішний економічний розвиток підприємства неможливий без ефективного використання всіх виробничих ресурсів, перш за все, людських. Люди стають рушійною силою виробництва, їх праця визначається не лише витратами часу на створення продукції, а й її якістю та конкурентоспроможністю. Продуктивність праці означає здатність підприємства до збільшення обсягів виробництва за одиницю часу при збереженні або підвищенні якості продукції та зменшенні витрат праці на одиницю продукції.

Управління продуктивністю праці на підприємстві є ключовою складовою загального управлінського процесу, що включає п'ять основних фундаментальних компонентів. Основні цілі програми підвищення продуктивності включають раціональне використання персоналу підприємства, мінімізацію витрат виробничого процесу та створення оптимальної системи оцінки рівня продуктивності праці.

На підприємстві АТ «Житомирські ласощі» виявлено низький рівень продуктивності праці, який ускладнюється низькою зацікавленістю працівників у матеріальній винагороді за свою працю, повільною модернізацією технологічних процесів, а також недостатньою технологічною та трудовою дисципліною. Крім того, останнім часом підприємство стикається з глибокою економічною кризою, що поглиблює ці проблеми.

Ефективне управління продуктивністю праці передбачає урахування зовнішніх та внутрішніх чинників, які впливають на підприємство, а також використання системи показників, яка дозволяє оцінювати рівень

продуктивності праці в часі і просторі. Такий підхід дозволяє вчасно реагувати на зміни в умовах виробництва, оптимізувати витрати живої праці та забезпечувати ефективне використання ресурсів підприємства.

Аналіз показників продуктивності праці за період 2021-2023 років свідчить про стабільне зростання обсягу виробництва та підвищення ефективності праці на підприємствах. У 2021 році обсяг виробництва становив 210 мільйонів гривень, у 2022 році він збільшився до 238 мільйонів гривень, а у 2023 році досяг 267 мільйонів гривень. Це успішно про зростання продуктивності праці та успішне управління виробничими процесами.

Одним із основних факторів, що впливають на продуктивність праці на АТ «Житомирські ласощі», є якість виробничого обладнання та технологій. Впровадження сучасних автоматизованих систем дозволяє знизити трудомісткість виробництва та підвищити ефективність праці. Крім того, велике значення має кваліфікація працівників та їх рівень мотивації.

Запропонована оптимізаційна модель забезпечує підвищення трьох ключових напрямів продуктивності праці: автоматизації виробничих процесів, кваліфікації працівників та оптимізації управління ресурсами.

Впровадження сучасних автоматизованих систем може знизити працездатність працівників на 20%. Це дозволяє суттєво зменшити витрати на оплату праці та підвищити загальну ефективність виробництва.

Дослідження показало, що ефективне управління продуктивністю праці є критично важливим для підприємства АТ «Житомирські ласощі». Низький рівень продуктивності праці спричиняється низькою зацікавленістю працівників у результаті своєї праці, повільним впровадженням нових технологій та іншими факторами. Є необхідність вдосконалення системи мотивації та підвищення технологічної та трудової дисципліни для досягнення позитивних змін у продуктивності праці і загальному економічному результаті підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. 7820 компаній переїхали по Україні від початку повномасштабного вторгнення. Опендатабот. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/relocation-in-war-2>
2. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view>
3. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view>
4. Бугайчук В.В., Маслюківська М.І. Економічна сутність продуктивності та ефективності праці. Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів: матеріали збірника II Всеукраїнської науково-практичної конференції. 01 лютого 2024 р. Житомир: Поліський національний університет, 2024. С. 48-53.
5. Василик А.В., Смалійчук Г.В., Лужко Ю.О. Well-Being працівників в організації: сутність, складові та завдання менеджменту персоналу. Бізнес Інформ. 2021. № 11. С. 419-424. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2021\\_11\\_58](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2021_11_58)
6. Гетьман О. О. Продуктивність праці: поняття і види [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/14912-510-produktivnst-prats-ponyattyavidi.html>
7. Грєян А. А. Управління продуктивністю праці на підприємстві в сучасних умовах. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2022. № 11. С. 8-11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj\\_2022\\_11\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2022_11_3)
8. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства. 2-ге видання. //ЦУЛ, 2019. – 304 с.
9. Гусаріна Н. В. Взаємозв'язок зростання продуктивності праці і заробітної плати у промисловості. URL: [http://www.rusnauka.com/ONG\\_2006/Economics/17972.doc.htm](http://www.rusnauka.com/ONG_2006/Economics/17972.doc.htm)
10. Дворник І. В. Продуктивність праці в сільському господарстві/ Український журнал прикладної економіки. 2021. Т. 6, № 2. С. 245-251. URL:

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae\\_2021\\_6\\_2\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2021_6_2_32)

11. Довбенко В.І. Потенціал та розвиток підприємства: навчальний посібник / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – Львів : Львівська політехніка, 2019. – 232 с.

12. Довгаль Н.С. Ресурсний потенціал підприємства: теоретичні основи / Н.С. Довгаль // Науково-технічна інформація. - 2019. - № 1. - С. 42-45. 101

13. Д'яконова І.І., Щербина Т.В., Юрченко А.А., Сіняговський Ю.В. Аналіз сучасних моделей управління мотивацією персоналу у міжнародних компаніях у контексті ціннісних орієнтацій працівників. Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка. 2021. № 3. С. 241-247. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU\\_ekon\\_2021\\_3\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2021_3_29)

14. Єгорова А. С. Застосування інноваційних чинників підвищення продуктивності праці в Україні. Соціально-гуманітарний вісник. 2019. Вип. 26-27. С. 130-132. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj\\_2019\\_26-27\\_53](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2019_26-27_53)

15. Зачосова Н. В., Куценко Д. М., Діденко Т. М. Сутність інновацій та їх місце в структурі чинників економічної безпеки. Економічний простір. 2020. № 159. С.67-68.

16. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник / О.С. Іванілов. - К.: Центр учбової літератури, 2019. - 728 с.

17. Ковальова О. М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. Економічний простір. 2020. № 153. С. 61-64. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2020\\_153\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2020_153_13)

18. Корнєєва Т.; Варела, М.; Луїс, А.Л.; Тейшейра Н. Оцінка продуктивності праці та чинників її підвищення в економіках Європейського Союзу 27 та України. *Економіка* 2022 , 10 , 287. <https://doi.org/10.3390/economies10110287>

19. Кривов'язюк І. В. Суть та класифікаційні підходи до видової характеристики прибутку підприємства / І. В. Кривов'язюк, Р. М. Стрільчук 103 // Економічний форум. 2020. № 4. С. 150-157. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor\\_2020\\_4\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2020_4_23)

20. Кустрич Л. О. Інноваційні методи управління персоналом на підприємствах. Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2022. Вип. 100(2). С. 250-262. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus\\_2022\\_100\(2\)\\_\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2022_100(2)__26)

21. Маслюківська М. М. Удосконалення мотиваційного чинника підвищення продуктивності праці персоналу на підприємстві. Наукові читання – 2024: зб. наукових праць працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених ННІ менеджменту, бізнесу і права Поліського національного університету. Житомир: Поліський національний університет, 2024. С.178-182.

22. Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку показників ресурсоемності валового внутрішнього продукту на рівні національної економіки за основними групами ресурсів, продуктивності праці на рівні національної економіки, регіональному рівні та за видами економічної діяльності і коефіцієнта віддачі основних засобів на рівні національної економіки та за видами економічної діяльності» : від 06.06.2019 р. № 965. URL: <http://www.me.gov.ua>

23. ОЕСР: збірник показників продуктивності ОЕСР 2024. <https://nrat.ukrintei.ua/oesr-zbirnyk-pokaznykiv-produktyvnosti-oesr-2024/>

24. Опитування Американської торговельної палати в Україні та Citi Україна. Ведення бізнесу в воєнній Україні. Вересень 2023. Американська торговельна палата. URL: [https://chamber.ua/wp-content/uploads/2023/09/AmCham-Citi-Survey\\_Doing-...](https://chamber.ua/wp-content/uploads/2023/09/AmCham-Citi-Survey_Doing-...)

25. Писаренко Т. В., Кваша Т. К., Рожкова Л. В., Коваленко О. В. Інноваційна діяльність в Україні у 2019 році: науково-аналітична доповідь. Київ : УкрІНТЕІ, 2020. – 45 с. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/innovatsii-transfer-tehnologiy/2020/08/za-2019-1-1.pdf>

26. Понад 300 тисяч нових ФОПів відкрилося у 2023 році. Оpendatabot. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/foconomics-2023-12>

27. Регіональний бізнес в Україні: досвід, можливості та перешкоди.

Київстар Бізнес. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/regionalnij-biznes-v-ukrayini-dosvid-m...>

28. Ринок праці оживає: у січні зростали зарплати, кількість шукачів і конкуренція. Work.UA. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>

29. Річні підсумки аналізу показників національного ринку праці у 2023 році. Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/news/ricni-pidsumki-analizu-pokaznikiv-nacionalnogo-...>

30. Україна – в топ-100 рейтингу індексу людського розвитку. Погляд – новини Києва та Київщини онлайн. URL : <https://www.poglyad.tv/ukrayina-v-top-100-rejtyngu-indeksu-lyudskogo-rozvytku/>

31. Управління розвитком суб'єктів підприємництва в умовах викликів XXI століття: колективна монографія / Л.О. Аксьонова [та ін.] ; за заг. ред. Т.В. Гринько ; Дніпров. нац. ун-т ім. Олеся Гончара. Дніпро: Біла К.О., 2019. 419 с.

32. Фахівців яких професій найбільше шукають на ринку праці. Olx. URL: <https://blog.olx.ua/34557/fahivciv-jakih-profesij-najbilshe-shukajut-na...>

33. Чабан Г.В., Чабан В.Г. Застосування інноваційних факторів підвищення продуктивності праці. Економічний вісник університету. 2022. Вип. 54. С. 23-29. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu\\_2022\\_54\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2022_54_5)

34. Чебан Т.М., Чебан Є.Е. Методика аналізу витрат на персонал в контексті менеджменту. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. № 3. С. 190-195. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu\\_ekon\\_2020\\_3\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2020_3_37)

35. Kryvusha Svitlana. Issues of state support for growth of labour productivity in the sector of non-market services of the economy of Ukraine. Modern Science – Moderní věda. Praha. Česká republika, Nemoros. 2020. No 6. S. 54–63. (0,6 p.s.) (наукове періодичне видання держави ЄС. ISSN 2336-498X).



## ДОДАТКИ

## Додаток А

Таблиця 1

**Виробництво і збут продукції АТ «Житомирські ласощі»**

Показник	Коефіцієнт чутливості, k	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Потужність підприємства, тис. грн	1,20	263023	406025	474383
Якість продукції, %	1,25	1,1	1,05	1,18
Фондовіддача, грн.	1,1	1,85	3,14	1,67
Витрати на 1 грн. товарної продукції, грн.	1,1	0,78	0,96	64,3
Екологія виробництва (штрафи, тис. грн.)	1,05	1,0	1,0	1,0
Прибуток, тис. грн.	1,15	682	4893	15803
Рентабельність виробництва, %	1,15	0,3	1,40	3,98

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

## Додаток Б

Таблиця 2

**Основні показники виробництва продукції АТ «Житомирські ласощі» у 2021- 2023 рр. в розрізі структурних підрозділів.**

Підрозділ	2021 р.	2022 р.	2023 р.
Виробничий, тис. грн	150000	170000	190000
Підрозділ, тис. грн	30000	35000	40000
Логістичний, тис. грн	20000	22000	25000
Адміністративний, тис. грн	10000	11000	12000
Загальний обсяг виробленої продукції, тис. грн	210000	238000	267000
Кількість постійних працівників, чол	600	650	700
Загальний робочий час, тис. год	1200	1300	1400

Джерело: власні дослідження.

## Додаток В

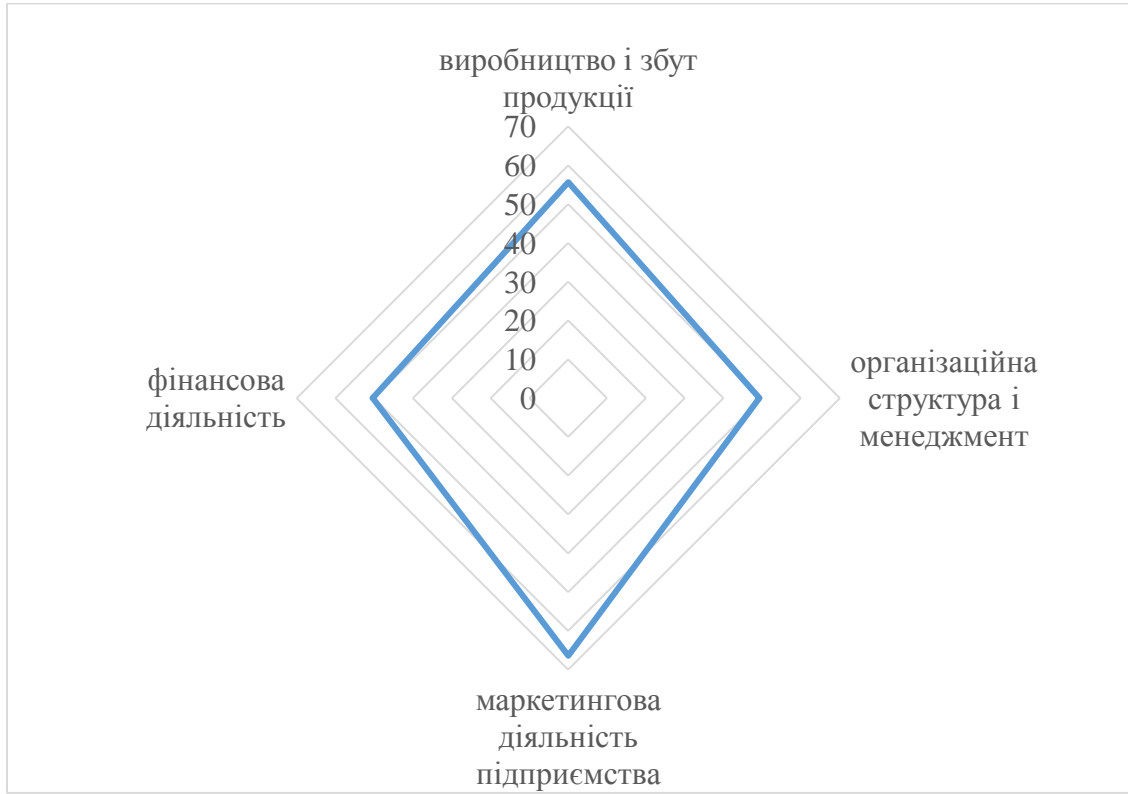
Таблиця 3

## Використання робочого часу у АТ «Житомирські ласощі» у 2023 році

Показники	На одного робітника		Відхилення ( +;-)	
	за планом	фактично	на одного робітника	на всіх робітників (693 особи)
Календарний фонд часу, днів	365	365	-	-
у т.ч.:				
-святкові	-	-	-	-
-вихідні	104	104	-	-
Кількість робочих днів	261	261	-	-
Невиходи на роботу, днів	33	45	+12	+228
У т.ч. з поважних причин:	33	37,3	+4,3	+81,7
-чергові відпустки	22,4	21,9	-0,5	-9,5
-відпустки на навчання	2	3	+1	+19
-відпустки через вагітність і пологи	4	2	-2	-38
-хвороби	3	8	+5	+95
-виконання громадських обов'язків	1,6	2,4	+0,8	+15,2
Втрати робочого часу, днів	-	5	+5	+95
У т.ч.:	-			
- простої	-	2	+2	+38
-прогули	-	1	+1	+19
-невиходи з дозволу адміністрації	-	2	+2	+38
Із них з ініціативи адміністрації	-	-	-	-
- масові невиходи на роботу(страйки)	-	-	-	-
Відпрацьовано, днів	219	210	-9	-171
Тривалість робочого дня, год	8	7,7	-0,3	-5,7
Усього тривалість робочого часу год.	1752	1617	-135	-2565
Надурочно відпрацьований час, год.	-	3,6	+3,6	+68,4
Невиробничі витрати часу, год.	-	104,4	+104,4	+1983,6

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».

## Додаток Г



**Рис. 1. Квадрат потенціалу АТ «ЖИТОМИРСЬКІ ЛАСОЩІ»**

Джерело: розраховано за даними АТ «Житомирські ласощі».