

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки, підприємництва та туризму

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

РОЗГОН ЯНА БОРИСІВНА

УДК 331.101.3:338.43

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ НА
ДП ДГ «НОВА ПЕРЕМОГА» ІНСТИТУТУ СГ ПОЛІССЯ НААН**

Спеціальність 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.

_____ Яна РОЗГОН

Керівник роботи:
Ткачук Василь Іванович,
доктор економічних наук, професор

Житомир-2026

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

Протокол засідання кафедри економіки, підприємництва та туризму
№ ____ від «__» ____ 2026 р.

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва та туризму,

д. е. н., професор _____ Наталія ВАЛІНКЕВИЧ
(підпис)
«__» ____ 2026 р.

Гарант ОПП “Економіка”
першого (бакалаврського) рівня,

к. е. н., доцент _____ Інна ГРАБЧУК
(підпис)
«__» ____ 2026 р.

Результат захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти: Розгон Яна Борисівна
захистив кваліфікаційну роботу з оцінкою:
сума балів за 100-бальною шкалою _____
за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(підпис) _____ (ім'я та прізвище)

АНОТАЦІЯ

Розгон Я. Б. Продуктивність праці та напрями її підвищення на ДП ДГ «Нова Перемога» Інституту сільського господарства Полісся НААН. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 051 «Економіка». Поліський національний університет, Житомир, 2026.

У кваліфікаційній роботі оцінено ефективність використання трудових ресурсів та визначено основні тенденції зміни натуральних, трудових і вартісних показників продуктивності праці досліджуваного підприємства. Обґрунтовано напрями підвищення продуктивності праці підприємства шляхом удосконалення організації праці, підвищення мотивації працівників та впровадження сучасних технологій виробництва.

Ключові слова: продуктивність праці, трудові ресурси, ефективність праці, трудомісткість, персонал, сільськогосподарське підприємство.

SUMMARY

Rozhon Ya. B. Labour productivity and directions for its improvement at the State Enterprise Experimental Farm “Nova Peremoha” of the Polissia Institute of Agriculture of the National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine. – Qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for the degree of bachelor in the specialty 051 «Economics». Polissia National University, Zhytomyr, 2026.

The qualification thesis assesses the efficiency of labour resource utilization and identifies the main trends in the changes of natural, labour, and value-based indicators of labour productivity at the studied enterprise. The directions for improving labour productivity are substantiated through the enhancement of labour organization, strengthening employee motivation, and the implementation of modern production technologies.

Keywords: labour productivity, labour resources, labour efficiency, labour intensity, personnel, agricultural enterprise.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	8
Висновки до Розділу 1.....	18
РОЗДІЛ 2. ДОСЯГНУТИЙ РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ДП ДГ «НОВА ПЕРЕМОГА»	20
Висновки до Розділу 2.....	32
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ДП ДГ «НОВА ПЕРЕМОГА»	34
Висновки до Розділу 3.....	42
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасних умовах соціально-економічних змін та зростання вимог до результативності трудової діяльності питання підвищення продуктивності праці набуває особливої актуальності. Інтенсифікація професійної діяльності, збільшення обсягів інформації, прискорення процесів прийняття управлінських рішень та посилення конкуренції на ринку праці зумовлюють необхідність більш раціонального використання робочого часу та удосконалення організації праці. Ефективне планування та використання трудового потенціалу сприяє підвищенню результативності діяльності працівників і загальної ефективності функціонування підприємств. Особливого значення проблема продуктивності праці набуває в аграрному секторі економіки, який відіграє важливу роль у забезпеченні продовольчої безпеки держави та стабільності соціально-економічного розвитку країни. Рівень продуктивності праці в сільському господарстві безпосередньо впливає на обсяги виробництва аграрної продукції, ефективність використання ресурсів, розвиток аграрних підприємств і підвищення рівня життя сільського населення. Це зумовлює необхідність дослідження проблем продуктивності праці та визначення ефективних напрямів її підвищення на підприємстві, що й визначає актуальність теми дипломної роботи «Продуктивність праці та напрями її підвищення на підприємстві».

Значний внесок у розвиток наукових підходів до дослідження продуктивності праці, визначення її факторів та напрямів підвищення зробили такі науковці, як Н. А. Баннікова [1], В. І. Безпрозванна [2], В. В. Вітвіцький [4], А. В. Герасименко [6], А. А. Греян [8], І. В. Дворник [11], О. Г. Задорожна [15], О. С. Кільницька [17], Н. С. Коткова [20], В. О. Мажара [24], О. С. Михайлова [26], В. А. Нестерук [29], Л. С. Новіченко [30], Т. Г. Олійник [32], І. І. Пасінович [33], М. Ю. Россоха [42], І. М. Танасюк [48], Н. П. Турло [50], О. Б. Хоменко [52], Г. В. Чабан [54], О. О. Чернушкіна [59], Н. В. Шандова [61], А. Ю. Шахно [62] та ін. Узагальнення їхніх досліджень свідчить, що продуктивність праці є

одним із ключових показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства, на який впливають організаційні, економічні, технологічні та мотиваційні чинники.

Мета й завдання кваліфікаційної роботи. Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначено такі завдання:

- розкрити економічну сутність, дослідити систему показників та факторів формування і підвищення продуктивності праці;
- оцінити ефективність використання трудових ресурсів та рівень продуктивності праці на досліджуваному підприємстві;
- розробити практичні заходи щодо підвищення продуктивності праці підприємства в умовах воєнного стану.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є процес формування та зміни рівня продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві. Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів оцінки продуктивності праці, а також економічні відносини, що виникають у процесі пошуку напрямів її підвищення на ДП ДГ «Нова Перемога».

Методи дослідження. У процесі виконання кваліфікаційної роботи були використані такі методи дослідження: абстрактно-логічний метод — для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності продуктивності праці; методи аналізу та синтезу — для дослідження наукових праць і нормативних джерел; порівняльний аналіз — для оцінювання динаміки показників діяльності підприємства; економіко-статистичні методи — для аналізу продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів; графічний метод — для наочного відображення результатів дослідження.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробленні та обґрунтуванні рекомендацій щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві. Запропоновані у роботі напрями удосконалення управління

продуктивністю праці, зокрема вдосконалення організації праці, раціональне використання робочого часу, підвищення рівня професійної підготовки працівників, впровадження сучасних технологій виробництва та удосконалення системи матеріального стимулювання, можуть бути використані у практичній діяльності підприємства з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Апробація результатів бакалаврської кваліфікаційної роботи.

Основні положення, теоретичні узагальнення, практичні розробки та наукові результати бакалаврської кваліфікаційної роботи були апробовані та обговорені на науково-практичних конференціях:

III Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» (20 червня 2025 р., м. Житомир) – тези доповіді на тему: «Продуктивність праці як ключовий фактор ефективності функціонування підприємства».

Науково-практична конференція науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених, яка присвячена Дню науки в Україні «Наукові читання – 2026» (14 травня 2026 р., м. Житомир) – тези доповіді на тему: «Сучасні наукові підходи до трактування продуктивності праці».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел. Зміст викладено на 42 сторінках основного тексту, бакалаврська кваліфікаційна робота містить 14 таблиць і 6 додатків. Список використаних джерел налічує 63 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Найважливішою властивістю праці є її продуктивність, рівень якої характеризує ефективність використання персоналу підприємства. Продуктивність праці є вирішальним чинником підвищення ефективності і конкурентоспроможності виробництва. Економічна сутність продуктивності праці полягає в тому, що вона виражає співвідношення між кількістю виробленої продукції та затратами робочого часу на її виготовлення. Отже, вона характеризує ефективність затрат праці у процесі суспільного виробництва.

Продуктивність праці - це здатність конкретної праці створювати певну кількість продукції за одиницю робочого часу. Продуктивність праці підвищується, якщо збільшується виробництво продукції на одиницю робочого часу або зменшуються затрати праці на одиницю вироблених продуктів.

Продуктивність праці належить до найбільш узагальнюючих показників, що характеризують ефективність функціонування економічної системи та діяльності підприємств [4, с. 83–85]. У наукових дослідженнях вона трактується як показник результативності використання трудових ресурсів у процесі створення матеріальних благ і послуг, що відображає ефективність виробничої діяльності працівників [6, с. 23]. Рациональне використання трудового потенціалу забезпечує підвищення ефективності бізнес-процесів і сприяє стабільності функціонування підприємств в умовах змін зовнішнього середовища [29, с. 133–134]. Також продуктивність праці характеризує внесок працівників у формування фінансових результатів діяльності підприємства та відображає ефективність використання його трудового потенціалу [30, с. 21–22]. У цьому контексті вона виступає важливим показником розвитку як окремого підприємства, так і галузі в цілому [11, с. 246–247]. Для аграрного виробництва продуктивність праці має особливе значення, оскільки характеризує ефективність діяльності підприємств і відображає рівень

використання трудових, земельних, матеріально-технічних та фінансових ресурсів у процесі виробництва аграрної продукції [2, с. 92–93]. У дослідженнях аграрної економіки цей показник розглядається як один із ключових індикаторів ефективності трудової діяльності [17, с. 3–4].

Зростання продуктивності праці виступає важливим чинником формування сукупної пропозиції в ринковій економіці, оскільки сприяє збільшенню обсягів виробництва та підвищенню ефективності господарської діяльності [11, с. 246–247]. Підвищення цього показника забезпечує зниження собівартості продукції, зростання прибутковості підприємства та зміцнення його конкурентних позицій на ринку. Крім того, аналіз продуктивності праці дозволяє виявити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів і покращення результатів господарської діяльності [30, с. 21–22]. У результаті зростання продуктивності праці створюються передумови для підвищення доходів працівників, поліпшення економічних результатів підприємства та забезпечення його стабільного розвитку [8, с. 8–9]. Важливою умовою цього процесу є наявність прямого взаємозв'язку між результатами праці та рівнем винагороди за працю, що стимулює працівників до підвищення результативності діяльності [20, с. 269–272].

Отже, продуктивність праці є важливою економічною категорією, яка відображає ефективність використання трудових ресурсів у процесі виробничої діяльності та характеризує результативність функціонування підприємств. Її рівень визначає можливості зростання обсягів виробництва, зниження витрат, підвищення прибутковості та зміцнення конкурентних позицій суб'єктів господарювання. Продуктивність праці виступає одним із ключових індикаторів ефективності господарської діяльності підприємства, оскільки відображає рівень використання трудового потенціалу та безпосередньо впливає на обсяги виробництва, собівартість продукції, конкурентоспроможність і фінансові результати діяльності суб'єкта господарювання. Водночас продуктивність праці відіграє значну роль у забезпеченні економічного розвитку держави, оскільки сприяє зростанню

доданої вартості, підвищенню рівня доходів населення та покращенню соціально-економічних показників.

Для підприємств зростання продуктивності праці означає більш ефективне використання ресурсів, підвищення результативності виробничих процесів і формування передумов для стабільного розвитку. Для працівників підвищення продуктивності праці пов'язане з можливістю зростання доходів, професійного розвитку та покращення умов праці. З огляду на це продуктивність праці доцільно розглядати як комплексний показник ефективності діяльності, що поєднує економічні, організаційні та соціальні аспекти використання трудового потенціалу.

Подальше дослідження потребує уточнення сутності поняття «продуктивність праці» та узагальнення наукових підходів до його трактування. У науковій економічній літературі поняття продуктивності праці трактується по-різному, що пояснюється складністю та багатогранністю цієї економічної категорії. Дослідники розглядають її як показник результативності трудової діяльності, ефективності використання ресурсів або як результат впливу організаційних, технологічних і соціально-економічних факторів на процес виробництва. Аналіз наукових праць дозволяє систематизувати існуючі визначення поняття продуктивності праці та виділити три основні наукові підходи до його трактування:

1 підхід: продуктивність праці як результативність використання трудових ресурсів;

2 підхід: продуктивність праці як показник ефективності використання ресурсів;

3 підхід: продуктивність праці як результат впливу організаційних, технологічних та соціально-економічних факторів.

Представники першого підходу розглядають продуктивність праці як показник результативності трудової діяльності, який відображає обсяг продукції або виконаних робіт у розрахунку на одиницю витрат праці чи робочого часу (табл. 1.1).

**Трактування продуктивності праці як показника результативності
використання трудових ресурсів**

Автор	Визначення
В. І. Безпрозванна [2]	Продуктивність праці визначається як обсяг виробництва аграрної продукції за одиницю робочого часу та характеризує рівень діяльності підприємства.
І. В. Дворник [11]	Продуктивність праці – це виробництво певної кількості продукції або виконання визначеного обсягу робіт установленної якості за одиницю робочого часу.
Л. С. Новіченко [30]	Продуктивність праці визначається як співвідношення обсягу виробленої продукції або виконаних робіт до витрат праці, необхідних для їх виробництва.
О. О. Чернушкіна [59]	Продуктивність праці характеризує співвідношення результатів праці та витрат праці та відображає ефективність використання трудових ресурсів.
Н. В. Шандова, М. О. Шульга [61]	Продуктивність праці – це співвідношення між обсягом виробленої продукції за певний період часу та витратами праці, необхідними для її створення.

Джерело: складено автором за даними [2; 11; 30; 59; 61]

Аналіз наведених визначень свідчить, що представники першого підходу розглядають продуктивність праці передусім як показник результативності трудової діяльності працівників. У межах цього підходу основна увага приділяється співвідношенню між обсягом виробленої продукції або виконаних робіт і витратами праці, необхідними для їх створення. Такий підхід дозволяє оцінити ефективність використання робочого часу, рівень організації праці та здатність працівників забезпечувати необхідні результати виробничої діяльності. Визначення, запропоновані цими авторами, мають спільну методологічну основу, оскільки продуктивність праці в них розглядається як показник, що відображає обсяг результатів праці, отриманих за певний період часу або на одиницю витрат трудових ресурсів. Саме тому даний підхід широко застосовується у практиці економічного аналізу діяльності підприємств і використовується для оцінки ефективності використання робочої сили.

У межах другого підходу продуктивність праці трактують ширше – як показник ефективності використання не лише трудових, а й інших виробничих ресурсів, які залучаються у процесі створення продукції (табл. 1.2).

**Трактування продуктивності праці як показника ефективності
використання ресурсів**

Автор	Визначення
В. В. Вітвіцький, І. М. Беженар, О. В. Демченко [4]	Продуктивність праці є узагальнюючим показником результативності праці, який характеризує ефективність витрат праці у процесі виробництва товарів і послуг.
А. А. Греян [8]	Продуктивність праці визначається як співвідношення між обсягом виробленої продукції або послуг і обсягом ресурсів, використаних для їх створення.
О. С. Кільницька, М. М. Верлюк [17]	Продуктивність праці характеризує співвідношення обсягу створеної продукції до ресурсів, витрачених на її виробництво.
Н. С. Коткова [20]	Продуктивність праці визначається як обсяг виробництва, розрахований на одиницю праці, що вимірюється чисельністю працівників або відпрацьованим часом.
О. Б. Хоменко [52]	Продуктивність праці характеризує співвідношення результатів діяльності та ресурсів, витрачених на їх досягнення.

Джерело: складено автором за даними [4; 8; 17; 20; 52]

Другий підхід до трактування продуктивності праці є більш широким і комплексним. У межах цього підходу продуктивність праці розглядається не лише як результат використання трудових ресурсів, а як показник ефективності використання всіх ресурсів, залучених у виробничий процес. Представники цього підходу підкреслюють, що результати виробничої діяльності формуються під впливом не лише праці, а й інших факторів виробництва, зокрема капіталу, матеріалів, технологій та інформаційних ресурсів. Тому продуктивність праці у такому розумінні виступає узагальнюючим показником результативності виробничої системи. Застосування цього підходу дозволяє більш повно оцінити ефективність функціонування підприємства, оскільки враховує взаємодію різних виробничих ресурсів та їхній вплив на результати діяльності.

У межах третього підходу продуктивність праці розглядається як комплексний результат взаємодії різних факторів: мотивації працівників, умов праці, корпоративної культури, технологічного розвитку та цифровізації економіки (табл. 1.3).

**Трактування продуктивності праці як результату впливу факторів
розвитку підприємства**

Автор	Визначення
Н. А. Баннікова, О. П. Ващенко [1]	Продуктивність праці розглядається як результативність професійної діяльності працівників, що залежить від організації робочого часу та ефективності управління ресурсами.
О. Г. Задорожна, М. М. Пігальов [15]	Продуктивність праці пов'язується з підвищенням ефективності робочих процесів завдяки цифровізації, автоматизації та використанню сучасних технологій.
В. О. Мажара [24]	Продуктивність праці залежить від корпоративної культури підприємства, яка впливає на мотивацію та поведінку працівників.
О. С. Михайлова [26]	Продуктивність праці характеризує здатність працівників створювати результати діяльності з використанням наявних ресурсів.
В. А. Нестерук [29]	Рівень продуктивності праці залежить від організації праці, умов роботи та ефективності взаємодії працівників.
Т. Г. Олійник, М. В. Крамарчук, О. В. Зозуля [32]	Продуктивність праці значною мірою визначається системою мотивації персоналу та умовами трудової діяльності.
Н. П. Турло, О. Г. Літвін, С. М. Мархонос [50]	Продуктивність праці формується під впливом системи матеріального і нематеріального стимулювання працівників.
Г. В. Чабан, В. Г. Чабан [54]	Продуктивність праці розглядається як результат взаємодії інноваційних, технологічних і соціально-економічних факторів розвитку підприємства.
А. Ю. Шахно, Н. Г. Кутова, А. А. Козир [62]	Продуктивність праці характеризує ефективність використання людського капіталу підприємства.

Джерело: складено автором за даними [1; 15; 24; 26; 29; 32; 50; 54; 62]

У представлених дослідженнях значна увага приділяється розгляду продуктивності праці як результату впливу організаційних, соціально-економічних, мотиваційних та технологічних факторів. У межах цього підходу продуктивність праці розглядається як комплексна характеристика ефективності діяльності працівників, яка формується під впливом умов праці, рівня мотивації персоналу, системи управління, корпоративної культури та рівня технологічного розвитку підприємства. Дослідники підкреслюють, що підвищення продуктивності праці значною мірою залежить від ефективності управління персоналом, створення сприятливих умов праці, використання сучасних технологій, а також від рівня професійної підготовки та мотивації працівників. Такий підхід дозволяє розглядати продуктивність праці не лише як

економічний показник, а як результат комплексного впливу різних факторів розвитку підприємства.

Проведений аналіз наукових підходів дозволяє зробити висновок, що продуктивність праці є складною економічною категорією, яка відображає результативність використання трудових ресурсів у процесі виробництва товарів і послуг. На основі узагальнення наукових підходів продуктивність праці доцільно визначати як узагальнюючий показник ефективності використання трудових ресурсів підприємства, що характеризує співвідношення між результатами трудової діяльності та витратами праці і формується під впливом організаційних, технологічних, економічних та соціально-психологічних факторів. Таке трактування дозволяє розглядати продуктивність праці не лише як кількісний показник виробітку, а як комплексну характеристику ефективності функціонування підприємства.

Оцінювання продуктивності праці є необхідною передумовою визначення ефективності використання трудових ресурсів, виявлення резервів зростання результативності праці та обґрунтування управлінських рішень щодо підвищення ефективності діяльності підприємства. У наукових дослідженнях для цього застосовується система показників і методів, яка відрізняється залежно від рівня аналізу, галузевої специфіки, мети дослідження та доступності інформаційної бази. Найчастіше продуктивність праці оцінюється через співвідношення результатів виробництва і витрат праці, однак у сучасних підходах поряд із традиційними економічними індикаторами використовуються також аналітичні, соціологічні, мотиваційні та багатофакторні методи.

Узагальнення наукових підходів дає підстави стверджувати, що показники продуктивності праці доцільно групувати за кількома напрямками. По-перше, це показники, які безпосередньо відображають результат праці та її витрати, зокрема виробіток, трудомісткість, продуктивність праці на одного зайнятого або на одиницю робочого часу. По-друге, це показники, що характеризують економічні результати діяльності, наприклад валова продукція,

валовий дохід, валова додана вартість, валовий внутрішній продукт, фінансовий результат, капітальні інвестиції та заробітна плата. По-третє, дедалі більшого значення набувають якісні та організаційні критерії оцінювання, які дозволяють враховувати вплив мотивації, корпоративної культури, цифровізації, дистанційної зайнятості, своєчасності виконання завдань і результативності управління персоналом.

Водночас галузева специфіка суттєво впливає на склад показників оцінки продуктивності праці. Особливо це стосується сільськогосподарського виробництва, де результативність праці пов'язана не лише з кількістю зайнятих і обсягами виробленої продукції, а й з особливостями рослинництва і тваринництва, сезонністю виробництва, використанням валової доданої вартості, валової продукції та показників у фактичних і постійних цінах. Саме тому в аграрній сфері оцінювання продуктивності праці має комплексний характер і потребує використання ширшої системи кількісних індикаторів.

З огляду на це доцільно узагальнити основні показники і методи оцінки продуктивності праці, які використовуються в наукових дослідженнях (дод. А).

Таким чином, аналіз наукових підходів свідчить, що оцінювання продуктивності праці ґрунтується на використанні широкої системи кількісних і якісних індикаторів, а також різних методичних підходів — від статистичного й порівняльного аналізу до анкетування, багатофакторних і багатокритеріальних методів. Найбільш поширеними показниками є виробіток, трудомісткість, продуктивність праці на одного зайнятого, валова додана вартість, валовий внутрішній продукт, чисельність працівників, заробітна плата та темпи зміни цих показників.

Узагальнення наукових джерел показує, що для аграрного виробництва використовується більш деталізована система показників оцінки продуктивності праці, яка враховує галузеву специфіку (дод. Б).

У сільськогосподарському виробництві система оцінки продуктивності праці є більш деталізованою, оскільки враховує специфіку аграрного виробництва, поділ на рослинництво і тваринництво, вплив сезонності,

необхідність розрахунків у фактичних і постійних цінах та тісний зв'язок результативності праці з оплатою праці. Це дає підстави стверджувати, що об'єктивне оцінювання продуктивності праці потребує комплексного підходу, який поєднує економічні, трудові, організаційні та галузеві показники.

Отже, розрахунок показників продуктивності праці має важливе значення для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів і результативності господарської діяльності підприємств. Визначення рівня продуктивності праці дозволяє об'єктивно оцінити обсяги виробництва, витрати праці, ефективність використання ресурсів і економічні результати діяльності підприємства.

Показники продуктивності праці дозволяють більш кількісно чим якісно оцінити рівень ефективності використання трудових ресурсів та результативність виробничої діяльності підприємства, тому важливим є встановлення чинників які впливають на зміну продуктивності праці. У наукових дослідженнях наголошується, що продуктивність праці формується під впливом комплексу різноманітних чинників, які можуть як стимулювати її зростання, так і стримувати розвиток [2, с. 91; 4, с. 85; 6, с. 23; 11, с. 247]. Зокрема, дослідники підкреслюють, що на рівень продуктивності праці впливають техніко-економічні, організаційні, соціально-економічні, інституційні та природно-кліматичні чинники, які формують умови функціонування підприємства та визначають ефективність використання трудового потенціалу.

Також у науковій літературі фактори продуктивності праці часто класифікують за характером їх впливу на внутрішні та зовнішні [6, с. 23; 30, с. 22; 61, с. 28]. Внутрішні фактори формуються безпосередньо на рівні підприємства і пов'язані з організацією виробництва, управлінням персоналом, рівнем технічного оснащення та мотивацією працівників. Зовнішні фактори визначаються умовами функціонування підприємства у зовнішньому економічному середовищі та включають державну політику, інвестиційні

процеси, розвиток інфраструктури, природно-кліматичні умови та загальну соціально-економічну ситуацію.

З урахуванням вищевикладеного доцільно систематизувати фактори впливу на продуктивність праці підприємства, що представлено у табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Фактори впливу на продуктивність праці

	Зовнішні фактори	Внутрішні фактори
Сприяють зростанню продуктивності праці	державна підтримка аграрного сектору; розвиток земельних відносин; інвестиції в підприємства; розвиток інфраструктури; науково-технічний прогрес; впровадження цифрових технологій (штучний інтелект, блокчейн, автоматизація); розвиток ринку праці та системи освіти; соціальне партнерство та ефективне трудове законодавство; природно-кліматичні умови, що сприяють веденню сільського господарства	модернізація техніки та технологій; автоматизація виробництва; ефективна організація праці; раціональний розподіл праці; підвищення кваліфікації персоналу; розвиток професійних компетенцій; ефективне управління персоналом; матеріальна і нематеріальна мотивація працівників; розвиток корпоративної культури; позитивний психологічний клімат у колективі; застосування інструментів планування робочого часу; підвищення фондоозброєності та енергоозброєності праці; розвиток інноваційної діяльності підприємства
Стримують зростання продуктивності праці	соціально-економічна нестабільність; міграція населення; руйнування інфраструктури; мобілізація працюючих, ведення господарської діяльності в умовах воєнного стану, нестача кваліфікованих кадрів; економічні кризи; інфляція; безробіття; податковий тиск; несприятливі природно-кліматичні умови; сезонність аграрного виробництва	зношеність основних засобів; використання застарілих технологій; неефективна організація виробництва; низький рівень менеджменту; недостатній рівень інноваційної активності; низька оплата праці; недостатня мотивація персоналу; плинність кадрів; низький рівень кваліфікації працівників; слабка комунікація в колективі; професійне вигорання персоналу

Джерело: складено автором за даними [2; 4; 6; 11; 30; 17; 61].

Аналіз наведених у таблиці факторів свідчить, що рівень продуктивності праці формується під впливом комплексу взаємопов'язаних зовнішніх і внутрішніх чинників. Зовнішні фактори визначають загальні умови функціонування підприємств і пов'язані з економічною політикою держави, інвестиційними процесами, розвитком інфраструктури, станом ринку праці

тощо. Водночас внутрішні фактори формуються безпосередньо на рівні підприємства і відображають ефективність організації виробництва, рівень технічного оснащення, інноваційний розвиток, систему управління персоналом, мотивацію працівників та їх професійний розвиток. Разом з тим на продуктивність праці можуть впливати й фактори, що стримують її зростання, зокрема застарілі технології, низький рівень модернізації виробництва, недостатня мотивація персоналу, нестача кваліфікованих кадрів або несприятливі економічні умови. Особливої уваги потребує аграрний сектор, де результативність праці значною мірою залежить від природно-кліматичних умов, сезонності виробництва та специфіки організації сільськогосподарських робіт.

Висновки до Розділу 1

Отже, продуктивність праці є важливою економічною категорією, що відображає ефективність використання трудових ресурсів та результативність діяльності підприємства. Її рівень впливає на обсяги виробництва, собівартість продукції, прибутковість і конкурентоспроможність підприємств. Водночас зростання продуктивності праці сприяє економічному розвитку, підвищенню доходів населення та ефективнішому використанню трудового потенціалу. проведений аналіз наукових підходів до трактування поняття продуктивності праці свідчить, що в економічній науці відсутнє єдине універсальне визначення цієї категорії. Більшість дослідників розглядають продуктивність праці як показник результативності використання трудових ресурсів, що відображає співвідношення результатів праці та витрат робочого часу. Водночас сучасні підходи доповнюють традиційне трактування, розглядаючи продуктивність праці як результат впливу широкого кола факторів, зокрема організаційних, мотиваційних, технологічних та соціально-економічних. Таким чином, продуктивність праці виступає одним із найважливіших показників ефективності діяльності підприємства, оскільки вона характеризує рівень

використання трудових ресурсів, визначає можливості економічного розвитку підприємства та є важливим чинником підвищення його конкурентоспроможності.

Отже, розрахунок показників продуктивності праці має важливе значення для об'єктивної оцінки ефективності використання трудових ресурсів у агропромисловому комплексі. Визначення таких показників, як виробіток на одного працівника, трудомісткість продукції, обсяг виробництва, валова додана вартість і чисельність зайнятих, дозволяє оцінити результативність праці в рослинництві та тваринництві, а також визначити динаміку ефективності аграрного виробництва. Систематичний аналіз цих індикаторів дає змогу виявляти резерви підвищення продуктивності праці, обґрунтовувати управлінські рішення щодо оптимізації витрат праці, удосконалення організації виробництва та підвищення конкурентоспроможності підприємств агропромислового комплексу.

Отже, рівень продуктивності праці формується під впливом комплексу взаємопов'язаних зовнішніх і внутрішніх факторів, які визначають ефективність використання трудових ресурсів підприємства. До внутрішніх належать рівень організації праці, технічне забезпечення виробництва, мотивація та кваліфікація персоналу, тоді як зовнішні пов'язані з економічними умовами господарювання, інвестиційними процесами, державною політикою та природно-кліматичними особливостями. Урахування цих чинників дозволяє виявляти резерви підвищення продуктивності праці та формувати ефективну систему управління трудовими ресурсами підприємства, зокрема в агропромисловому комплексі.

РОЗДІЛ 2

ДОСЯГНУТИЙ РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ДП ДГ «НОВА ПЕРЕМОГА»

Державне підприємство «Дослідне господарство «Нова Перемога» Інституту сільського господарства Полісся НААН» є аграрним підприємством, що функціонує у системі Національної академії аграрних наук України. Підприємство розташоване за адресою: Житомирська область, Житомирський район, с. Стара Чорторя, вул. Молодіжна, 1 [16].

Підприємство було засноване у 1992 році, а з 2012 року воно є учасником Асоціації виробників молока Житомирської області. Земельний банк господарства становить близько 2270 га. Основною спеціалізацією підприємства є рослинництво і тваринництво. У рослинницькій галузі господарство вирощує такі основні культури, як пшениця, ячмінь, овес, кукурудза, соняшник, а також гречка, горох, соя. Тваринницька галузь представлена скотарством молочного та м'ясного напрямку, а також свинарством. Таким чином, ДП ДГ «Нова Перемога» є багатогалузевим аграрним підприємством, яке поєднує виробництво сільськогосподарської продукції з впровадженням наукових розробок, що сприяє розвитку аграрного сектору регіону.

Також, слід зазначити, що відповідно до даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб підприємство ДП «Дослідне господарство «Нова Перемога» Інституту сільського господарства Полісся НААН» перебуває у стані припинення у результаті реорганізації, що пов'язано з процесами реформування державних підприємств у системі Національної академії аграрних наук України. Процес перетворення розпочато з 06.12.2025 р. [16].

Для комплексної оцінки ефективності діяльності ДП ДГ «Нова Перемога» та визначення передумов підвищення продуктивності праці доцільно здійснити узагальнений аналіз фінансового стану підприємства. Узагальнені результати

розрахунків показників фінансового стану та ефективності діяльності ДП ДГ «Нова Перемога» за 2023–2025 рр. наведено в дод. В.

Зведені дані дод. В свідчать про позитивні зміни у фінансовому стані ДП ДГ «Нова Перемога» протягом 2023–2025 рр., що створює передумови для підвищення продуктивності праці. Зокрема, спостерігається зростання коефіцієнтів ліквідності: загальний коефіцієнт покриття збільшився з 2,393 у 2023 р. до 4,190 у 2025 р., а коефіцієнт швидкої ліквідності – з 1,200 до 4,148. Це свідчить про підвищення здатності підприємства своєчасно погашати поточні зобов'язання та забезпечувати безперервність виробничого процесу.

Показники фінансової стійкості ДП ДГ «Нова Перемога» також демонструють позитивну тенденцію. Коефіцієнт автономії зріс з 0,827 до 0,924, що свідчить про високу частку власного капіталу у структурі фінансування діяльності підприємства. Зменшення коефіцієнта фінансової залежності та концентрації залученого капіталу свідчить про зниження залежності від позикових ресурсів. Це створює більш стабільні умови для розвитку підприємства та інвестування у виробництво, що може сприяти підвищенню продуктивності праці.

Важливою тенденцією є зростання показників ділової активності ДП ДГ «Нова Перемога». Коефіцієнт оборотності оборотних засобів зріс з 1,562 до 2,173, а тривалість їх обороту скоротилася на 65,8 днів. Значно прискорилося оборотність дебіторської заборгованості, а тривалість операційного циклу скоротилася з 199,4 до 28,3 днів. Це свідчить про більш ефективне використання ресурсів підприємства та оптимізацію виробничо-господарських процесів, що безпосередньо впливає на підвищення ефективності праці.

Показники рентабельності ДП ДГ «Нова Перемога» також мають позитивну динаміку. Рентабельність підприємства зросла з 0,7 % у 2023 р. до 2,0 % у 2025 р., рентабельність активів – з 0,4 % до 1,4 %, а рентабельність власного капіталу – з 0,5 % до 1,5 %. Зростання прибутковості свідчить про підвищення ефективності використання виробничих ресурсів і результативності господарської діяльності.

Таким чином, покращення показників ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності та рентабельності створює сприятливі економічні передумови для підвищення ефективності використання трудових ресурсів ДП ДГ «Нова Перемога». Рациональне управління фінансовими ресурсами, прискорення оборотності капіталу та зростання прибутковості сприяють підвищенню продуктивності праці та загальної ефективності діяльності ДП ДГ «Нова Перемога».

Площу сільськогосподарських угідь ДП ДГ «Нова Перемога» наведено табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Площа та структура сільськогосподарських угідь ДП ДГ «Нова Перемога» за 2023-2025 рр.

Показник	2023 р.		2024 р.		2025 р.		2025 р. ± до 2023 р.	
	га	%	га	%	га	%	+, -	%
Рілля	1951	75,7	2158	83,7	1881	73	-70	96,4
Сінокоси	288	11,2	373	14,5	277	10,7	-11	96,2
Пасовища	339	13,1	47	1,8	420	16,3	81	123,9
Разом	2578	100	2578	100	2578	100	0	100

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога».

Дані таблиці 2.1 свідчать, що загальна площа сільськогосподарських угідь ДП ДГ «Нова Перемога» протягом 2023–2025 рр. залишалася незмінною та становила 2578 га. Водночас відбулися певні зміни у структурі земельних угідь.

Найбільшу частку в структурі сільськогосподарських угідь займала рілля. У 2023 році її площа становила 1951 га або 75,7 % загальної площі угідь. У 2025 році площа ріллі скоротилася до 1881 га, що на 70 га менше порівняно з 2023 роком. Її частка зменшилася до 73,0 %.

За даними відкритої інформації, середня чисельність працівників ДП ДГ «Нова Перемога» Інституту сільського господарства Полісся НААН у 2023 р. становила 163 особи, у 2024 р. — 164 особи, а у 2025 р. — 147 осіб [16].

Оцінку забезпеченості персоналу ДП ДГ «Нова Перемога» виробничими ресурсами представлено у табл. 2.2.

**Забезпеченість персоналу ДП ДГ «Нова Перемога» виробничими
ресурсами за 2023-2025 рр.**

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				+, -	у %
Середньооблікова чисельність працівників, чол	163	164	147	-16	90,2
Річний фонд оплати праці, тис.грн:	16550	22318	25197	8647	152,2
Середньорічна оплата праці працівника, тис.грн	101,5	136,1	171,4	69,9	168,8
Середньорічна вартість оборотних засобів , тис.грн:	39204,5	46882,0	38308,0	-896,5	97,7
Припадає оборотних засобів на працівника, тис.грн	240,52	285,87	260,60	20,08	108,3
Середньорічна вартість основних засобів , тис.грн:	23835,0	23267,5	25694,0	1859,0	107,8
Коефіцієнт зносу основних засобів	42,1	43,6	39,1	-3,1	92,8
Фондоозброєність, тис.грн./чол.	146,23	141,88	174,79	28,56	119,5

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

З даних табл. 2.2 видно, що середньооблікова чисельність працівників підприємства у 2023–2025 рр. зменшилась з 163 до 147 осіб, або на 16 осіб (9,8 %). Зменшення чисельності персоналу може бути пов'язане з оптимізацією трудових ресурсів або зовнішніми економічними умовами. Водночас спостерігається суттєве зростання фонду оплати праці. Так, річний фонд оплати праці збільшився з 16 550 тис. грн у 2023 році до 25 197 тис. грн у 2025 році, що становить приріст на 8 647 тис. грн або 52,2 %. Відповідно зросла і середньорічна оплата праці одного працівника – з 101,5 тис. грн до 171,4 тис. грн, або на 68,8 %. Середньорічна вартість оборотних засобів за досліджуваний період дещо зменшилася і у 2025 році становила 38 308,0 тис. грн, що на 896,5 тис. грн менше порівняно з 2023 роком. Водночас у розрахунку на одного працівника забезпеченість оборотними засобами зросла на 20,08 тис. грн або на 8,3 %, що пояснюється скороченням чисельності персоналу. Середньорічна вартість основних засобів зросла з 23 835,0 тис. грн у 2023 році до 25 694,0 тис. грн у 2025 році, що свідчить про певне оновлення матеріально-технічної бази

підприємства. Водночас коефіцієнт зносу основних засобів знизився з 42,1 % до 39,1 %, що також свідчить про покращення технічного стану основних засобів. Показник фондоозброєності праці зріс з 146,23 тис. грн на одного працівника у 2023 році до 174,79 тис. грн у 2025 році, або на 19,5 %. Зростання фондоозброєності є позитивною тенденцією, оскільки забезпечує підвищення технічного оснащення праці та створює передумови для зростання продуктивності праці.

Наявність в ДП ДГ «Нова Перемога» техніки представлено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Наявність техніки ДП ДГ «Нова Перемога» за 2023-2025 рр.

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				+, -	у %
Трактори	21	21	19	-2	90,5
Автомобілі	27	27	22	-5	81,5
у т.ч. вантажні автомобілі	22	22	18	-4	81,8
Зернозбиральні комбайни	3	3	2	-1	66,7
Тракторні причеми	6	6	3	-3	50,0
Кормозбиральні комбайни	3	3	1	-2	33,3

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

З даних табл. 2.3 видно скорочення кількості сільськогосподарської техніки ДП ДГ «Нова Перемога» у 2023–2025 рр., що може негативно впливати на рівень продуктивності праці працівників підприємства. Найбільше скоротилася кількість кормозбиральних комбайнів – на 2 одиниці, або на 66,7 %, тракторних причепів – на 3 одиниці, або на 50,0 %, та зернозбиральних комбайнів – на 1 одиницю, або на 33,3 %. Кількість автомобілів зменшилася на 5 одиниць, або на 18,5 %, вантажних автомобілів – на 4 одиниці, або на 18,2 %, а тракторів – на 2 одиниці, або на 9,5 %.

Формування прибутку безпосередньо залежить від рівня продуктивності праці. З метою оцінки результативності господарської діяльності ДП ДГ «Нова Перемога» доцільно проаналізувати формування фінансового результату підприємства за 2023–2025 рр. (дод. Г).

З даних дод. Г констатуємо, що протягом 2023–2025 рр. фінансові результати ДП ДГ «Нова Перемога» мають позитивну динаміку. Чистий дохід

від реалізації продукції зріс з 61 219 тис. грн у 2023 р. до 83 262 тис. грн у 2025 р., тобто на 22 043 тис. грн або на 36,0 %. Зростання доходу свідчить про збільшення обсягів реалізації продукції та підвищення результативності виробничої діяльності підприємства, що є одним із факторів підвищення продуктивності праці. Водночас собівартість реалізованої продукції також зросла з 57 616 тис. грн до 76 786 тис. грн, що становить 19 170 тис. грн або 33,3 %. Незважаючи на зростання витрат, валовий прибуток ДП ДГ «Нова Перемога» збільшився з 3 603 тис. грн у 2023 р. до 6 476 тис. грн у 2025 р., тобто на 2 873 тис. грн або на 79,7 %. Це свідчить про підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства та більш результативне використання ресурсів, у тому числі трудових. Позитивною тенденцією є також значне зростання фінансового результату ДП ДГ «Нова Перемога». Прибуток збільшився з 407 тис. грн у 2023 р. до 1 613 тис. грн у 2025 р., що у майже чотири рази більше, ніж у базовому році. Така динаміка свідчить про підвищення ефективності господарської діяльності підприємства та більш раціональне використання виробничих ресурсів.

Зростання фінансових результатів ДП ДГ «Нова Перемога» створює передумови для подальшого підвищення продуктивності праці, оскільки збільшення прибутку дозволяє підприємству спрямовувати кошти на модернізацію виробництва, удосконалення матеріально-технічної бази, впровадження нових технологій та стимулювання працівників. Таким чином, позитивна динаміка фінансових результатів діяльності ДП ДГ «Нова Перемога» свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів та формує економічні передумови для зростання продуктивності праці.

Для аналізу продуктивності праці в ДП ДГ «Нова Перемога» доцільно використовувати натуральні, трудові та вартісні показники. Натуральні показники дають можливість оцінити продуктивність праці у процесі виробництва конкретних видів сільськогосподарської продукції.

В таблиці 2.4 наведено натуральні показники продуктивності праці для досліджуваного підприємства.

Таблиця 2.4

Натуральні показники продуктивності праці ДП ДГ «Нова Перемога»

Показник	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				(+, -)	в %
Продуктивність земельних угідь, ц					
вироблено зернових та зернобобових культур на 100 га ріллі	103028,1	73116,7	137110,3	34082,2	133,1
вироблено соняшнику на 100 га ріллі	13546,9	12677,8	25493,1	11946,2	188,2
вироблено м'яса всіх видів на 100 га с.-г. угідь, ц	25,3	26,4	23	-2,3	90,9
вироблено молока на 100 га с.-г. угідь, ц	741,2	530,5	617,1	-124,1	83,3
Урожайність основних культур, ц/га					
зернові та зернобобові культури	41,6	34,3	54,5	12,9	131
кукурудза на зерно	62,7	96	—	—	—
соняшник	25,5	20,7	29,6	4,1	116,1
соя	14,6	27,1	17,7	3,1	121,2
ріпак	30,3	30	24,2	-6,1	79,9
кукурудза на силос і зелений корм	198,6	233,7	325,3	126,7	163,8
Продуктивність тварин, кг					
середньорічний приріст 1 голови ВРХ, кг	244,7	228,8	275,5	30,8	112,6
середньорічний приріст 1 голови свиней, кг	183,3	169,4	165,6	-17,7	90,3
середньорічний надій від корови, кг	3821,6	2735,2	3535,6	-286	92,5

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

З даних табл. 2.4 видно, що у 2023–2025 рр. показники продуктивності земельних угідь ДП ДГ «Нова Перемога» змінювалися нерівномірно. Зросло виробництво зернових та зернобобових культур на 100 га ріллі – на 34082,2 ц, або на 33,1 %, а також виробництво соняшнику на 100 га ріллі – на 11946,2 ц, або на 88,2 %, що свідчить про підвищення ефективності використання ріллі. Водночас показники продуктивності земель у тваринництві знизилися: виробництво м'яса всіх видів на 100 га с.-г. угідь скоротилося на 2,3 ц, або на 9,1 %, а виробництво молока – на 124,1 ц, або на 16,7 %. Урожайність більшості сільськогосподарських культур у 2025 р. порівняно з 2023 р. зросла. Найбільше підвищилася урожайність кукурудзи на силос і зелений корм – на 126,7 ц/га, або на 63,8 %, зернових та зернобобових культур – на 12,9 ц/га, або на 31,0 %, соняшнику – на 4,1 ц/га, або на 16,1 %, а сої – на 3,1 ц/га, або на 21,2 %. Разом

із цим урожайність ріпаку зменшилася на 6,1 ц/га, або на 20,1 %. У тваринництві середньорічний приріст 1 голови ВРХ зріс на 30,8 кг, або на 12,6 %, тоді як середньорічний приріст 1 голови свиней скоротився на 17,7 кг, або на 9,7 %, а середньорічний надій від корови – на 286,0 кг, або на 7,5 %.

Далі розрахуємо трудові показники продуктивності досліджуваного підприємства, а саме трудомісткість виробництва основних видів продукції ДП ДГ «Нова Перемога» (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Трудомісткість виробництва основних видів продукції ДП ДГ «Нова Перемога»,

Вид продукції	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				(+, -)	в %
В рослинництві, люд. год / ц					
зернові та зернобобові культури	1,21	3,15	2,16	0,95	178,5
кукурудза на зерно	1,1	0,68	–	–	–
соняшник	2,31	2,41	1,62	-0,69	70,1
соя	3,24	2,29	3,14	-0,1	96,9
ріпак	1,58	1,85	1,82	0,24	115,2
багаторічні та однорічні трави					
на сіно	0,19	0,26	0,24	0,05	126,3
насіння трав	–	5,65	9,52	–	–
зелена маса	0,02	0,1	0,08	0,06	400
кукурудза на силос і зелений корм	0,04	0,03	0,02	-0,02	50
силос	0,05	0,04	0,04	-0,01	80
сінаж	0,05	0,03	0,05	0	100
В тваринництві, люд. год / ц					
приріст живої маси	31,83	32,26	35,19	3,36	110,6
приріст живої маси свиней	72,73	81,97	94,34	21,61	129,7
молоко	2,93	4,39	3,71	0,78	126,6
мед	142,86	1,86	3,44	-139,42	2,4

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

З даних табл. 2.5 видно, що трудомісткість виробництва основних видів продукції ДП ДГ «Нова Перемога» у 2023–2025 рр. змінювалася нерівномірно. У рослинництві трудомісткість виробництва зернових та зернобобових культур зросла на 0,95 люд.-год./ц, або на 78,5 %, ріпаку – на 0,24 люд.-год./ц, або на 15,2 %, сіна – на 0,05 люд.-год./ц, або на 26,3 %, а зеленої маси – у 4 рази. Це свідчить про підвищення затрат праці на виробництво зазначених видів продукції. Водночас трудомісткість виробництва соняшнику скоротилася на

29,9 %, кукурудзи на силос і зелений корм – на 50,0 %, а силосу – на 20,0 %, що свідчить про підвищення продуктивності праці у виробництві цих видів продукції. У тваринництві спостерігається зростання трудомісткості виробництва основних видів продукції. Зокрема, трудомісткість приросту живої маси ВРХ збільшилася на 10,6 %, приросту живої маси свиней – на 29,7 %, а виробництва молока – на 26,6 %. Це свідчить про збільшення затрат праці на виробництво продукції тваринництва та зниження рівня продуктивності праці у галузі.

Оберненими до трудомісткості є показники виробництва продукції (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Показники виробництва продукції ДП ДГ «Нова Перемога»,

Вид продукції	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				(+, -)	в %
В рослинництві, ц / люд.год					
зернові та зернобобові культури	0,83	0,32	0,46	-0,37	55,4
кукурудза на зерно	0,91	1,47	—	—	—
соняшник	0,43	0,41	0,62	0,19	144,2
соя	0,31	0,44	0,32	0,01	103,2
ріпак	0,63	0,54	0,55	-0,08	87,3
багаторічні та однорічні трави					
на сіно	5,26	3,85	4,17	-1,09	79,3
насіння трав	—	0,18	0,11	—	—
зелена маса	50,00	10,00	12,50	-37,50	25,0
кукурудза на силос і зелений корм	25,00	33,33	50,00	25,00	200,0
силос	20,00	25,00	25,00	5,00	125,0
сінаж	20,00	33,33	20,00	0,00	100,0
В тваринництві, ц / люд.год					
приріст живої маси	0,03	0,03	0,03	0,00	90,9
приріст живої маси свиней	0,01	0,01	0,01	0,00	77,1
молоко	0,34	0,23	0,27	-0,07	78,9
мед	0,01	0,54	0,29	0,28	4166,7

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

З даних табл. 2.6 видно, що показники виробництва продукції на 1 люд.-год. у ДП ДГ «Нова Перемога» у 2023–2025 рр. змінювалися нерівномірно. У рослинництві найбільше зріс виробіток кукурудзи на силос і зелений корм – на 25,0 ц/люд.-год., або у 2 рази, соняшнику – на 0,19 ц/люд.-год., або на 44,2 %, а силосу – на 25,0 %. Також незначно підвищився виробіток сої – на 3,2 %. Це

свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів при виробництві зазначених видів продукції. Водночас виробіток зернових та зернобобових культур скоротився на 44,6 %, ріпаку – на 12,7 %, сіна – на 20,7 %, а зеленої маси – на 75,0 %, що свідчить про зростання затрат праці на виробництво цих культур. У тваринництві спостерігається переважно зниження виробітку продукції на 1 люд.-год. Зокрема, виробіток приросту живої маси ВРХ скоротився на 9,1 %, приросту живої маси свиней – на 22,9 %, а молока – на 21,1 %. Це свідчить про зниження продуктивності праці у тваринництві та збільшення трудових витрат на виробництво продукції.

Перейдемо до вартісних показників і порівняємо виробництво валової продукції та затрат праці на її виробництво ДП ДГ «Нова Перемога» (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Оцінка продуктивності використання затрат часу ДП ДГ «Нова
Перемога» за 2023-2025 рр.**

Показник	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				(+, -)	в %
Валова продукція (по собіварт.), тис.грн	58700	66424	71181	12481	121,3
в рослинництві	35643	45673	42504	6861	119,2
у % до загального	60,7	68,8	59,7	-1,0	-
в тваринництві	23057	20751	28677	5620	124,4
у % до загального	39,3	31,2	40,3	1,0	-
Затрати праці разом, тис. люд. год	165	226	213	48	129,1
в рослинництві	85	140	129	44	151,8
у % до загального	51,5	61,9	60,6	9,1	-
в тваринництві	80	86	84	4	105,0
у % до загального	48,5	38,1	39,4	-9,0	-
Вироблено валової продукції на 1 люд. год, грн	355,76	293,91	334,21	-21,54	93,9
в рослинництві	419,33	326,24	329,49	-89,84	78,6
в тваринництві	288,21	241,29	341,39	53,18	118,5

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

З даних табл. 2.7 видно, що у 2023–2025 рр. обсяг валової продукції ДП ДГ «Нова Перемога» зріс на 12481 тис. грн, або на 21,3 %, що свідчить про загальне збільшення масштабів виробництва. При цьому валова продукція рослинництва зросла на 6861 тис. грн, або на 19,2 %, а тваринництва – на 5620 тис. грн, або на 24,4 %. У структурі валової продукції найбільшу частку займало

рослинництво, хоча його питома вага у 2025 р. порівняно з 2023 р. скоротилася на 1,0 в.п., тоді як частка тваринництва зросла на 1,0 в.п.

Разом із цим затрати праці на виробництво продукції збільшилися на 48 тис. люд.-год., або на 29,1 %. Найбільше зросли затрати праці у рослинництві – на 44 тис. люд.-год., або на 51,8 %, унаслідок чого частка галузі у загальних затратах праці підвищилася з 51,5 % до 60,6 %. У тваринництві затрати праці зросли лише на 5,0 %, а їх частка у загальному обсязі трудових затрат скоротилася на 9,0 в.п.

Незважаючи на зростання валової продукції, ефективність використання затрат часу загалом знизилася. Виробництво валової продукції на 1 люд.-год. у 2025 р. порівняно з 2023 р. скоротилося на 21,54 грн, або на 6,1 %. Найбільше зниження спостерігається у рослинництві, де виробіток валової продукції на 1 люд.-год. зменшився на 89,84 грн, або на 21,4 %, що свідчить про випереджаюче зростання затрат праці порівняно з обсягами виробництва продукції. Водночас у тваринництві показник зріс на 53,18 грн, або на 18,5 %, що характеризує підвищення продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів у галузі.

Отже, у 2023–2025 рр. у ДП ДГ «Нова Перемога» спостерігалось збільшення обсягів валової продукції та затрат праці, однак ефективність використання робочого часу загалом дещо знизилася через більш швидке зростання трудових затрат порівняно з темпами приросту виробництва продукції.

Для більш повної оцінки результативності використання трудових ресурсів ДП ДГ «Нова Перемога» доцільно проаналізувати безпосередні показники продуктивності праці, зокрема виробіток продукції на одного працівника та продуктивність використання витрат на оплату праці. Дані таблиці 2.8 свідчать про зростання продуктивності праці на ДП ДГ «Нова Перемога». Зокрема, виробництво товарної продукції на одного працівника зросло з 375,58 тис. грн у 2023 році до 566,41 тис. грн у 2025 році, що становить приріст на 50,8 %.

Таблиця 2.8

**Оцінка продуктивності використання персоналу ДП ДГ «Нова Перемога»
за 2023-2025 рр.**

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				+, -	у %
Вироблено на 1 працівника, тис.грн					
• товарної продукції	375,58	428,93	566,41	190,83	150,8
• валової продукції	426,68	460,02	460,63	33,95	108,0
Вироблено на 1 грн витрачену на оплату праці, грн					
• товарної продукції	3,699	3,152	3,304	-0,395	89,3
• валової продукції	4,202	3,380	2,687	-1,515	63,9

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

Також збільшився обсяг валової продукції на одного працівника – з 426,68 тис. грн до 460,63 тис. грн. Водночас показник виробництва товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці дещо знизився – з 3,699 грн у 2023 році до 3,304 грн у 2025 році. Аналогічна тенденція спостерігається і щодо виробництва валової продукції на 1 грн фонду оплати праці, що може бути пов'язано зі значним зростанням витрат на оплату праці. Показник фондівіддачі за виручкою зріс з 2,568 грн у 2023 році до 3,241 грн у 2025 році, що свідчить про підвищення ефективності використання основних засобів. Також зросла матеріаловіддача – з 1,436 грн до 1,890 грн, що свідчить про більш ефективне використання матеріальних ресурсів у процесі виробництва.

Остаточну оцінку результативності використання трудових ресурсів доцільно здійснити на основі показників, які відображають рівень отриманого прибутку у розрахунку на одного працівника та на на оплату праці (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Оцінка ефективності використання персоналу ДП ДГ «Нова Перемога» за
2023-2025 рр.**

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.	2025 р. до 2023 р.	
				+, -	у %
Отримано прибутку (збитку) в розрахунку на:					
• середньорічного працівника, грн	2496,93	6554,88	10972,79	8475,86	439,5
• на 1 грн фонду оплати праці, грн	0,025	0,048	0,064	0,039	260,3

Джерело: розраховано на основі даних ДП ДГ «Нова Перемога»

З даних табл. 2.9 видно, що ефективність використання персоналу ДП ДГ «Нова Перемога» у досліджуваний період суттєво зросла. Зокрема, прибуток у розрахунку на одного працівника збільшився з 2 496,93 грн у 2023 році до 10 972,79 грн у 2025 році, тобто майже у 4,4 раза. Показник прибутку на 1 грн фонду оплати праці також зріс з 0,025 грн до 0,064 грн, що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів та зростання результативності діяльності підприємства.

Висновки до Розділу 2

Проведений аналіз основних фінансово-економічних показників діяльності ДП ДГ «Нова Перемога» дозволяє зробити висновок, що підприємство в цілому характеризується відносно стабільним фінансовим станом та позитивною динамікою окремих показників господарської діяльності. Протягом досліджуваного періоду спостерігається зростання обсягів реалізації продукції, збільшення валового прибутку та фінансового результату від операційної діяльності, що свідчить про підвищення ефективності функціонування підприємства. Водночас підприємство зберігає достатній рівень фінансової стійкості та ліквідності, що забезпечує стабільність його господарської діяльності. Покращення показників ділової активності та рентабельності, а також прискорення оборотності ресурсів свідчать про більш ефективне використання матеріальних, фінансових і трудових ресурсів підприємства. Це, у свою чергу, створює передумови для підвищення результативності виробничої діяльності та зростання продуктивності праці. Таким чином, результати проведеного аналізу підтверджують, що ефективність фінансово-господарської діяльності ДП ДГ «Нова Перемога» значною мірою залежить від раціонального використання трудових ресурсів, удосконалення організації виробництва та впровадження сучасних технологій. Підвищення продуктивності праці є одним із ключових напрямів подальшого розвитку

підприємства, оскільки саме воно забезпечує зростання обсягів виробництва, зниження витрат та підвищення прибутковості діяльності.

Проведений аналіз рівня продуктивності праці ДП ДГ «Нова Перемога» свідчить про неоднозначні тенденції у використанні трудових ресурсів підприємства у 2023–2025 рр. У рослинництві спостерігалось підвищення більшості натуральних показників продуктивності праці, зокрема урожайності культур та обсягів виробництва продукції на 100 га ріллі, тоді як у тваринництві окремі показники мали тенденцію до зниження. Аналіз трудових показників засвідчив зростання трудомісткості виробництва окремих видів продукції та скорочення виробітку на 1 люд.-год. за рядом культур і продукції тваринництва, що свідчить про збільшення затрат праці. Водночас вартісні показники характеризують загальне підвищення результативності діяльності підприємства. Зросли обсяги валової та товарної продукції, виробленої на одного працівника, а також суттєво підвищилися показники прибутку в розрахунку на працівника та на 1 грн фонду оплати праці. Це свідчить про підвищення економічної ефективності використання персоналу та покращення фінансових результатів діяльності підприємства. Загалом, незважаючи на окремі проблеми у сфері трудомісткості виробництва, ДП ДГ «Нова Перемога» у досліджуваному періоді забезпечило зростання ефективності використання трудових ресурсів у вартісному вимірі.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ДП ДГ «НОВА ПЕРЕМОГА»

Підвищення продуктивності праці на підприємстві потребує комплексного підходу, який поєднує удосконалення системи управління персоналом, організації виробничих процесів та використання сучасних технологій управління трудовими ресурсами. Для аграрних підприємств особливе значення має раціональне поєднання організаційних, економічних та управлінських заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання праці в рослинництві та тваринництві. Враховуючи результати проведеного аналізу діяльності ДП ДГ «Нова Перемога», доцільно визначити основні напрями удосконалення процесу управління продуктивністю праці та конкретні заходи їх реалізації. Систематизацію таких напрямів та шляхів їх впровадження на підприємстві наведено в дод. Д.

Для ДП ДГ «Нова Перемога» важливим напрямом удосконалення управління є формування системи стратегічного управління продуктивністю праці. Проведений аналіз показав, що у 2023–2025 рр. продуктивність праці зростала, зокрема виробництво товарної продукції на одного працівника збільшилося на 50,8 %. Разом з тим чисельність персоналу скоротилася з 163 до 147 осіб, що підвищує вимоги до ефективності управління трудовими ресурсами. В умовах аграрного виробництва особливого значення набуває планування використання працівників під час виконання сезонних польових робіт, догляду за посівами та обслуговування тваринництва. Для підвищення ефективності управління доцільно систематично аналізувати показники продуктивності праці та ефективності використання персоналу. Формування системи стратегічного управління продуктивністю праці дозволить ДП ДГ «Нова Перемога» більш ефективно використовувати наявний трудовий потенціал.

Важливим напрямом удосконалення управління продуктивністю праці на ДП ДГ «Нова Перемога» є розвиток ефективної кадрової політики. Аналіз показує скорочення чисельності працівників підприємства на 16 осіб, що підвищує навантаження на персонал. За таких умов особливого значення набуває раціональне використання наявних трудових ресурсів. Для ДП ДГ «Нова Перемога» важливо забезпечити оптимальне співвідношення працівників у рослинництві, тваринництві та допоміжних службах. Значну роль відіграє збереження кваліфікованих працівників, які мають досвід роботи з сучасною сільськогосподарською технікою. Ефективна кадрова політика також передбачає розвиток професійних компетенцій працівників і підвищення рівня їх кваліфікації.

Щодо підвищення ефективності управління продуктивністю праці на ДП ДГ «Нова Перемога» доцільно впровадити систему оцінювання результатів праці персоналу. Проведений аналіз показав, що прибуток у розрахунку на одного працівника зріс у 4,4 рази, що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Разом з тим для подальшого розвитку підприємства необхідно здійснювати постійний контроль результативності праці окремих працівників і підрозділів. Система оцінювання праці сприятиме підвищенню відповідальності працівників за результати роботи та ефективнішому використанню робочого часу.

Задля підвищення ефективності управління продуктивністю праці на ДП ДГ «Нова Перемога» необхідним є впровадження цифрових інструментів управління персоналом. Використання цифрових технологій дозволяє покращити облік робочого часу, контроль виконання виробничих завдань та аналіз ефективності праці. У сучасному аграрному виробництві цифрові системи дозволяють координувати виконання польових робіт, використання техніки та роботу працівників. Це сприяє підвищенню оперативності управлінських рішень і зменшенню втрат робочого часу. Для підприємства важливо використовувати цифрові системи обліку виконаних робіт та

контролю виробничих процесів. Це дозволить більш ефективно управляти трудовими ресурсами та підвищити продуктивність праці.

Для ДП ДГ «Нова Перемога» значним напрямом підвищення ефективності управління є розвиток системи професійного навчання працівників. Сільськогосподарське виробництво потребує використання сучасної техніки та дотримання технологічних процесів. Тому рівень професійної підготовки працівників безпосередньо впливає на результати виробництва. Підвищення кваліфікації персоналу сприяє більш ефективному використанню матеріальних ресурсів і техніки. Це також дозволяє зменшити втрати часу під час виконання виробничих операцій. Для аграрного підприємства особливо важливим є навчання працівників роботі з сучасною сільськогосподарською технікою та технологіями виробництва.

Для ДП ДГ «Нова Перемога» ключовим напрямом управління продуктивністю праці є формування ефективної системи адаптації нових працівників. У сільському господарстві процес входження працівника у виробничу діяльність потребує часу та набуття практичних навичок. Ефективна адаптація дозволяє скоротити період освоєння нових трудових функцій. Це сприяє швидшому включенню працівників у виробничий процес і підвищенню результативності їх роботи. Важливу роль відіграє передача практичного досвіду від більш досвідчених працівників.

Раціональна організація праці є важливим фактором підвищення продуктивності праці на ДП ДГ «Нова Перемога». В умовах аграрного виробництва ефективність праці значною мірою залежить від правильного розподілу трудових функцій між працівниками. Важливим є також дотримання технологічних строків виконання польових робіт. Нормування праці дозволяє встановити оптимальні витрати робочого часу на виконання виробничих операцій. Це сприяє більш ефективному використанню трудових ресурсів підприємства. Раціональна організація праці дозволить підвищити ефективність виконання виробничих процесів у рослинництві та тваринництві.

У сучасних умовах важливим напрямом удосконалення управління продуктивністю праці на ДП ДГ «Нова Перемога» є підтримання соціально-психологічної стабільності трудового колективу. Воєнні умови створюють додаткове психологічне навантаження на працівників аграрного сектору. Це може впливати на рівень їх працездатності та ефективність виконання виробничих завдань. Для ДП ДГ «Нова Перемога» важливо підтримувати стабільність трудового колективу та зберігати кваліфікованих працівників. Позитивний соціально-психологічний клімат сприяє підвищенню трудової мотивації та ефективності праці.

В табл. 3.1 наведено ефект від запропонованих заходів.

Таблиця 3.1

Економічний ефект від удосконалення управління персоналом

Напрями удосконалення управління продуктивністю праці	Очікуваний економічний ефект ДП ДГ «Нова Перемога»
Формування системи стратегічного управління продуктивністю праці	підвищення продуктивності праці на 2,5 %, що забезпечить зростання виробітку товарної продукції приблизно на 14,2 тис. грн на одного працівника
Удосконалення кадрової політики підприємства	підвищення ефективності використання персоналу на 2 %, що дозволить збільшити виробіток приблизно на 11,3 тис. грн на працівника
Впровадження системи оцінювання результативності праці працівників	підвищення індивідуальної результативності працівників на 3 %, що забезпечить зростання виробітку приблизно на 17,0 тис. грн на одного працівника
Цифровізація процесу управління персоналом	зменшення втрат робочого часу та підвищення продуктивності праці на 3,5 %, що дозволить збільшити виробіток приблизно на 19,8 тис. грн на одного працівника
Розвиток системи професійного навчання працівників	підвищення ефективності використання техніки та продуктивності праці на 2,5 %, що забезпечить приріст виробітку приблизно на 14,2 тис. грн на працівника
Впровадження системи адаптації нових працівників	скорочення періоду адаптації та підвищення ефективності праці на 1,5 %, що дозволить збільшити виробіток приблизно на 8,5 тис. грн на одного працівника
Удосконалення організації та нормування праці	скорочення непродуктивних витрат робочого часу та підвищення продуктивності праці на 3 %, що забезпечить приріст виробітку приблизно на 17,0 тис. грн на працівника
Підтримання соціально-психологічної стабільності персоналу в умовах війни	підвищення мотивації працівників та продуктивності праці на 1,5 %, що забезпечить збільшення виробітку приблизно на 8,5 тис. грн на одного працівника

Джерело: розроблено автором на основі результатів дослідження.

Як видно з табл. 3.1, найбільший очікуваний економічний ефект для ДП ДГ «Нова Перемога» може бути отриманий у результаті цифровізації процесу управління персоналом, удосконалення організації та нормування праці, а також впровадження системи оцінювання результативності праці працівників. Зокрема, реалізація заходів цифровізації може забезпечити приріст виробітку товарної продукції приблизно на 2914,2 тис. грн, а вдосконалення організації праці та оцінювання результативності праці — по 2497,9 тис. грн. Це свідчить про те, що навіть відносно помірне підвищення продуктивності праці на рівні 1,5–3,5 % може дати для підприємства відчутний економічний результат.

Отже, підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ДП ДГ «Нова Перемога» значною мірою залежить від удосконалення процесу управління продуктивністю праці. Проведене дослідження дозволило визначити основні напрями вдосконалення управління продуктивністю праці на ДП ДГ «Нова Перемога».

В умовах воєнного стану підвищення продуктивності праці набуває особливого значення для забезпечення стабільності функціонування ДП ДГ «Нова Перемога». Скорочення чисельності працівників, зростання виробничих ризиків, порушення логістичних зв'язків та ускладнення організації виробничих процесів потребують більш раціонального використання трудових ресурсів. У таких умовах підвищення продуктивності праці повинно ґрунтуватися на комплексному поєднанні техніко-технологічних, організаційно-економічних та соціальних заходів, спрямованих на підвищення ефективності виробничої діяльності ДП ДГ «Нова Перемога».

Саме тому доцільно визначити основні шляхи підвищення продуктивності праці на ДП ДГ «Нова Перемога» в умовах воєнного часу. Систематизацію таких напрямів та заходів їх реалізації на підприємстві наведено в дод. Е.

Важливим напрямом підвищення продуктивності праці на ДП ДГ «Нова Перемога» є модернізація матеріально-технічної бази підприємства та підвищення рівня механізації виробничих процесів. У сучасних умовах

аграрного виробництва використання сучасної сільськогосподарської техніки дозволяє значно підвищити ефективність виконання польових робіт, скоротити витрати ручної праці та забезпечити більш раціональне використання трудових ресурсів. Підвищення рівня механізації виробничих процесів також сприяє скороченню витрат часу на виконання виробничих операцій і підвищенню результативності праці.

Необхідним напрямом підвищення продуктивності праці ДП ДГ «Нова Перемога» є впровадження прогресивних та ресурсозберігаючих технологій виробництва. Використання сучасних технологій вирощування сільськогосподарських культур, оптимізація технологічних процесів виробництва та впровадження інноваційних методів господарювання дозволяють зменшити трудомісткість виробництва та підвищити ефективність використання виробничих ресурсів підприємства. Це сприяє підвищенню результативності виробничої діяльності та зростанню економічних результатів підприємства.

Для ДП ДГ «Нова Перемога» ключовим напрямом підвищення продуктивності праці є підвищення продуктивності рослинництва і тваринництва. Зростання урожайності сільськогосподарських культур та підвищення продуктивності тварин дозволяють збільшити обсяги виробництва продукції без значного збільшення трудових витрат. У результаті це сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів і покращенню фінансових результатів діяльності підприємства.

Значну роль у підвищенні продуктивності праці відіграє раціональне використання робочого часу працівників. У ДП ДГ «Нова Перемога» ефективність праці значною мірою залежить від правильного планування виробничих процесів, дотримання технологічних строків виконання польових робіт та зменшення простоїв техніки і працівників. Раціональна організація робочого часу дозволяє більш ефективно використовувати трудові ресурси підприємства та підвищити результативність виробничої діяльності.

Необхідним напрямом підвищення продуктивності праці є підвищення рівня матеріального стимулювання працівників ДП ДГ «Нова Перемога». Використання преміювання за результати праці та інших форм матеріального заохочення сприяє підвищенню зацікавленості працівників у досягненні високих виробничих результатів. Це стимулює працівників до більш ефективної роботи та підвищує загальний рівень продуктивності праці.

Поряд із цим важливим напрямом є удосконалення системи оплати праці залежно від результатів діяльності працівників. Посилення зв'язку між результатами праці та рівнем оплати дозволяє підвищити мотивацію персоналу до підвищення результативності роботи. Диференціація заробітної плати залежно від виробничих показників сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів ДП ДГ «Нова Перемога».

Підвищенню продуктивності праці ДП ДГ «Нова Перемога» також сприяє покращення умов праці працівників. Значний вплив на працездатність персоналу, рівень виробничих витрат та продуктивність праці має стан виробничого середовища, зокрема ефективність систем вентиляції. Удосконалення вентиляційної системи дозволяє забезпечити стабільний мікроклімат виробничих приміщень, підвищити комфортність робочого середовища та оптимізувати використання енергетичних ресурсів. Впровадження сучасних вентиляційних технологій сприяє скороченню втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність працівників, зменшенню плинності кадрів та покращенню якості виконання виробничих процесів.

В умовах воєнного стану значним напрямом підвищення продуктивності праці ДП ДГ «Нова Перемога» є забезпечення безпеки працівників у процесі виробничої діяльності. Організація безпечних умов праці, зниження виробничих ризиків та підтримання стабільності трудового колективу сприяють збереженню кадрового потенціалу підприємства та підвищенню ефективності виробничих процесів.

В табл. 3.2 наведено ефект від запропонованих заходів.

Економічний ефект від удосконалення управління продуктивністю праці

Напрями удосконалення управління продуктивністю праці	Очікуваний економічний ефект ДП ДГ «Нова Перемога»
Модернізація матеріально-технічної бази та механізація виробничих процесів	підвищення продуктивності праці приблизно на 4 %, що забезпечить зростання виробітку приблизно на 22,7 тис. грн на одного працівника
Впровадження прогресивних та ресурсозберігаючих технологій виробництва	підвищення продуктивності праці приблизно на 3,5 %, що забезпечить приріст виробітку приблизно на 19,8 тис. грн на одного працівника
Підвищення продуктивності рослинництва і тваринництва	підвищення продуктивності праці приблизно на 3 %, що забезпечить приріст виробітку приблизно на 17,0 тис. грн на одного працівника
Рациональне використання робочого часу працівників	підвищення продуктивності праці приблизно на 2,5 %, що забезпечить зростання виробітку приблизно на 14,2 тис. грн на одного працівника
Підвищення рівня матеріального стимулювання працівників	підвищення продуктивності праці приблизно на 2 %, що забезпечить зростання виробітку приблизно на 11,3 тис. грн на одного працівника
Удосконалення системи оплати праці залежно від результатів діяльності	підвищення продуктивності праці приблизно на 2 %, що забезпечить приріст виробітку приблизно на 11,3 тис. грн на одного працівника
Покращення умов праці працівників	підвищення продуктивності праці приблизно на 1,5 %, що забезпечить приріст виробітку приблизно на 8,5 тис. грн на одного працівника, скорочення рівня захворюваності працівників приблизно на 18 %, зменшення втрат робочого часу та покращення мікроклімату виробничих приміщень
Забезпечення безпеки працівників у процесі виробничої діяльності в умовах воєнного стану	підвищення продуктивності праці приблизно на 1,5 %, що забезпечить зростання виробітку приблизно на 8,5 тис. грн на одного працівника

Джерело: розроблено автором на основі результатів дослідження.

Реалізація запропонованих заходів дозволить підвищити ефективність використання трудових ресурсів на ДП ДГ «Нова Перемога» та забезпечити подальше зростання продуктивності праці підприємства. Найбільший економічний ефект може бути отриманий у результаті модернізації матеріально-технічної бази, впровадження ресурсозберігаючих технологій та підвищення продуктивності рослинництва і тваринництва. Зокрема, підвищення продуктивності праці на рівні 3–4 % може забезпечити приріст виробітку приблизно на 17,0–22,7 тис. грн на одного працівника, що свідчить про значний економічний потенціал реалізації запропонованих заходів.

Отже, підвищення продуктивності праці на ДП ДГ «Нова Перемога» в умовах воєнного стану потребує реалізації комплексу техніко-технологічних, організаційно-економічних та соціальних заходів. Запропоновані напрями, зокрема модернізація матеріально-технічної бази, впровадження ресурсозберігаючих технологій, підвищення продуктивності рослинництва і тваринництва, раціональне використання робочого часу, удосконалення системи оплати та стимулювання праці, покращення умов і безпеки праці, дозволять підвищити ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Реалізація запропонованих заходів забезпечить зростання виробітку працівників та сприятиме підвищенню результативності діяльності ДП ДГ «Нова Перемога».

Висновки до Розділу 3

Обґрунтовано основні напрями вдосконалення управління, що охоплюють стратегічне планування продуктивності праці, розвиток кадрової політики, впровадження системи оцінювання результативності праці, цифровізацію управління персоналом, підвищення рівня професійної підготовки працівників, удосконалення організації праці та підтримання стабільності трудового колективу. Реалізація запропонованих заходів сприятиме більш ефективному використанню трудового потенціалу підприємства, підвищенню результативності виробничих процесів у рослинництві та тваринництві, а також зміцненню економічної стійкості ДП ДГ «Нова Перемога». Створення ефективної системи управління продуктивністю праці формує організаційні передумови для подальшого зростання продуктивності праці та покращення результатів діяльності підприємства. Обґрунтовано основні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві в умовах воєнного стану, які включають модернізацію матеріально-технічної бази та механізацію виробничих процесів, впровадження

прогресивних і ресурсозберігаючих технологій виробництва, підвищення продуктивності рослинництва і тваринництва, раціональне використання робочого часу працівників, удосконалення системи матеріального стимулювання та оплати праці, покращення умов праці і забезпечення безпеки працівників у процесі виробничої діяльності. Реалізація запропонованих заходів сприятиме більш ефективному використанню трудових ресурсів підприємства, підвищенню результативності виробничих процесів у рослинництві та тваринництві, а також зміцненню економічної стійкості ДП ДГ «Нова Перемога» в умовах воєнного часу. Впровадження визначених напрямів підвищення продуктивності праці створює передумови для подальшого зростання виробітку працівників, підвищення ефективності використання виробничих ресурсів та покращення результатів діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження встановлено, що продуктивність праці є однією з ключових економічних категорій, яка характеризує ефективність використання трудових ресурсів та результативність господарської діяльності підприємства. Рівень продуктивності праці безпосередньо впливає на обсяги виробництва продукції, собівартість, прибутковість та конкурентоспроможність підприємства. Зростання продуктивності праці сприяє більш ефективному використанню трудового потенціалу, підвищенню економічної результативності діяльності підприємств та створює передумови для їх сталого розвитку. Проведений аналіз наукових підходів до визначення сутності продуктивності праці показав, що в економічній науці існують різні підходи до трактування цієї категорії. У більшості випадків продуктивність праці розглядається як показник, що характеризує співвідношення між результатами праці та витратами робочого часу, а також відображає ефективність використання трудових ресурсів у процесі виробництва.

Дослідження фінансово-економічних показників діяльності ДП ДГ «Нова Перемога» засвідчило, що підприємство функціонує відносно стабільно та демонструє позитивні тенденції розвитку. Протягом досліджуваного періоду спостерігається збільшення обсягів реалізації продукції, зростання фінансових результатів та покращення окремих показників ефективності господарської діяльності. Водночас підприємство зберігає достатній рівень фінансової стійкості та ліквідності, що забезпечує стабільність його функціонування. Проведений аналіз показав, що ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від раціонального використання трудових ресурсів, рівня організації виробничих процесів та технічного забезпечення праці.

Оцінка стану використання трудових ресурсів ДП ДГ «Нова Перемога» свідчить про підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Незважаючи на скорочення середньооблікової чисельності працівників, на підприємстві спостерігається зростання рівня оплати праці, підвищення фондоозброєності праці та збільшення обсягів виробництва продукції у розрахунку на одного працівника. Такі тенденції свідчать про більш раціональне використання трудових ресурсів та підвищення результативності праці. Позитивним є також зростання показників прибутку в розрахунку на одного працівника та на одиницю витрат на оплату праці, що характеризує підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства. Загалом, незважаючи на окремі проблеми у сфері трудомісткості виробництва, ДП ДГ «Нова Перемога» у досліджуваному періоді забезпечило зростання ефективності використання трудових ресурсів у вартісному вимірі.

У процесі дослідження обґрунтовано основні напрями вдосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві, які передбачають стратегічне планування продуктивності праці, розвиток кадрової політики, впровадження системи оцінювання результативності працівників, цифровізацію управління персоналом, підвищення рівня професійної підготовки працівників, удосконалення організації праці та підтримання стабільності трудового колективу. Реалізація зазначених заходів сприятиме більш ефективному використанню трудового потенціалу підприємства, підвищенню результативності виробничих процесів у рослинництві та тваринництві та зміцненню економічної стійкості підприємства.

Крім того, визначено основні шляхи підвищення продуктивності праці на підприємстві в умовах воєнного стану, які включають модернізацію матеріально-технічної бази та механізацію виробничих процесів, впровадження прогресивних і ресурсозберігаючих технологій виробництва, підвищення продуктивності рослинництва і тваринництва, раціональне використання робочого часу працівників, удосконалення системи матеріального стимулювання та оплати праці, покращення умов праці та забезпечення безпеки працівників. Впровадження запропонованих заходів сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, зростанню результативності

виробничих процесів та зміцненню економічної стійкості ДП ДГ «Нова Перемога» в сучасних умовах господарювання.

Отже, підвищення продуктивності праці є одним із ключових напрямів забезпечення ефективного функціонування аграрних підприємств. Систематичний аналіз показників продуктивності праці, виявлення резервів її зростання та впровадження ефективних управлінських рішень дозволяють підвищити ефективність використання трудових ресурсів, оптимізувати виробничі процеси та забезпечити подальше зростання економічних результатів діяльності підприємства. Реалізація запропонованих у роботі заходів створює передумови для підвищення конкурентоспроможності ДП ДГ «Нова Перемога», зростання обсягів виробництва та покращення фінансових результатів його діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баннікова Н. А., Ващенко О. П. Розвиток компетенцій тайм-менеджменту для підвищення продуктивності працівників. Економіка і управління. 2025. Вип. 3. С. 90–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econupr_2025_3_15 (дата звернення: 13.03.2026).
2. Безпрозванна В. І. Продуктивність праці у фермерських господарствах України та перспективи зростання. Економіка: регіональний розвиток та інновації. 2025. № 5. С. 91–109.
3. Бражко О. В., Токарева В. І. Концептуальні засади управління кадровим потенціалом аграрних підприємств у стратегічній перспективі. Успіхи і досягнення у науці. 2025. № 9(19). С. 340–350.
4. Вітвіцький В. В., Беженар І. М., Демченко О. В. Інституційні фактори розвитку продуктивності праці в аграрному підприємстві. Економіка АПК. 2021. № 11. С. 83–92.
5. Воскобійник С. Я. Управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання. Економіка АПК. 2018. № 9. С. 86–92.
6. Герасименко А. В. Сучасний стан організації праці та підвищення її продуктивності для суб'єктів аграрного бізнесу. Підприємництво і торгівля. 2023. Вип. 35. С. 21–29.
7. Глевацька Н. М., Чернов Ю. Б., Патлаченко Б. В. Цифрова трансформація організації праці в аграрному секторі України в умовах війни: виклики, можливості та стратегічні орієнтири. Центральноросійський науковий вісник. Економічні науки. 2025. Вип. 13(1). С. 264–275.
8. Греян 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 (дата звернення: 13.03.2026).

9. Грищенко Н. В. Організаційно-економічні засади формування стратегій розвитку кадрового потенціалу бізнес-суб'єктів аграрного сектору. Економічний простір. 2022. № 180. С. 105–110.
10. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.
11. Дворник І. В. Продуктивність праці в сільському господарстві. Український журнал прикладної економіки. 2021. Т. 6, № 2. С. 245–251.
12. Дворник І., Дворник О., Гарафонова О. Сучасна стратегія управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. Modeling the development of the economic systems. 2023. № 2. С. 144–152.
13. Дергалюк Б. В., Шлагов В. Д. Управління персоналом на підприємствах у ситуації нестабільності та війни: виробничі та соціальні фактори. Ефективна економіка. 2024. № 5. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3762/3797> (дата звернення: 13.03.2026).
14. Дразнер Д., Чала Н. Особливості розроблення стратегії управління персоналом підприємства в умовах війни. Empirio. 2024. Т. 1. Вип. 2. С. 96–104.
15. Задорожна О. Г., Пітальов М. М. Цифровізація економіки та її вплив на продуктивність праці. Бізнес Інформ. 2024. № 11. С. 90–95.
16. Інформація з ЄДР про ДП ДГ «Нова перемога» інституту СГ Полісся НААН. Фінансові показники. URL: <https://opendatabot.ua/c/05453700> (дата звернення: 16.03.2026).
17. Кільницька О. С., Верлюк М. М. Оцінка взаємовпливу продуктивності та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України. Ефективна економіка. 2019. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/70.pdf (дата звернення: 13.03.2026).

18. Козак К. Б., Корсікова Н. М., Древова В. В. Психологія управління персоналом в умовах економічних кризових явищ, спровокованих Covid-19. Наукові перспективи. 2021. № 2(8). С. 170–124.
19. Коренєва Н. О. Мотиваційна складова антикризового управління персоналом під час війни. Ефективна економіка. 2024. № 5. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3804/3839> (дата звернення: 13.03.2026).
20. Коткова Н. С. Оцінка взаємозв'язку зростання продуктивності праці та заробітної плати в харчовій промисловості. Продовольчі ресурси. 2020. Т. 8, № 15. С. 268–280.
21. Кравченко М. О., Смертіна Є. Є. Управління плинністю персоналу на вітчизняних підприємствах в умовах війни. Ефективна економіка. 2024. № 2. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3088/3124> (дата звернення: 13.03.2026).
22. Куделя В. І., Яковенко В. Г. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2023. № 81–82. С. 290–297.
23. Ларіна Т. Ф., Коваленко Д. О., Остахов О. С. Організаційно-економічні аспекти розвитку кадрового потенціалу в процесі впровадження принципів циркулярної економіки на аграрних підприємствах. Бізнесінформ. 2024. № 9. С. 443–449.
24. Мажара В. О. Роль корпоративної культури у підвищенні продуктивності праці персоналу на підприємствах України. Ефективна економіка. 2024. № 11. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/5173> (дата звернення: 13.03.2026).
25. Малярчук Н. М. Особливості адаптації персоналу на аграрних підприємствах в умовах сезонності та нестабільності ринку праці. Економічний простір. 2025. № 205. С. 132–138.

26. Михайлова О. С., Писаренко С. В., Лисенко А. В., Леонов М. Г., Діденко А. О. Продуктивність та мотивація праці як основа розвитку підприємницької діяльності: вплив війни. *Агросвіт*. 2023. № 22. С. 112–119. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2023_22_18 (дата звернення: 13.03.2026).
27. Міщенко В. І. Забезпечення стійкості кадрового потенціалу підприємства в умовах цифровізації. *Економічний простір*. 2022. № 182. С. 93–100.
28. Мосієнко О. В. Аналіз стану та розвитку системи управління персоналом сільськогосподарських підприємств Житомирської області. *Наукові горизонти*. 2019. № 12. С. 24–32.
29. Нестерук В. А. Проблеми забезпечення продуктивності праці в гібридних та дистанційних моделях. *Економічний вісник Донбасу*. 2025. № 1. С. 133–140.
30. Новіченко Л. С. Продуктивність праці: аналіз показників та резерви підвищення. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: Економічні науки*. 2022. № 3. С. 21–28.
31. Обиденнова Т. С., Черноус І. О. Методи формування кадрового потенціалу підприємств. *Бізнес Інформ*. 2024. № 6. С. 382–388.
32. Олійник Т. Г., Крамарчук М. В., Зозуля О. В. Мотиваційні стратегії та їх вплив на продуктивність працівників аграрної сфери. *Агросвіт*. 2024. № 6. С. 120–126.
33. Пасінович І. І., Старко І. Є. Продуктивність праці: підходи до оцінювання в світлі сучасних глобальних викликів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Економічна*. 2020. Вип. 98. С. 6–17.
34. Петрова І. Л., Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Василенко А. О. Ринок праці України в умовах війни: виклики та орієнтири розвитку. *Бізнес Інформ*. 2025. № 7. С. 257–265.

35. Провотар Н. І., Богельська О. І. Ринок праці України в час війни: регіональні аспекти та виклики. Конструктивна географія та раціональне використання природних ресурсів. 2025. Вип. 6(2). С. 39–49.
36. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. Трансформаційна економіка. 2023. № 2(02). С. 45–48.
37. Пухай О. А. Ефективні інструменти HR менеджменту в управлінні персоналом в умовах війни. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: Економічні науки. 2025. № 6(1). С. 146–153.
38. Розгон Я. Продуктивність праці як ключовий фактор ефективності функціонування підприємства. Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликах: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 20 червня 2025 р. Житомир : Поліський національний університет, 2025. С. 31–35.
39. Розгон Я. Б. Сучасні наукові підходи до трактування продуктивності праці: збірник наукових праць за результатами науково-практичної конференції науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених, яка присвячена Дню науки в Україні «Наукові читання – 2026», 14 травня 2026 р., м. Житомир. Житомир : Поліський національний університет, 2026. С. 204-207.
40. Россоха М. Ю., Коротич А. О., Тицька А. О. Стратегії управління ефективністю та продуктивністю персоналу в умовах кризових викликів та воєнного стану. Економічний простір. 2025. № 199. С. 262–267.
41. Саєнко В. О. Розвиток компетенцій персоналу аграрних підприємств як управлінський інструмент реалізації їх кадрового потенціалу. Актуальні проблеми економіки. 2025. № 11(293). С. 149–161.
42. Самборська О. Ю., Сашуріна О. Ю., Поліщук М. І. Відновлення ринку праці України в умовах війни. Бізнес Інформ. 2025. № 7. С. 249–257.
43. Сас Л. С., Шеленко Д. І., Левандівський О. Т., Слободян Н. В. Управління персоналом у формуванні ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств: теоретичний аспект. Міжнародний

науковий журнал "Інтернаука". Серія: Економічні науки. 2023. № 11(1). С. 136–141.

44. Степанова Е. Р. Мотивація та залученість персоналу як фактор стійкості бізнесу під час війни. Бізнес Інформ. 2025. № 4. С. 580–585.

45. Сухорукова Г. Український ринок праці у 2026 році: тренди від HR-експертів. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/ukrayinskij-rinok-praczi-u-2026-roczii-trendi-vid-hr-ekspertiv> (дата звернення: 13.03.2026).

46. Танасюк І. М., Орленко О. М. Створення організаційно-економічних умов зростання продуктивності праці персоналу підприємства. Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. 2019. № 6. С. 178–193.

47. Тренди ринку праці у 2026 році. Які професії будуть актуальними — дослідження. URL: https://biz.nv.ua/ukr/sviy-biznes/rinok-praci-ukrajini-deficit-kadriv-zmini-u-vakansiyah-i-trendi-2025-50579241.html#goog_rewarded (дата звернення: 13.03.2026).

48. Турло Н. П., Літвін О. Г., Мархонос С. М. Оплата праці та продуктивність. Інтелект XXI. 2025. № 2. С. 40–45.

49. Турчіна С. Г., Дашутіна Л. О., Баценко Л. М. Управління розвитком персоналу сільськогосподарських підприємств у умовах конкурентного середовища. Наукові інновації та передові технології. 2022. № 1. С. 195–203.

50. Хоменко О. Б. Продуктивність праці в іт-компаніях: поняття, способи оцінки та основні напрями її підвищення. Economic synergy. 2024. Iss. 2. С. 156–169.

51. Циганенко Г. В., Місевич М. А., Ходаківський В. М. Управління удосконаленням мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств. Ефективна економіка. 2020. № 5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/79.pdf (дата звернення: 13.03.2026).

52. Чабан Г. В., Чабан В. Г. Застосування інноваційних факторів підвищення продуктивності праці. Економічний вісник університету. 2022. Вип. 54. С. 23–29.
53. Чайка І. П., Хурса О. В. Удосконалення політики мотивації персоналу підприємства в умовах війни. Бізнес Інформ. 2024. № 11. С. 400–405.
54. Череп О. Г., Калюжна Ю. В., Михайліченко Л. В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. Економіка та суспільство. 2023. № 48. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (дата звернення: 13.03.2026).
55. Чернишова Л. І., Звонарьова В. О. Розвиток кадрового потенціалу на вітчизняних підприємствах. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2019. № 4(21). С. 429–435.
56. Чернікова Н. М., Вороніна В. Л., Чеботарьов К. Г. Інноваційні підходи в управлінні HR-процесами на вітчизняних підприємствах. Трансформаційна економіка. 2023. № 3(03). С. 70–75.
57. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 4. С. 163–172.
58. Чикуркова А. Д., Грей Ю. М. Удосконалення формування мотиваційної політики на сільськогосподарських підприємствах. Подільський вісник: сільське господарство, техніка, економіка. 2020. № 32. С. 155–165.
59. Шандова Н. В., Шульга М. О. Продуктивність праці як фактор конкурентоспроможності. Економіка. Фінанси. Право. 2019. № 6. С. 28–32.
60. Шахно А. Ю., Кутова Н. Г., Козир А. А. Підвищення ефективності управління продуктивністю праці як чинник зростання конкурентоспроможності підприємства в кризових умовах. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2021. № 1. С. 226–232.

61. Яценко Л. Тренди на ринку праці України в умовах війни. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2025-10/az_trendi-rinok-praci_09102025.pdf (дата звернення: 13.03.2026).