

УДК 331.101.6

DOI: 10.31891/2307-5740-2021-290-1-40

ШАХНО А. Ю., КУТОВА Н. Г.

Криворізький національний університет

КОЗИР А. А.

КП «Кривбасводоканал»

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ЗРОСТАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Стаття присвячена дослідженню ефективності управління продуктивністю праці людського капіталу на прикладі ПАТ «Кривбасзалізрудком». Визначено, що в умовах фінансово-економічної кризи, спричиненою всесвітньою пандемією COVID-19, процес управління продуктивністю праці має бути спрямований на визначення резервів та досягнення ключових параметрів. Акцентовано увагу на удосконаленні програми управління продуктивністю праці. В роботі проаналізовано зміну показника продуктивності праці ПАТ «Кривбасзалізрудком» в порівнянні з підприємствами-конкурентами. Надана оцінка забезпеченості та управління людським капіталом промислового підприємства, його структури. Проведено кореляційно-регресійний аналіз факторів, що впливають на ефективність використання людського капіталу ПАТ «Кривбасзалізрудком». Побудовано економіко-математичну модель залежності рівня продуктивності праці від впливу таких факторів, як обсяг виробництва, чисельність працівників, середня заробітна плата та фондоозброєність. Запропоновано комплекс заходів, спрямованих на зростання продуктивності праці та підвищення ефективності управління нею на промислових підприємствах в кризових умовах господарювання.

Ключові слова: продуктивність праці, людський капітал, підприємство, управління, механізм, конкурентоспроможність, ефективність, криза.

SHAKHNO A., KUTOVA N.

Kryvyi Rih National University

KOZYR A.

Municipal Enterprise «Kryvbasvodokanal»

## IMPROVING THE EFFICIENCY OF LABOR PRODUCTIVITY MANAGEMENT AS A FACTOR OF GROWTH OF ENTERPRISE COMPETITIVENESS IN CRISIS CONDITIONS

For the minds of the market state's gratitude, the relevance of advancing the development of productivity in industry is a key aspect of advancing the competitiveness of an enterprise. The productivity of the work is one of the priority directions of the development of the efficiency of the national economy and one of the ways of the country's entry into the new global rivn. Svitovy dosvid show, that those lands, as the leaders in the economy, have achieved significant results in the establishment of the high productivity of the human capital. The productivity of the work is one of the most important indicators of the robotics of the enterprise, the changes in the efficiency of work. The formation of an innovative model for the development of the economy of Ukraine is unfortunate without the establishment of minds for a well-paid, efficient practice with a one-year payment, as well as the development of creativity, the promotion of competencies and the realization of human capital.

The article is devoted to the study of the effectiveness of human capital productivity management on the example of PJSC "Kryvbaszalizrudkom". It is determined that in the conditions of financial and economic crisis caused by the global pandemic COVID-19, the process of labor productivity management should be aimed at determining reserves and achieving key parameters. Emphasis is placed on improving the productivity management program. The paper analyzes the change in the productivity of PJSC "Kryvbaszalizrudkom" in comparison with competing companies. An assessment of the security and human capital management of an industrial enterprise, its structure. The correlation-regression analysis of the factors influencing efficiency of use of human capital of PJSC "Kryvbaszalizrudkom" is carried out. An economic-mathematical model of the dependence of the level of labor productivity on the influence of such factors as: production volume, number of employees, average wages and capital adequacy is built. A set of measures aimed at increasing labor productivity and improving the efficiency of its management at industrial enterprises in crisis conditions is proposed.

Keywords: labor productivity, human capital, enterprise, management, mechanism, competitiveness, efficiency, crisis.

**Вступ.** За умов ринкового господарювання актуальність дослідження шляхів зростання продуктивності праці на підприємстві є ключовим аспектом підвищення конкурентоспроможності підприємства. Продуктивність праці є одним з пріоритетних напрямків зростання ефективності національної економіки та одним із способів виходу країни на новий глобальний рівень. Світовий досвід показує, що ті країни, які є лідери в економіці, досягли значних результатів завдяки високій продуктивності праці людського капіталу. Продуктивність праці є одним з найважливіших якісних показників роботи підприємства, вираженням ефективності витрат праці. Формування інноваційної моделі розвитку економіки України неможливо без створення умов для якісної, ефективної праці з гідною оплатою, що сприятиме розвитку творчості, підвищенню компетентностей та реалізації людського капіталу [12].

Однією з основних та найбільш важливих загальногосподарських функцій будь-якого суб'єкта господарювання в ринкових умовах є забезпечення операційної діяльності з мінімальними витратами,

раціональне використання наявних ресурсів підприємства, в тому числі і трудового ресурсу, як основного і найбільш цінного на даний момент, що сприятиме створенню та реалізації конкурентоспроможної продукції, зростанню доходності та прибутковості підприємства, що призводить до загального підвищення рівня рентабельності – ефективності його діяльності. Реалізація цих функцій та завдань є абсолютно неможливою без такого процесу як управління продуктивністю та ефективністю праці.

В умовах фінансово-економічної кризи, спричиненою всесвітньою пандемією COVID-19, в Україні рівень розвитку соціально-економічних систем, зокрема в промисловості, що стосуються розвитку та ефективного використання людського капіталу підприємства, має негативну тенденцію до зниження. Підтвердженням тому є відсутність суб'єктів господарювання в промисловості України, що досягли б суттєвих результатів без злагодженої роботи свого виробничого колективу. Все це свідчить, що проблема підвищення продуктивності праці та управління нею в умовах промислового підприємства є однією з найбільш актуальних у вітчизняній економіці.

Існуючі підходи, що спрямовані на вирішення проблеми управління продуктивністю праці, її забезпечення та фінансування, не дають необхідних результатів, що пов'язано з динамічністю умов функціонування підприємств та часом, що необхідний для зміни ситуації на кращу. Сукупність вищенаведених причин зумовлює потребу в якісному дослідженні механізму управління продуктивністю праці, як одного з базових елементів зростання загальної ефективності діяльності підприємства.

Процес управління продуктивністю праці нерозривно пов'язаний з використанням резервів для її зростання, що враховує структуру потреб підприємства, інструментів забезпечення зростання продуктивності, врахування сукупності деструктивних факторів та дотримання балансу інтересів учасників процесу управління, чому сприяє використання сучасних теоретичних підходів та провідного науково-методичного забезпечення.

Однією з численних проблем української економіки є проблема продуктивності праці в контексті методів оцінки та управління нею задля досягнення високого її рівня. Вагомий внесок у дослідження категорії «продуктивність праці» та основних її аспектів зробили такі провідні зарубіжні вчені, зокрема: Г. Беккер, М. Блауг, Д. Сінк, Ф. Тейлор, Г. Емерсон, Б. Генкін, Р. Колосова, А. Файоль, Р. Яковлев та ін. Серед українських дослідників-економістів проблемі підвищення продуктивності праці та управління нею присвячена значна кількість наукових праць. Істотний внесок у вивчення цієї проблеми належить О. Амоші, Д. Богині, Ю. Буц, О. Герасименко, Л. Городецькій, В. Гринчуцькому, О. Грішновій, В. Єременко, Т. Заяць, А. Колоту, Г. Кулікову, Т. Олійник, А. Ревенко, Р. Янковому та ін.

Незважаючи на існування такої великої кількості праць, присвячених продуктивності праці як економічній категорії, теорії та практиці управління нею на промислових підприємствах, недостатньо розкритими залишаються питання підвищення її рівня в умовах кризи та нестабільності, що знову ж таки зумовлює актуальність теми дослідження.

**Метою статті** є дослідження основних проблем підвищення продуктивності праці промислових підприємств та управління нею в кризових умовах, виявити головні фактори впливу та запропонувати комплекс заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці людського капіталу як головного чинника зростання конкурентоспроможності підприємства.

У сучасних умовах виробничо-господарської діяльності суб'єктів господарювання, зокрема й великих промислових підприємств, головною метою є досягнення якомога кращого економічного результату цієї діяльності, тобто високого рівня доходу та прибутковості. Багато компаній вкладають чималі кошти в розвиток та розбудову свої виробничих потужностей, покращуючи стан техніко-технологічної бази підприємства. Такий сценарій під час економічної кризи в Україні доступний не для всіх, тому виникає потреба в організації виробничо-господарської діяльності таким чином, щоб використання ресурсів підприємства давало найкращі результати.

Одним з варіантів досягнення необхідного результату, що широко використовується на промислових підприємствах високорозвинутих країн світу, є зростання продуктивності праці, в першу чергу, за рахунок створення системи управління нею, яка б забезпечувала раціональне використання можливостей та резервів підприємства, зокрема, і якісне використання найбільш цінного виду капіталу в XXI столітті – людського капіталу.

Основоположниками теорії продуктивності виробничих факторів є французькі вчені Жан-Батіст Сей та Фредерік Бастіа. В останній третині XIX століття була створена теорія граничної продуктивності, принципи якої сформульовані американським вченим-економістом Джоном Б. Кларком, що суттєво доповнило існуючі теорії продуктивності, розроблені представниками австрійської економічної школи, які говорять, що економічне зростання залежить від раціонального використання наявних виробничих факторів [6, с. 58].

Аналіз літературних джерел підтверджує існування різних поглядів на значення терміну «продуктивність праці», що породжує відмінності в методологічних підходах її виміру та аналізу, відмінності в можливостях управління нею [4, с. 298].

Продуктивність праці характеризує ефективність використання людського капіталу підприємства в процесі створення матеріальних чи духовних благ (товарів або ж послуг). При використанні класичних

підходів до визначення продуктивності праці користуються двома основними показниками – виробіток та трудомісткість. При цьому виробіток відображає прямий результат живої праці та характеризує ефективність використання трудових ресурсів підприємства, а трудомісткість є базою для аналізу витрат праці на виробництві [8].

З метою збільшення продуктивності праці на промисловому підприємстві необхідно розуміти, що процес управління продуктивністю праці має бути спрямований на досягнення ключових параметрів. Його слід розглядати як частину загального процесу управління, що включає в себе: оцінку, планування, організацію, мотивацію, керування, регулювання та контроль [9].

Процес управління продуктивністю праці слід починати з вибору ключових показників її виміру та оцінки, які групуються на два блоки:

- діагностичні показники – показники оперативної та тактичної діяльності підприємства (у короткостроковому періоді), що стосуються процесу виробництва;

- стратегічні показники – показники, що відображають довгостроковий період діяльності підприємства, до складу яких включають також фінансові та нефінансові показники господарської діяльності.

Важливим є також оцінка та врахування факторів зовнішнього (макросередовище) та внутрішнього (мікросередовище) впливу, що формують передумови до впровадження будь-яких змін.

Для реалізації процесу управління необхідно перш за все розробити відповідний план, який би відображав бажані результати в діяльності підприємства на всіх рівнях управління (оперативному та стратегічному), розробити план заходів щодо збільшення продуктивності, виділити необхідні ресурси тощо. Маючи чіткий та обґрунтований план розвитку можна переходити до його реалізації. Тут, як і в будь-якому іншому процесі, необхідний постійний контроль за реалізацією, що здійснюється з метою корекції планів, етапів реалізації, ходом їх виконання, для якомога більш раціонального використання ресурсів підприємства.

З точки зору управління продуктивністю праці можна виділити такі групи факторів, як прямі та непрямі фактори. Прямі фактори перебувають у функціональній залежності з показником продуктивності праці, до них, як правило, належать матеріально-технічні та організаційні. Непрямі фактори мають менш очевидний вплив на продуктивність праці та за ними складно або неможливо встановити пряму залежність, до них відносять більшість соціально-економічних факторів впливу [5].

Отже, управління продуктивністю праці – це багатогранне та складне завдання, що є вкрай необхідним для суб'єктів господарювання незалежно від їх масштабів діяльності, якщо вони хочуть досягнути успіху у своїй діяльності в умовах конкуренції. Вирішення цього завдання покладено на фахівців компанії, в першу чергу, менеджерів та економістів, що займаються плануванням та координацією роботи на всіх етапах програми [9].

Етапами програми є [7]:

- вимір і оцінка рівня продуктивності праці загалом по підприємству та в окремих його структурних підрозділах, за окремими видами робіт;

- пошук і аналіз потенційних резервів для підвищення продуктивності праці, що базується на інформації, здобутій в ході попереднього етапу;

- створення плану практичного використання резервів, що включатиме в себе конкретні заходи, витрати на них, час на реалізацію, відповідальних за цю роботу та очікуваний ефект від їх реалізації;

- впровадження якісної системи мотивації працівників підприємства для отримання бажаного рівня продуктивності праці;

- регулювання та контроль за реалізацією впроваджуваних заходів;

- визначення реального ефекту від запланованих заходів спрямованих на підвищення продуктивності праці [2].

З метою росту продуктивності праці на підприємстві в процесі управління нею слід чітко визначити наявні для цього резерви, тобто раніше невикористані можливості для збільшення продуктивності праці.

Всі резерви поділяють за часом їх використання та за сферою їх виникнення. За часом виникнення резерви поділяють на поточні, що можуть бути використані в короткостроковому періоді до одного року, та перспективні, можливість використання яких є тільки в довгостроковому періоді, що більше одного року.

За сферою виникнення резерви поділяють на внутрішньовиробничі, галузеві, міжгалузеві, регіональні та загальнодержавні. В даному випадку, кожен наступний вид резервів укрупнює коло підприємств, відносно яких з'являються нові резерви, виділяє резерви зростання продуктивності для галузі або ж економіки загалом [8].

З точки зору підприємства найбільш корисними та повними є саме внутрішньовиробничі резерви підвищення продуктивності праці, ці резерви практично не мають обмежень, оскільки удосконалення тих чи інших напрямів в діяльності підприємства є практично безмежним. З цією метою в процесі управління продуктивністю праці якомога раціональніше використовувати наявні резерви для отримання максимального ефекту.

До основних резервів на внутрішньовиробничому рівні можна віднести такі групи [8]:

- 1) техніко-технологічні – покращення процесів виробництва за рахунок використання кращих технічних та технологічних засобів виробництва, впровадження механізації та автоматизації праці;

2) організаційні – раціональне використання трудових ресурсів (в першу чергу заснований на їх якісному відборі) та організації праці на виробництві;

3) соціально-економічні – використання можливостей для покращення матеріального забезпечення працівників, умов їх праці тощо.

Основним завданням і метою організаційно-економічного механізму управління продуктивністю праці має бути раціональне застосування наявних ресурсів підприємства для досягнення запланованого рівня продуктивності праці.

Формування та розвиток механізму управління продуктивністю праці нерозривно пов'язаний зі збереженням його структури, що виступає базисом системи, при цьому зв'язок між складовими його елементами зберігається, що дає можливість збереження особливостей системи. Процес формування механізму управління має відбуватися одночасно з якісним розвитком усіх складових елементів його структури [11].

За будь-яких умов механізм управління продуктивністю праці може бути забезпечений тільки через системне застосування методів управління, з дотриманням основних принципів. Набуття механізмом нових особливих характеристик супроводжується використанням нових, провідних функцій та принципів управління, що дають змогу зробити необхідний акцент на методах управління [9].

Концептуальна модель організаційно-економічного механізму управління продуктивністю праці представлена на рис. 1.



Рис. 1. Концептуальна модель організаційно-економічного механізму управління продуктивністю праці  
Джерело: розроблено авторами

Окремо слід зазначити, що так як механізм управління є сукупністю різних інструментів спрямованого впливу, як от економічних, організаційних, мотиваційних тощо, то вкрай важливим є використання економіко-математичного моделювання, що додатково окреслить можливість стабільного і сталого розвитку підприємства загалом [10].

Проаналізуємо ефективність використання праці людського капіталу на прикладі підприємства гірничовидобувної промисловості України, яке займається видобутком залізної руди з метою продажу та подальшого використання в технологічних процесах інших галузей промисловості. Об'єктом дослідження виступає ПАТ «Кривбасзалізрудком» – найбільше підприємством з видобутку залізної руди підземним способом в Україні. Зважаючи на фактор географічного розташування підприємства та його основних покупців, конкурентами є внутрішні (в межах України) виробники залізної руди – ПАТ «Суха Балка»,

м. Кривий Ріг та ПрАТ «Запорізький залізрудний комбінат», м. Дніпрорудне. На рис. 2 представлено продуктивність праці на ПАТ «Кривбасзалізрудком» та підприємствах-конкурентах.

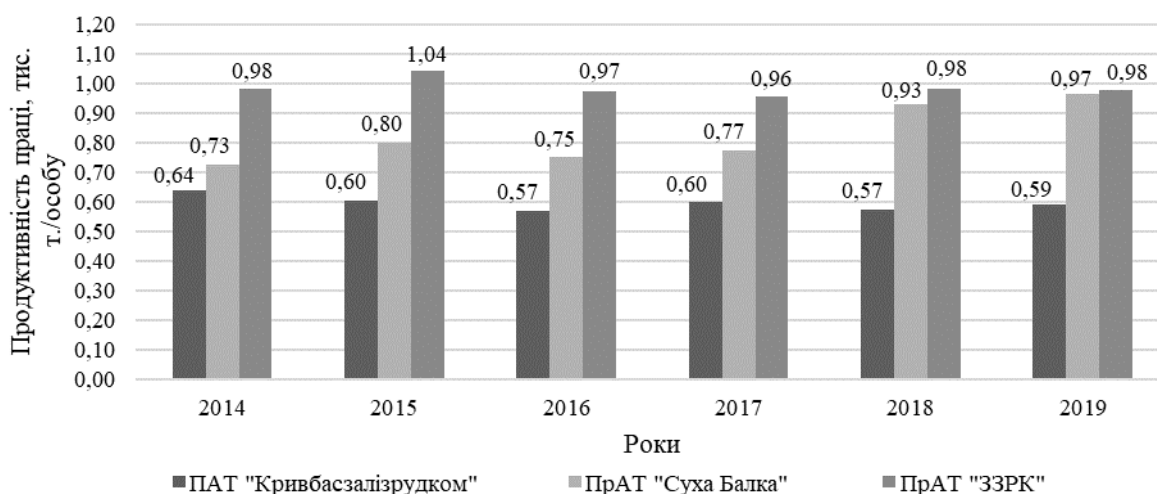


Рис. 2. Продуктивність праці на ПАТ «Кривбасзалізрудком» та підприємствах-конкурентах  
Джерело: розроблено на основі [1]

Аналізування показника продуктивності праці на ПАТ «Кривбасзалізрудком» в порівнянні з іншими підприємствами-конкурентами свідчить про недостатність використання резервів зростання продуктивності праці й потребує відповідних заходів.

В табл. 1 надана оцінка забезпеченості людським капіталом та представлена динаміка показника продуктивності праці на ПАТ «Кривбасзалізрудком» за період 2015–2019 рр.

Таблиця 1

#### Динаміка показника продуктивності праці на ПАТ «Кривбасзалізрудком»

| Показники  | Роки  |       |       |       |       | Відхилення, % |               |               |               |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2016/<br>2015 | 2017/<br>2016 | 2018/<br>2017 | 2019/<br>2018 |
| Обсяг виробництва, тис. т                                    | 5460  | 5000  | 5074  | 4581  | 4397  | -8,42         | 1,48          | -9,72         | -4,02         |
| Чисельність ПВП, осіб  | 9030  | 8770  | 8525  | 7995  | 7411  | -2,88         | -2,79         | -6,22         | -7,30         |
| Чисельність робітників, осіб                                 | 6832  | 6608  | 6413  | 5992  | 5561  | -3,28         | -2,95         | -6,56         | -7,19         |
| Чисельність керівників, фахівців, службовців, осіб           | 2198  | 2162  | 2112  | 2003  | 1850  | -1,64         | -2,31         | -5,16         | -7,64         |
| Питома вага робітників у складі ПВП, %                       | 75,7  | 75,4  | 75,2  | 75,0  | 75,04 | -0,41         | -0,16         | -0,37         | 0,12          |
| Питома вага керівників, фахівців, службовців у складі ПВП, % | 24,3  | 24,7  | 24,8  | 25,1  | 25,0  | 1,28          | 0,49          | 1,13          | 99,64         |
| Середньорічний виробіток одного працівника, т./ос.           | 604,6 | 570,1 | 595,2 | 573,0 | 593,3 | -5,71         | 4,40          | -3,73         | 3,54          |
| Середньорічний виробіток одного робітника, т./ос.            | 799,2 | 756,7 | 791,2 | 764,5 | 790,6 | -5,32         | 4,57          | -3,37         | 3,42          |

Джерело: розроблено на основі [1]

За аналізований період середньорічний виробіток одного працівника зменшився на 1,87%, а середньорічний виробіток одного робітника знизився на 1,08%, що є негативною тенденцією й потребує удосконалення механізму управління продуктивністю праці.

Проаналізуємо вплив факторів на показник продуктивності праці, який є результуючим для побудови економіко-математичної моделі. З цією метою доцільно буде визначити вплив ряду факторів на показник та вплив показника на ефективність діяльності підприємства.

У загальному вигляді економіко-математична модель має наступний вигляд [3]:

$$y=f(x_1,x_2,x_3,\dots,x_m,u) \quad (1)$$

де  $y$  – результативний показник,  $x_j$  ( $j=1, 2, \dots, m$ ) – фактори впливу,  $u$  – стохастична складова.

Під час проведення кореляційно-регресійного аналізу та встановлення зв'язку між продуктивністю праці та факторами впливу було побудовано економіко-математичну модель (на основі отриманих коефіцієнтів рівняння) та розраховано статистичні показники моделі, що характеризують її якість. Коефіцієнт множинної кореляції  $R = 0,9998$  є максимально наближеним до 1, що вказує на тісний зв'язок між результативним показником та факторами впливу на нього. Коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,9997$  також наближений до 1, тобто величина продуктивності праці в отриманій моделі на 99,97% обумовлена обраними факторами впливу, а 0,03% відповідають іншим факторам, що не належать до економіко-математичної моделі, але впливають на продуктивність праці.

Таблиця 2

## Вихідні дані для побудови моделі

| Рік  | Продуктивність праці, тис. грн. (ПП) | Обсяг виробництва, тис. грн. (Qвир) | Чисельність працівників, осіб (ЧП) | Середня заробітна плата, грн/ (ЗП) | Фондоозброєність, тис. грн. (ФЗ) |
|------|--------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
|      | Y                                    | X1                                  | X2                                 | X3                                 | X4                               |
| 2013 | 1066,11                              | 9866867,08                          | 9255                               | 4738,99                            | 234,34                           |
| 2014 | 1263,87                              | 11570702,19                         | 9155                               | 5903,29                            | 236,90                           |
| 2015 | 1078,55                              | 9739276,52                          | 9030                               | 7159,15                            | 275,86                           |
| 2016 | 1075,82                              | 9434930,54                          | 8770                               | 7725,79                            | 299,58                           |
| 2017 | 834,90                               | 7117513,72                          | 8525                               | 9750,96                            | 331,79                           |
| 2018 | 771,98                               | 6171999,25                          | 7995                               | 12889,48                           | 380,63                           |
| 2019 | 843,55                               | 6251562,41                          | 7411                               | 16140,33                           | 465,95                           |
| Сума | 6934,78                              | 60152851,71                         | 60141                              | 64307,99                           | 2225,05                          |

Джерело: розроблено на основі [1]

Таблиця 3

## Залежність між узагальнюючим показником (продуктивністю праці) та факторами впливу

| Фактор | Показник                            | Формула                            | R <sup>2</sup> |
|--------|-------------------------------------|------------------------------------|----------------|
| X1     | Обсяг виробництва, тис. грн. (Qвир) | $y = 8E-05x + 269,18$              | 0,9708         |
|        |                                     | $y = 5E-12x^2 + 2E-06x + 603,12$   | 0,9775         |
| X2     | Чисельність працівників, осіб (ЧП)  | $y = 0,2092x - 806,36$             | 0,6332         |
|        |                                     | $y = 0,0002x^2 - 2,755x + 11496$   | 0,7526         |
| X3     | Середня заробітна плата, грн (ЗП)   | $y = -0,0348x + 1310,8$            | 0,6369         |
|        |                                     | $y = 4E-06x^2 - 0,1098x + 1645,9$  | 0,7053         |
| X4     | Фондоозброєність, тис. грн. (ФЗ)    | $y = -1,7114x + 1534,7$            | 0,6459         |
|        |                                     | $y = 0,0108x^2 - 9,1589x + 2748,8$ | 0,7785         |

Джерело: розроблено на основі [1]

Оскільки  $F(2301,95) > \text{Значимість } F(0,00043)$ , то з ймовірністю 95% можна говорити, що між факторами впливу є лінійна залежність, а отримане рівняння економіко-математичної моделі має наступний вигляд:

$$ПП = 0,0001 \cdot Q_{\text{вир}} - 0,0639 \cdot ЧП - 0,0047 \cdot ЗП + 0,5094 \cdot ФЗ + 455,0658$$

Отже, аналіз отриманих коефіцієнтів рівняння та його якісних характеристик показав, що побудована модель відображає високий ступінь зв'язку між продуктивністю праці та обсягом виробництва, чисельністю працівників, середньою заробітною платою та фондоозброєністю.

**Висновки.** Таким чином, проаналізувавши фактори, які впливають на продуктивність праці, а з ними й на конкурентоспроможність підприємства, можна сказати, що це є неодмінною умовою розвитку виробництва. Основним показником ефективності використання людського капіталу на підприємстві є продуктивність праці. Створення умов для продуктивної та творчої праці – головне завдання кожного роботодавця, адже це прямий шлях до економічного зростання.

Отже, у широкому значенні процес управління, що спрямований на збільшення ефективності праці означає і вдосконалення економічної діяльності підприємства в цілому, стимулюючи його постійного пошуку та аналізу існуючих можливостей працювати більш ефективно, створювати конкурентоспроможний продукт з високими характеристиками якості з меншими витратами на це, що дає змогу збільшити дохідність і прибутковість підприємства.

В умовах фінансово-економічної кризи, спричиненою всесвітньою пандемією COVID-19, для зростання конкурентних переваг сучасних підприємств, з нашої точки зору, необхідно застосувати наступні шляхи підвищення продуктивності праці, а саме:

- удосконалення мотиваційного механізму та підвищення ролі мотивації до інноваційної праці, здатності до креативності, творчого використання отриманих знань й кваліфікаційних навичок особистості;
- збільшення інвестицій в розвиток людського капіталу, підвищення його рівня інтелектуалізації, впровадження нової моделі «освіта протягом життя» та нерозривний зв'язок з виробничою діяльністю;
- підвищення кваліфікації працівників та керівництва підприємства, розвиток творчої активності та професіоналізму;
- удосконалення програми управління продуктивністю праці, що сприятиме підвищенню ефективності використання людського капіталу;
- застосування сучасних технологій, підвищення технічного рівня виробництва (заміна діючих технічних засобів більш прогресивними), механізація та автоматизація виробництва;
- підвищення ефективності використання робочого часу через максимальне зниження простоїв і прогулів на виробництві;
- впровадження соціальних інновацій та зростання соціальної відповідальності бізнесу тощо [10].

На думку багатьох фахівців зростання продуктивності праці краще проводити за рахунок «інноваційного сценарію», що дасть максимальний і довгостроковий ефект росту показників. Такий

сценарій має на меті спрямування ресурсів в модернізацію виробництва (оновлення матеріально-технічної бази та технологій) та розвиток людського капіталу [10, с. 336].

Враховання всіх факторів впливу та їх використання на практиці в процесі управління продуктивністю праці має сприяти реалізації функцій управління, а також, що є дуже важливим, сприяти подальшому прогнозуванню й плануванню ключових показників зростання продуктивності праці, так і результатуючих показників виробничо-господарської діяльності підприємства в цілому. Перспективою подальших досліджень у даному напрямку є визначення пріоритетів інвестування у людський розвиток як одного з ключових факторів зростання продуктивності праці й забезпечення підвищення конкурентних переваг підприємства в кризових умовах.

### Література

1. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://smida.gov.ua/db/emitent> (дата звернення: 11.01.2021).
2. Артеменко А.К., Антощенко В.В., Пономарьова М.С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. Вісник ХНАУ. Серія "Економічні науки": зб. наук. пр. Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків : ХНАУ, 2020. № 1. С. 152–163.
3. Вітлінський В.В. Моделювання економіки : навчал. посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 408 с.
4. Костенко Т.О. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах. Теоретичні та прикладні питання економіки, 2013. Т. 1, № 28. С. 297–304.
5. Kutova N.G., Shakhno A.Y., Demianenko K.O. Determination of the influence of factors on the state of personnel incentives of the industrial enterprises. Вісник Криворізького національного університету, 2020. Вип. 50. С. 68–73.
6. Макарович В. К., Бідзіля І. І. Продуктивність праці як квінтесенція ефективності трудової діяльності. Науковий вісник Ужгородського університету: серія Економіка. 2014. № 2 (43). С. 58–62.
7. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. Галицький економічний вісник. ТНТУ. 2015. Т. 48. № 1. С. 82–92. URL : <http://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/48/135.pdf> (дата звернення: 15.01.2021).
8. Сергієвчук С.І. Управління продуктивністю праці в машинобудуванні: проблеми і шляхи забезпечення конкурентоспроможності національної економіки : монографія. Миколаїв : Видавництво НУК, 2012. 152 с.
9. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти управління продуктивністю праці. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 4 (32). С. 163-172. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou\\_2018\\_4\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_4_19)
10. Шахно А.Ю. Людський капітал в умовах глобалізації: оцінювання, розвиток та державне регулювання : монографія. Кривий Ріг : Видавництво ФО-П Чернявський Д.О., 2019. 360 с.
11. Єлісеєва О.К., Кутова Н.Г. Система оцінювання ефективності стимулювання персоналу на основі інтегрального показника. Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. Київ, 2017. № 1-2 (52-53). С. 46–54.
12. Янковий Р.В., Харченко Т.С. Шляхи підвищення продуктивності праці та результативності праці на підприємстві. Економіка: реалії часу. 2013. № 1(6). URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2013/No1/23-26.pdf> (дата звернення: 16.01.2021).

### References

1. Agency for the development of the stock market infrastructure of Ukraine (2018), available at: <https://smida.gov.ua/db/emitent> (Accessed 11 January 2021).
2. Artemenko A.K., Antoshchenkova V.V., Ponomareva M.S. Motivation and stimulation of work in effective management and innovation of the enterprise. Bulletin of KhNAU. Series "Economic Sciences": Coll. Science. pr./Hark. nat. agrarian. Univ. V.V. Dokuchaeva. Kharkiv: KhNAU, 2020. № 1. S. 152-163.
3. Vitlinsky V.V. Modeling of economy: taught. manual. Kyiv: KNEU, 2003. 408 p.
4. Kostenko T.O. The essence and socio-economic significance of increasing labor productivity in modern conditions. Theoretical and applied issues of economics, 2013. Vol.1, № 28. P. 297–304.
5. Kutova N.G., Shakhno A.Y., Demianenko K.O. Determination of the influence of factors on the state of personnel incentives of the industrial enterprises. Bulletin of Kryvyi Rih National University, 2020. Issue. 50. p. 68-73.
6. Makarovich V.K., Bidzilya I.I. Productivity as the quintessence of labor efficiency. Scientific Bulletin of Uzhhorod University: Economics series. 2014. № 2 (43). P. 58–62.
7. Mukha R. Labor productivity at enterprises and the main directions of its increase. Galician Economic Bulletin. TNTU. 2015. T. 48. № 1. S. 82–92. URL: <http://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/48/135.pdf> (access date: 15.01.2021).
8. Serhijevchuk S.I. Labor productivity management in mechanical engineering: problems and ways to ensure the competitiveness of the national economy: a monograph. Mykolaiv: NUS Publishing House, 2012. 152 p.
9. Chernushkina O.O. Modern aspects of labor productivity management. Economics and organization of management. 2018. Vip. 4 (32). P. 163-172. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou\\_2018\\_4\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2018_4_19)
10. Shakhno A.Y. Human capital in the context of globalization: evaluation, development and government regulation: a monograph. Kryvyi Rih: FO-P Publishing House Chernyavsky DO, 2019. 360 pp.
11. Yelisyeyeva O.K., Kutova N.G. System for evaluating the effectiveness of staff incentives based on an integrated indicator. Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Auditing. Kyiv, 2017. № 1-2 (52-53). P. 46-54.
12. Yankovy R.V., Kharchenko T.S. Ways to increase labor productivity and productivity at the enterprise. Economy: the realities of time. 2013. № 1 (6). URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2013/No1/23-26.pdf> (access date: 16.01.2021).