

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК
КАФЕДРА МАРКЕТИНГУ ТА УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА**
ПІДПРИЄМСТВІ»

Виконала:

здобувач вищої освіти

4-го року навчання,

Спеціальності 073 Менеджмент

Костюк Єлизавета Романівна

Керівник Россоха В.В.

доктор економічних наук, професор

Рецензент Черемісіна С.Г.

доктор економічних наук, доцент

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК Ісаєнко А.М.

« _____ » _____ 2024

Київ – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЇВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК

КАФЕДРА МАРКЕТИНГУ ТА УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ

Освітній ступінь «Бакалавр»

Спеціальність 073 «Менеджмент»

ОП «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри

_____ К.В. Пічик

« __ » _____ 202__р.

ЗАВДАННЯ
ДЛЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Костюк Єлизавети Романівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Управління продуктивністю праці на підприємстві» та

керівник роботи Росоха Володимир Васильович,

доктор економічних наук, професор

(ПІБ, науковий ступінь, вчене звання).

затвержені наказом НаУКМА від « __ » _____ 202__ р. № _____.

2. Строк подання здобувачем вищої освіти роботи « 13 » травня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: статистичні збірники, фінансова та нефінансова звітність підприємств.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки:

Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.

Розділ 2. ДІАГНОСТИКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЮРІЯ ФАРМ».

Розділ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): 16 таблиць, 5 рисунків, 1 формула.

ГРАФІК ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ ДО ЗАХИСТУ

№ п/п	Перелік робіт	Термін виконання	Дата ознайомлення наукового керівника	Підпис наукового керівника	При-мітки
1.	Вибір теми, затвердження її на засіданні кафедри та закріплення наукового керівника	жовтень			
2.	Вивчення джерел літератури, матеріалів архівів, періодичних видань, збір та узагальнення фактів, даних	жовтень листопад			
3.	Складання плану кваліфікаційної роботи та узгодження з науковим керівником	грудень			
4.	Написання розділів роботи або постановка експерименту, аналіз отриманих результатів наукового дослідження	грудень березень			
5.	Проміжний контроль виконання роботи	лютий березень			
6.	Написання кваліфікаційної роботи в цілому, ознайомлення з її першим варіантом наукового керівника	грудень квітень			
	Розділ 1 (постановка проблеми, теоретичні основи, огляд літературних джерел)	до 25 грудня			
	Розділ 2 (аналітично-дослідницька частина)	до 19 лютого			
	Розділ 3 (проектно-рекомендаційна частина)	до 15 квітня			
7.	Повне завершення написання кваліфікаційної роботи, оформлення її згідно з вимогами й подання на відгук науковому керівнику	до 13 травня			
8.	Подання на зовнішню рецензію	з 13 травня			
9.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи	до 26 травня			
10.	Підготовка супроводжувальних документів	до 26 травня			
11.	Публічний захист кваліфікаційної роботи перед екзаменаційною комісією	згідно з розкладом роботи ЕК			

Графік узгоджено «10» листопада 2023 р.

Науковий керівник Росоха В.В.

(підпис) (прізвище та ініціали)



Виконавець кваліфікаційної роботи Костюк Є.Р.

(підпис) (прізвище та ініціали).

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ	
УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Сутність поняття продуктивності праці	10
1.2. Фактори впливу на продуктивність праці	16
1.3. Продуктивність праці як інструмент конкурентоспроможності підприємства.....	24
Висновки до розділу 1	31
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЮРІЯ ФАРМ»	32
2.1. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Юрія Фарм» та умов його функціонування на фармацевтичному ринку.....	32
2.2. Аналіз внутрішнього середовища ТОВ «Юрія Фарм».....	38
2.3. Діагностика продуктивності праці на підприємстві.....	49
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ	
УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	55
3.1. Розробка плану підвищення продуктивності праці на підприємстві	55
3.2. Апробація плану підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм»	60
3.3. Оцінка ефективності реалізації плану підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм».....	65
Висновки до розділу 3	67
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТКИ	84

ВСТУП

Актуальність проблеми, яка зумовила вибір теми дослідження. Будь-яка організація має рівень продуктивності праці, який може зростати чи знижуватися залежно від різних чинників, що впливають на нього. Показник продуктивності праці є узагальнюючим показником роботи підприємства, а також одним з центральних показників, що визначають не лише сучасне становище організації на ринку, а й стабільний та ефективний розвиток підприємства у майбутньому. Розвиток будь-якого підприємства неможливий без постійного підвищення продуктивності. Тобто зростання продуктивності праці слугує неодмінною умовою економічного розвитку підприємства, оскільки безпосередньо впливає на зниження витрат і отримання прибутку. Ефективна робота співробітників сприяє зростанню продуктивності праці, збільшенню обсягів і скороченню витрат виробництва продукції та підвищенню виручки від її реалізації. Зростання продуктивності праці водночас основа підвищення заробітної плати працівників. Лише за даної умови доходи можуть збільшуватися без збільшення витрат за одиницю продукції.

Негативний ефект має зменшення темпів продуктивності праці, оскільки це відбивається майже на всіх сторонах виробничо-господарської діяльності підприємства. Підвищення продуктивності праці, крім усього іншого, є важливим показником і на макрорівні у вигляді однієї з першорядних причин, що впливають на економічний розвиток і зростання, а також підвищення рівня якості життя населення.

З цього випливає, що тема управління продуктивністю праці на підприємстві є актуальною та її розгляд допоможе розібратися в тому, наскільки необхідно і важливо підвищення продуктивності праці.

Об'єкт дослідження – процес управління продуктивністю праці на підприємстві «Юрія Фарм».

Предмет дослідження – теоретико-методичні та практичні засади управління продуктивністю праці на підприємстві.

Мета випускної кваліфікаційної роботи: дослідити теоретико-методичні засади, розробити та обґрунтувати практичні рекомендації щодо управління продуктивністю праці на підприємстві.

Завдання дослідження визначаються поставленою метою і являють собою конкретні послідовні шляхи вирішення проблеми:

- визначити сутність поняття продуктивності праці;
- описати фактори впливу на продуктивність праці;
- розглянути продуктивність праці як інструмент конкурентоспроможності підприємства;
- навести загальну характеристику підприємства ТОВ «Юрія Фарм» та умови його функціонування на фармацевтичному ринку;
- здійснити моніторинг внутрішнього середовища ТОВ «Юрія Фарм»;
- встановити рівень продуктивності праці на підприємстві;
- запропонувати план заходів підвищення продуктивності праці на підприємстві;
- провести апробацію плану заходів підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм»;
- оцінити ефективність реалізації плану заходів підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм».

Методи дослідження. При написанні роботи було використано такі методи дослідження: вивчення та аналіз наукової літератури з метою визначення понять «продуктивність праці», факторів впливу; історико-логічний метод – для аналізу та розуміння еволюції змін у поняттях, методах та практиках, пов'язаних з продуктивністю праці протягом історичного періоду. Метод аналізу та синтезу задіяно для окреслення проблем, які впливають на продуктивність праці, на такі її складники, як технічні фактори (сучасне обладнання, технології), організаційні

аспекти (управління, методи роботи), соціальні чинники (мораль, мотивація, стимулювання, задоволеність працею) тощо. Після аналізу окремих аспектів продуктивності праці проводився синтез цих знань для розробки комплексного рішення або плану дій щодо підвищення продуктивності праці. Метод класифікації використовувався для розподілу різних аспектів і факторів, що впливають на продуктивність праці, на різні категорії або групи залежно від їхніх характеристик. Статистичний метод залучено для збору, аналізу та інтерпретації даних, що стосуються виробничої діяльності компанії загалом та результатів праці працівників. Порівняльний аналіз допоміг визначити, які аспекти виробництва можуть бути оптимізовані для підвищення загальної продуктивності праці та ефективності виробничих процесів. Факторний аналіз вивчення продуктивності праці був використаний для визначення впливу різних факторів на результативність працівників у ТОВ «Юрія Фарм». Розрахунково-конструктивний метод при вивченні продуктивності праці передбачав оцінку ефективності працівників шляхом аналізу різних параметрів та конструктивних особливостей виробничих процесів. Методи моделювання та узагальнення при вивченні продуктивності праці допомогли проаналізувати та спрогнозувати продуктивність на основі створених моделей та узагальнених підходів.

Практична новизна полягає у виявленні резервів підвищення продуктивності працівників організації, розроблення комплексу заходів та обґрунтування шляхів та інструментів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Апробація результатів дослідження – дані щодо участі автора в конференціях, колоквиумах та щодо публікацій).

Структура роботи. Логіка дослідження зумовила структуру дипломної роботи: вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел із 118 найменувань, 3 додатків. Загальний обсяг 80 сторінок, з яких 62 сторінки основного тексту.

Результати, отримані у кваліфікаційній роботі, у т.ч. елементи практичної новизни. У першому розділі розкрито поняття та сутність продуктивності праці, методика її оцінки. У другому розділі проведено аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «Юрія Фарм»: надана організаційно-економічна характеристика підприємства та оцінка продуктивності праці його працівників. У третьому розділі представлені організаційно-технічні заходи щодо підвищення продуктивності праці в ТОВ «Юрія Фарм» та оцінка їхньої економічної ефективності.

Практична значущість роботи обумовлена можливістю використовувати результати дослідження у діяльності аналізованого підприємства.

В роботі наведено модель продуктивності праці. Встановлено, що на продуктивність праці на підприємстві не впливає оплата праці, адже вона більша, ніж середньоринкова, а вплив мають фактори витрат на маркетинг й дослідження та розробки (згідно статті у фінансовій звітності наведеної у Додатку). Доведено, що на продуктивність праці впливають більшим чином не фактори у вигляді оплати праці, а інші фактори, які слід досліджувати на конкретному підприємстві.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність поняття продуктивності праці

Управління продуктивністю праці є однією з ключових функцій менеджменту, яка безпосередньо впливає на ефективність та конкурентоспроможність будь-якої організації. Досягнення високої продуктивності праці вимагає комплексного підходу, що ґрунтується на теоретичних засадах управління та врахуванні відповідних законодавчих норм.

Теоретичні основи управління продуктивністю праці беруть свій початок з класичних теорій менеджменту. Одним з перших, хто зробив вагомий внесок у цю галузь, був Фредерік Тейлор, який запропонував принципи наукового управління. Він наголошував на необхідності розподілу праці, стандартизації методів роботи, підборі та навчанні працівників, а також на важливості стимулів та винагород для підвищення продуктивності. Теорія адміністративного управління Анрі Файоля доповнила ці ідеї, акцентуючи увагу на структурі організації, повноваженнях, відповідальності та принципах ефективного управління [46].

Пізніші теорії, такі як школа людських відносин та поведінкові концепції, внесли значний вклад у розуміння мотивації та задоволеності працівників, що є важливими чинниками підвищення продуктивності. Вони наголошували на необхідності врахування потреб та інтересів людей, створення сприятливого соціально-психологічного клімату та залученні працівників до прийняття рішень.

Сучасні підходи до управління продуктивністю праці включають концепції загального управління якістю (TQM), реінжинірингу бізнес-процесів, організаційного навчання та розвитку людських ресурсів. Вони підкреслюють

важливість безперервного вдосконалення процесів, інновацій, навчання та розвитку персоналу, а також створення культури, орієнтованої на досягнення високої продуктивності.

Управління продуктивністю праці тісно пов'язане з дотриманням трудового законодавства та нормативно-правових актів, що регулюють умови праці та захист прав працівників. Зокрема, Кодекс законів про працю України визначає норми тривалості робочого часу, надання відпусток, оплати праці, охорони здоров'я та безпеки на робочому місці [6]. Закон України «Про оплату праці» регулює питання оплати праці, встановлення мінімальної заробітної плати та інших гарантій в оплаті праці [14]. Закон України «Про охорону праці» визначає вимоги до забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, а також регулює відносини між роботодавцем і працівниками у цій сфері [13].

Отже, управління продуктивністю праці є складним та багатогранним процесом, який вимагає комплексного підходу та врахування теоретичних засад управління, законодавчих норм та специфіки діяльності організації. Ефективне поєднання різних інструментів та методів управління, таких як створення належних умов праці, мотивація та залучення працівників, вдосконалення процесів та розвиток людських ресурсів, дозволяє досягти високої продуктивності праці та забезпечити конкурентоспроможність організації на ринку.

В економіці та діловому управлінні продуктивність «описує зв'язок між випуском і вхідними ресурсами, необхідними для створення цього результату» [109, с. 128]. Отже, продуктивність в економіці є не простою мірою випуску, а співвідношенням між кількістю випуску та відповідним вкладенням. Продуктивність вимірює вихід на одиницю вкладених таких ресурсів, як праця, капітал. Продуктивність праці часто розраховують для економіки як відношення валового внутрішнього продукту (ВВП) до відпрацьованого часу.

Очевидно, ми маємо звести складний аналіз продуктивності до продуктивності праці (або робочої сили). З терміном «продуктивність праці» ми дотримуємося загальноприйнятого визначення в економіці, визначаючи його як розрахунок «кількості продукції на одиницю праці» [107, с. 116]. Продуктивність праці – це «продуктивність» одиниці праці, наприклад, працівника, відділу чи компанії [91, с. 104]. Вона визначається шляхом вимірювання кількісної продуктивності, яку виробляє одиниця праці за певний період часу. В економіці концепція продуктивності праці є простою мірою, що пов’язує випуск продукції з витратами, аж ніяк не критерієм якості чи навантаження на одиницю праці. І це нічого не говорить про вироблені товари. Тому продуктивність праці слід застосовувати в комплексі з іншими показниками.

Продуктивність праці - це ефективність використання ресурсів праці для виробництва товарів чи послуг. Вона відображає здатність робочої сили створювати певний обсяг продукції за одиницю часу та визначається відношенням обсягу виробництва до витрат живої праці. Чим вища продуктивність, тим ефективніше використовуються трудові ресурси.

Варто відрізнити продуктивність праці від ефективності. Продуктивність стосується ефективного використання лише одного ресурсу - праці, в той час як ефективність враховує використання всіх видів ресурсів: праці, капіталу, матеріалів, енергії тощо.

Продуктивність праці може бути додатково розподілена за секторами, щоб вивчити тенденції зростання робочої сили, рівня заробітної плати та технологічного вдосконалення. Корпоративний прибуток і прибутки акціонерів безпосередньо пов’язані зі зростанням продуктивності.

На корпоративному рівні продуктивність є мірою ефективності виробничого процесу компанії, вона розраховується шляхом вимірювання кількості вироблених одиниць відносно робочих годин співробітників або

шляхом вимірювання чистих продажів компанії відносно робочих годин співробітників.

Здатність країни підвищити рівень життя майже повністю залежить від її здатності підвищити обсяг виробництва на одного працівника (тобто виробляти більше товарів і послуг за певну кількість годин роботи). Економісти використовують зростання продуктивності для моделювання виробничої спроможності економіки та визначення рівня використання її потужності. Застосовують також для прогнозування бізнес-циклів і прогнозування майбутніх рівнів зростання ВВП, виробничих потужностей, оцінки попиту та інфляційного тиску.

Найпоширенішим показником продуктивності є продуктивність праці, опублікована Бюро статистики праці. Він базується на відношенні ВВП до загальної кількості відпрацьованих годин в економіці. Зростання продуктивності праці відбувається за рахунок збільшення кількості капіталу, доступного для кожного працівника (поглиблення капіталу), освіти та досвіду робочої сили (склад робочої сили), вдосконалення технологій (багатофакторне зростання продуктивності) [117].

Проте продуктивність не обов'язково є індикатором здоров'я економіки в певний момент часу. Наприклад, під час рецесії 2009 року в Сполучених Штатах обсяги виробництва та відпрацьованих годин скорочувалися, а продуктивність зростала (кількість відпрацьованих годин зменшувалася швидше, ніж виробництво) [94].

Підвищення продуктивності може відбуватися як під час рецесії, так і під час зростання виробництва, як це було наприкінці 1990-х років, тому під час аналізу даних про продуктивність потрібно враховувати економічний контекст [118].

Економіст А. Сміт вніс значний внесок у розробку показника продуктивності праці [17]. Основна ідея «англійської школи класичної

політекономії», представником якої був А. Сміт, полягала в тому, що «багатство народів створюється продуктивною працею у всіх сферах економіки. Кожен член суспільства отримує свої доходи саме з цього джерела, оскільки досягнення високого рівня життя значною мірою сприяє створенню умов для підвищення продуктивності його праці» [17].

Значний внесок у розвиток теоретичних основ сутності та ролі людської праці в суспільстві зробив К. Маркс. У своїй праці «Філософія злиденності» він критикує економічні погляди П. Ж. Прудона, одночасно вперше формулюючи основні положення закону відповідності виробничих відносин і виробничих продуктивних сил. Вчений вимірював зростання продуктивності праці непрямим методом. Він визначав зростання продуктивності праці через зменшення відносної вартості товарів, або кількості праці, необхідної для виробництва одиниці продукції.

Згідно з трудовою теорією вартості К. Маркса, вартість товару визначається кількістю суспільно необхідної праці, витраченої на його виробництво. Отже, зниження вартості товару свідчить про економію живої праці, тобто про зростання продуктивності праці.

Наприклад, якщо на виготовлення одиниці товару А спочатку витрачалося 10 годин праці, а потім через вдосконалення технологій та організації виробництва – лише 8 годин, то це свідчить про зростання продуктивності праці на 20%.

У працях А. Б. Бушена, В. Є. Варзара, І. І. Бока, а також у подальших дослідженнях інші аспекти цієї проблеми також висвітлювались [16]. Вчені виважено підходили до визначення таких факторів, як тривалість робочого дня, умови та організацію праці, принципи і методи оцінки результатів праці.

На думку Ярчук А. [22], продуктивність праці є категорією, яка може бути використана в будь-якому соціально-економічному суспільстві для оцінки ефективності праці. У сучасний період особливо важливо враховувати

продуктивність праці, оскільки вона визначає ступінь використання працездатних ресурсів, підвищення ефективності виробництва та вирішення питань щодо покращення якості життя. Україні, яка перебуває в умовах ринкової економіки, проблема продуктивності праці стає однією з ключових при оцінці ефективності трудового потенціалу [22].

Показник продуктивності праці використовують також для оцінки ефективності праці працівників підприємства, відображаючи співвідношення між обсягом виробленої продукції та трудовими витратами на її виробництво. Чим менше трудові витрати (зокрема, безпосередньо ручна праця), тим вищий рівень продуктивності праці. «Продуктивність праці визначає результативність праці, її ефективність, здатність конкретної праці виробляти за одиницю часу певну кількість продукції». Таким чином, «економічний зміст підвищення продуктивності праці полягає в скороченні витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції або в збільшенні кількості продукції, виробленої за одиницю часу» [16, с. 114]. В економічній літературі є кілька визначень продуктивності праці, але вони здебільшого схожі (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Визначення продуктивності праці

Джерело	Визначення
Сай та ін. [35]	Секторальна додана вартість, поділена на робочу силу в секторі
Константинеску та ін [40]	реальна додана вартість поділена на кількість зайнятих осіб
Dietzenbacher та ін. [48]	ми визначаємо продуктивність праці у вертикально інтегрованій галузі і як відношення доданої вартості, створеної у вертикально інтегрованій галузі і, до кількості робочих місць у вертикально інтегрованій галузі
Євростат [52]	додана вартість на одну зайняту особу
Хацикян [63]	співвідношення між оборотом або річними продажами та кількість працівників у звітному році
Лимос [79]	випуск, поділений на кількість працівників
McGowan та ін. [88]	валова продукція на одного працівника
Mohnen & Hall [92]	обсяг продукції на працю
ОЕСР [96]	виробіток на одиницю затрат праці
Ортега-Аргілес [99]	ВВП за відпрацьовану годину

Джерело: сформовано автором

Продуктивність праці є показником ефективності зайнятої праці в економіці (сукупна продуктивність праці), регіоні (регіональна продуктивність праці) чи секторі (галузева продуктивність праці). Отже, продуктивність праці – це показник, який характеризує ефективність праці та свідчить про здатність працівників виробляти певний обсяг продукції за одиницю часу. Синяєва Л.В. вказує на те, що ефективність праці є більш широким та багатограним поняттям, ніж продуктивність праці [16].

Слід розуміти відмінність між затратами живої та уречевленої праці. Жива праця - це безпосередня праця робітників, а уречевлена - це праця, яка була витрачена раніше на виробництво засобів виробництва (верстатів, обладнання тощо).

Розглядаючи різні підходи вчених до визначення категорії «продуктивність праці», можна зробити висновок, що значна частина економістів вважає її тотожною з ефективністю праці, не розрізняючи ці поняття як теоретично, так і практично

1.2. Фактори впливу на продуктивність праці

Розглянемо фактори, що впливають на продуктивність праці. В умовах стрімкого зростання урбанізації важливість міст в економічних науках важко переоцінити. У численних публікаціях було показано, що агломерації мають значний позитивний вплив на продуктивність праці. Яскравими прикладами є дослідження, проведені у Швеції [26; 84], Нідерландах [34; 105], Італії [47], Китай [53;71] та США [89; 104].

Агломерації сильно впливають на продуктивність праці, насамперед через кластеризацію людського капіталу (щільність робочих місць), збільшення витрат на НДДКР, ефективність інвестицій та численні позитивні побічні ефекти. Агломерації мають досить вагомий позитивний вплив на рівні продуктивності

праці, головним чином через канал щільності робочих місць; водночас вони негативно впливають на майбутнє зростання продуктивності праці через шкідливий ефект перевантаження. Важливо, що витрати на НДДКР мають більший вплив на продуктивність праці для компаній, розташованих в агломераціях. З макроекономічної точки зору вони майже повсюдно збільшують сукупну продуктивність праці країни [15].

Ділові цикли періодично прискорюють процес вибору ринку під час економічного спаду. Таким чином, їхній вплив може бути позитивним (за думками Шумпетера [110]) або негативним (через нижчий випуск і накопичення). Процес вибору ринку має більш чіткий вплив на продуктивність праці. Перерозподіл часток ринку в результаті вибору ринку є важливим для зростання продуктивності праці [90]. Спочатку поява нових фірм на ринку може дещо сповільнити зростання продуктивності в галузі. Новим гравцям потрібен час на освоєння виробничих процесів, технологій, налагодження постачання та збуту. Однак з часом, коли нові компанії здобувають досвід і впроваджують інновації, їхній внесок у підвищення продуктивності галузі зростає. Найбільший внесок у зростання продуктивності галузі вносять старі та відомі фірми, які проходять етап "оновлення продуктивності". Ці компанії мають значний досвід, ресурси та можливості для модернізації виробництва, впровадження нових технологій, оптимізації бізнес-процесів, що дозволяє їм суттєво підвищити свою продуктивність [67]. Старі фірми зі стабільно низькою продуктивністю (фірми-зомбі) негативно впливають на загальну продуктивність галузі, оскільки вони перевантажують ринок і витрачають інвестований капітал [88]. Продуктивність праці на рівні підприємства більш вразлива до ділових циклів, ніж сукупна продуктивність праці в економіці [27]. Спостерігається висока кореляція між зростанням зайнятості та вразливістю продуктивності до ділових циклів. Підприємства, які довгостроково скорочують чисельність працівників, зазнають

значно більшого падіння продуктивності праці під час економічного спаду, ніж ті підприємства, які довгостроково нарощують зайнятість [24].

На міжнародному рівні інновації сильно локалізовані і є переважно в країнах з високою капіталомісткістю [112]. У країнах з розвинутою економікою відбулася конвергенція продуктивності праці, однак її рівень відрізняється між галузями; ймовірною причиною конвергенції продуктивності праці є конвергенція фондоозброєності праці [50]. У Західній Європі конвергенція продуктивності праці відбулася на національному та галузевому рівнях, особливо у виробничому секторі [48]. В економіках ОЕСР відносні ціни та відносна продуктивність праці пропорційні в довгостроковій перспективі [33]. У 1990-х роках відносний попит на кваліфіковану робочу силу зріс у Польщі та знизився в Угорщині та Чехії, що супроводжувалося зростанням нерівності в оплаті праці в усіх трьох країнах [39].

Між європейськими країнами існує суттєва різниця в пріоритетах (продуктові інновації проти інновацій процесів). Країни Північної Європи (Німеччина, Велика Британія та Нідерланди) зосереджені насамперед на інноваціях продуктів та нових технологіях, тоді як країни Південної Європи (Франція, Італія та Португалія) зосереджені насамперед на інноваціях процесів та мінімізації витрат [38].

В останні роки навколишнє середовище, зміна клімату та перехід до зеленої енергії стали одними з найбільш обговорюваних тем в економічних науках. Сильне забруднення повітря негативно впливає на продуктивність праці та якість продукції [78]. Тривалий вплив забрудненого повітря має невеликий негативний ефект у короткостроковій перспективі, однак довгострокові негативні наслідки можуть бути більш значними [61]. До 2060 року забруднення повітря знизить ВВП в середньому на 1%, але це падіння буде значно більшим у Китаї та Східній Європі. Крім того, продуктивність праці постраждає через опосередкований вплив погіршення здоров'я [73].

У найближчі десятиліття зміна клімату, швидше за все, матиме сильний негативний вплив на продуктивність праці, особливо в Південно-Східній Азії та Центральній Америці [70]. Зниження продуктивності праці, пов'язане зі зміною клімату, найбільш виражене в регіонах, де домінує сільське господарство [22]. Висока температура робочого середовища негативно впливає на продуктивність праці будівельників [79, с.118]. Найменш продуктивний і небезпечний період доби – з 14 до 15 години [79].

Вплив внутрішніх прямих іноземних інвестицій (ПІІ) на продуктивність праці загалом позитивний, однак він залежить від певних факторів, таких як рівень розвитку приймаючої країни (ВВП на душу населення), типи зв'язків (позитивні для вертикальних і негативні для горизонтальних), тип виробництва (послуги проти виробництва), тривалість (позитивна в довгостроковій перспективі), регіональні аспекти та потужність галузі. Початковий вплив вхідних ПІІ на продуктивність є нейтральним, однак він демонструє позитивний ефект у довгостроковій перспективі [116]. Вплив пов'язаних з поширенням технологій ПІІ на продуктивність є позитивним для вертикальних зв'язків і негативним для горизонтальних зв'язків [66].

Компанії, які займаються міжнародною діяльністю, в середньому платять вищу заробітну плату, проводять більше інноваційних досліджень і мають вищу продуктивність праці. Транснаціональні корпорації, як правило, мають вищу продуктивність праці та витрати на НДДКР, ніж вітчизняні фірми [99;108]. Ефект розміру заробітної плати показує, що продуктивність праці у промисловості зростає з розміром підприємства [30].

Міжнародний аутсорсинг позитивно впливає на продуктивність низькокваліфікованої праці в довгостроковій перспективі [48]. Транскордонні придбання мають позитивний вплив на внутрішню продуктивність, особливо коли придбана фірма знаходиться на більш конкурентному ринку [29]. Крім того,

висока внутрішня конкуренція збільшує шанси на транскордонні придбання, а рівень інвестицій вітчизняної фірми в цілому має позитивний вплив.

Глобальні ланцюги створення вартості є одним із найважливіших і відносно недавніх доповнень до літератури з міжнародної економіки. Вирішальний висновок полягає в тому, що участь у глобальних ланцюгах створення вартості (global value chain – GVC) має значний позитивний вплив на продуктивність праці [40]. GVC позитивно впливають на продуктивність праці через чотири основні канали: спеціалізація фірми, легший доступ до ресурсів, поширення знань і посилення конкуренції [43]. Крім того, GVC, як правило, формуються як наслідок регіональних кластерів і діяльності багатонаціональних компаній [43].

GVC призводять до підвищення продуктивності праці в розвинутих економіках, однак це зазвичай супроводжується аутсорсингом низькокваліфікованої робочої сили до країн, що розвиваються, і зростанням безробіття в перших [46].

Людський капітал, як не дивно, має сильний позитивний вплив на продуктивність праці. Освіта (кількість років навчання та % вищої освіти), здоров'я (харчування, вакцини та тривалість життя) і технологічний прогрес є ключовими елементами потужного зростання продуктивності.

Найбільший внесок у зростання продуктивності праці вносять освіта та технічний прогрес [37]. Людський капітал (високий рівень освіти) має значний позитивний вплив на продуктивність праці, однак для низького рівня освіти існує значний негативний зв'язок з продуктивністю праці [94]. Залежно від ситуації централізація чи децентралізація освіти може позитивно вплинути на її якість і людський капітал. Перетікання знань сприяє регіональному зростанню, яке є найбільш помітним у тісній географічній близькості між міськими районами. Існують вторинні ефекти вищої освіти з дуже позитивним впливом на продуктивність праці [74]. Ступінь впливу поширення знань на регіональну

продуктивність залежить від географічної близькості, причому найбільше вииграють від них сусідні регіони [57].

Державні витрати на освіту, сільськогосподарські дослідження та інфраструктуру позитивно впливають на економічне зростання сільських регіонів [54]. Застосування вакцин позитивно впливає на продуктивність праці через покращення здоров'я працівників. Вакцинація захищає людей від небезпечних хвороб, зменшує кількість пропусків роботи через хворобу, знижує витрати на лікування, що в результаті дозволяє працівникам більш продуктивно працювати [113].

Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на всю економіку, безумовно, величезний. Інвестиції в капітал інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) позитивно впливають на продуктивність праці [30]. Інвестиції в капітал інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) позитивно впливають на продуктивність праці з кількох причин. Впровадження ІКТ-рішень, таких як промислові програмні системи, системи управління ресурсами підприємства (ERP), дозволяє автоматизувати та оптимізувати багато виробничих процесів, зменшуючи частку ручної праці, підвищуючи продуктивність та ефективність. Інформаційні системи, аналітичні інструменти та сховища даних допомагають керівникам приймати більш обґрунтовані рішення на основі актуальних даних та аналізу, що сприяє кращому управлінню та підвищенню продуктивності на всіх рівнях організації. ІКТ-рішення, такі як корпоративні месенджери, відеоконференції, спільні робочі середовища, полегшують обмін інформацією, комунікацію та спільну роботу співробітників, скорочуючи витрати часу та підвищуючи ефективність взаємодії. Інвестиції в ІКТ відкривають можливості для розробки нових продуктів, послуг та бізнес-моделей, заснованих на цифрових технологіях, що може значно підвищити продуктивність компаній. Впровадження ІКТ-рішень вимагає навчання та підвищення кваліфікації працівників, що сприяє розвитку їхніх навичок та компетенцій, а отже, і

зростанню продуктивності праці. Що стосується більшого впливу ІКТ-капіталу на продуктивність у порівнянні з не-ІКТ капіталом (на 25-50%), це пояснюється більшим трансформаційним потенціалом цифрових технологій для оптимізації та модернізації виробничих процесів, управління та бізнес-моделей. Тому інвестиції в ІКТ-капітал є особливо важливими для підвищення продуктивності праці в сучасній економіці [72]. Доступ до Інтернету (а також його якість і швидкість) позитивно впливає на продуктивність праці. Цифровізація та доступ до інформації, які стали можливими завдяки Інтернету, важливі для інклюзивності. Доступ до Інтернету та стандартизація даних позитивно впливають на продуктивність праці [95]. Доступ до Інтернету та його якість (швидкість з'єднання) на продуктивність праці є позитивним, але його перевага залежить від кращої якості з'єднання та є більш вираженим для менш розвинених регіонів, що робить його інструментом регіональної конвергенції [70].

Мобільність кваліфікованої робочої сили позитивно впливає на продуктивність виробництва приймаючої галузі, особливо у випадку зайнятості у високотехнологічних секторах [58, 114]. Перерозподіл працівників із менш інноваційних підприємств має позитивний вплив на загальну продуктивність праці [80]. Міграція позитивно впливає на рівень конвергенції доходів; імміграція в регіони з високим доходом на душу населення знижує темпи зростання доходу на одного працівника, тоді як еміграція з регіонів з низьким рівнем доходу підвищує темпи конвергенції доходів на особу [56].

Витрати на НДДКР мають явний позитивний вплив на продуктивність праці [92]. НДДКР позитивно корелює з розміром фірми, інтенсивність НДДКР негативно корелює з розміром фірми, а інтенсивність НДДКР позитивно корелює з майбутніми інноваціями. Інтенсивність НДДКР позитивно корелює з майбутніми інноваціями, оскільки більші інвестиції в дослідження та розробки створюють передумови для створення нових продуктів, технологій та бізнес-моделей. [29]. Вплив інновації продукту на продуктивність є позитивним, але

вплив інновації процесу менш однозначний [62]. Вплив інноваційної інтенсивності на продуктивність праці проходить за U-подібною кривою. Вирішальним елементом стимулювання зростання продуктивності на ранніх етапах економічного розвитку є широке використання технологій [60].

У 1980-х роках відбулося значне регіональне зближення продуктивності праці в Європі [100]. Поляризація спостерігалася в регіональній продуктивності праці в Європейському Союзі. На галузевому рівні регіональна поляризація продуктивності праці була присутня у сфері послуг, але не у промисловості [59]. Таку зміну можна пояснити концентрацією високопродуктивних торгівельних послуг в агломераціях і міжрегіональними відмінностями у продуктивності неторгових послуг. Існує дві рівноваги у регіональному зростанні продуктивності: високопродуктивні регіони зближуються в центрі Європи, а низькопродуктивні регіони – на периферії. Низькопродуктивна конвергенція є різновидом низькопродуктивної пастки [28].

Продуктивність значною мірою визначається наявними технологіями та бажанням і ноу-хау керівництва вдосконалювати процеси. Компанії також можуть витратити гроші на короткострокові інвестиції та викуп акцій, а не інвестувати в довгостроковий капітал. Деякі економісти закликають до реформи корпоративного оподаткування, щоб краще стимулювати інвестиції у виробництво, інфраструктуру чи довгострокові активи. На даний момент суб'єкти господарювання все ще можуть здійснювати довгострокові інвестиційні зусилля для максимізації ефективності та продуктивності; однак для деяких може бути простіше і слід використовувати короткострокові стратегії капіталу.

Нарешті, деякі економісти можуть стверджувати, що суспільство до пандемії продовжуватиме сприяти зростанню продуктивності в майбутньому. Основою цієї теорії є те, що працівники тепер можуть більше зосереджуватися на завданнях «вищої вартості», покладаючись на технології, мобільність і масштабованість. Оскільки все більше організацій відходять від суто локальних

операцій, потрібні більші інвестиції в інфраструктуру для роботи з гібридною або повністю віддаленою організацією.

1.3. Продуктивність праці як інструмент конкурентоспроможності підприємства

Ряд досліджень світових ринків, звернули увагу на зв'язок між низькою продуктивністю праці та конкурентоспроможністю підприємства. Отже, низька конкурентоспроможність на мікрорівні призводить до аналогічних рівнів конкурентоспроможності на макрорівні. Зокрема, праця є основним джерелом доданої вартості в різних галузях. Тому все, що пов'язано з ефективністю праці, має вирішальне значення. Мотивація на робочому місці є одним із важливих аспектів економічної системи підприємств у світовій економіці [7].

Висвітлення у світовій економічній літературі концепції продуктивності та впровадження її у практику роботи фірм і підприємств дозволяє стверджувати, що тільки підвищення продуктивності дає можливість зберегти конкурентоспроможність на ринку. Низька продуктивність означає, що підприємство неефективно використовує один або кілька видів цих виробничих ресурсів. Наприклад, недостатнє завантаження потужностей, невикористання інноваційного потенціалу персоналу, нераціональне використання матеріалів, застаріле обладнання, неефективна організація виробництва тощо. Внаслідок цього підприємство втрачає конкурентоспроможність через високі витрати виробництва та неможливість випускати продукцію належної якості та ціни. Це змушує скорочувати обсяги випуску, що ще більше знижує ефективність використання ресурсів через недовантаження потужностей.

Досвід провідних корпорацій індустріально розвинених країн показує, що кошти, які витрачаються на пошук та реалізацію резервів зростання продуктивності праці, згодом багаторазово окупаються за рахунок зниження

виробничих та невиробничих витрат, зростання прибутку, успіхів у конкурентній боротьбі на світовому ринку. Роль продуктивності праці у забезпеченні конкурентоспроможності не виправдано занижена. Водночас можна стверджувати, що досягнення високої продуктивності та конкурентоспроможності підприємства – дві взаємопов’язані проблеми. На наш погляд, цей взаємозв’язок виявляється у наступному.

Зниження питомих витрат під час виготовлення продукції, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності, можна забезпечити лише рахунок зростання продуктивності праці. Остання, як відомо, визначає, наскільки ефективно підприємство використовує свої ресурси, і в загальному вигляді виражається відношенням виходу продукції до витрат на виробництво [11].

Конкурентоспроможність продукції показує, наскільки ефективніше конкретне підприємство діє на ринку проти інших підприємств. При однаковому виході кінцевого продукту успішнішим буде вважатися те підприємство, у якого нижчі витрати ресурсів, оскільки ця перевага дає можливість збільшити частку продукції на ринку, а отже, отримати більш високий прибуток. Порівнюючи продуктивність у різних компаніях, можна оцінити конкурентні переваги виробників.

Слід взяти до уваги і те що, що конкуренція у нових галузях переважно йде не за рахунок зниження витрат виробництва, а з допомогою виробництва товарів, які конкурент виробити неспроможний (рівень якості продукції). Показниками продуктивності праці в цих умовах служать такі, як «кількість нових товарів у одиницю часу», «час, що витрачається на те, щоб новий товар вийшов на ринок» тощо.

У сучасних економічних умовах продуктивність праці – це не вміння виробляти велику кількість вже освоєних видів продукції, а здатність виробляти швидше за своїх конкурентів принципово нову продукцію, що задовольняє

потребам покупців. Таким чином, у ринкових умовах господарювання продуктивність праці стає базовим критерієм конкурентоспроможності [100].

Поняття конкурентоспроможності у літературі трактується дуже неоднозначно. Трохи знайдеться економічних понять, щодо яких розбіжності мали б вельми виражений характер. Попри це, окремі автори стверджують, що універсального визначення конкурентоспроможності немає і бути не може, а все залежить від того, стосовно якого об'єкта (предмета) або суб'єкта воно відноситься. У цьому виділяють кілька рівнів конкурентоспроможності: конкурентоспроможність країни, галузева конкурентоспроможність, конкурентоспроможність товаровиробника (підприємства) і конкурентоспроможність товару (продукції).

Основними чинниками конкурентоспроможності продукції є ціна товару, якість товару, відповідність вимогам ринку та якість менеджменту. Зміна факторів конкурентоспроможності продукції відбувається під впливом внутрішніх факторів, що формують продуктивність праці на рівні підприємства (рівень використання кадрового потенціалу, рівень техніки та технології, наявність сегменту ринку, якість менеджменту) та зовнішніх по відношенню до підприємства факторів. Серед регульованих факторів по відношенню до підприємства найбільшого значення в сучасних умовах набуває фактор ефективності організації менеджменту (якість менеджменту).

На сучасному етапі все більше визнання отримує науковий підхід, відповідно до якого ключовим фактором конкурентоспроможності підприємства є кваліфікований та мотивований персонал, здатний ефективно реалізовувати стратегічні цілі організації. Взаємозв'язок між кваліфікацією та мотивацією персоналу полягає в тому, що мотивація є каталізатором ефективного використання компетенцій працівників в інтересах компанії, а кваліфікація без належної мотивації не забезпечує максимальної віддачі та конкурентних переваг для підприємства.

Термін «мотивація» має латинське походження від слова «*movere*», що означає – рухатися. Проблема мотивації розглядалася з самого початку нашої цивілізації, починаючи з Греко-Римської імперії, де багато філософів досліджували причину певних дій у поведінці людей. Основи мотивації в повсякденному житті з тих пір знаходиться в центрі уваги багатьох філософів, а потім і психологів.

По-перше, мотивація є не чим іншим, як психологічним процесом, який ініціює, спрямовує та підтримує цілеспрямовану поведінку. Це процес, за допомогою якого людина починає діяти [45]. Як тільки людина відчуває певну потребу, вона відчуває фрустрацію, тому її потреби підсвідомо штовхають до дії, щоб задовольнити свою потребу. Це був би найпростіший приклад «мотивації»: потреба – усвідомлення потреби – розчарування – вступ до дії.

Якщо людині не вистачає задоволення певної потреби, яку вона усвідомлює, вона, швидше за все, вживатиме заходів для її задоволення. Отже, мотивація – це психологічний процес, який спрямований на взаємодію особистості та середовища [78].

Мотивацію часто описують як двигун людської поведінки. Це набір психологічних процесів, які спрямовують людину до певної мети і спонукають її слідувати. Мотивація часто описується як напрямок (вибір дії перед іншою), інтенсивність і наполегливість [108]. Вибір певної дії перед іншою є абсолютно суб'єктивним процесом. Людина може цінувати ціль особисто, і вона зробить дії, які можуть привести до досягнення мети, яку він цінує найбільше. В основному це головна проблема мотивації на робочому місці. У сучасних мотиваційних схемах у більшості організацій мотивація розрахована на більшість людей, що за своєю суттю не є ефективним способом мотивації.

Мотивація на робочому місці, зокрема, є сукупністю енергетичних сил, що ініціюють трудову поведінку та визначають її силу, спрямованість, інтенсивність і тривалість [101]. Мотивація на робочому місці визначає те, як люди виконують

свою роботу в даний момент або як вони будуть робити це в найближчому майбутньому. Беззаперечним фактом є те, що правильно мотивовані співробітники є однією з найважливіших передумов успіху організації. Особливо в нинішню епоху глобального суспільства, дедалі складнішого середовища та особливо очікуваної економічної кризи після COVID-19. Гаррі Летам стверджує, що мотивація працівників безпосередньо пов'язана з їх продуктивністю [77].

У сучасному робочому середовищі майже кожна мотиваційна схема базується на принципі «робота за оплату», тобто якщо працівник докладає певних зусиль до певного завдання, він успішно його виконує, тоді він отримує премію. За словами деяких із перерахованих вище теоретиків, така мотивація не є стійкою, зобов'язання працівника досягаються лише до наступної зарплати чи премії.

Мотивація в аспекті трудового життя є дуже важливим аспектом сучасного менеджменту. Високомотивовані, креативні та енергійні люди завжди потрібні кожній компанії світу, незалежно від галузі. Останнє ще більше актуально в епоху глобалізації, а особливо в економічну кризу після COVID-19. Завдяки глобалізації люди мають більш відкритий погляд на світові ринки праці, вони мають можливість порівнювати своє робоче місце з іншими у своїй країні та за кордоном.

Глобалізація перетворила нашу планету на велике село з відкритими ринками та постійно зростаючою конкуренцією, що призводить до надзвичайної необхідності постійного вдосконалення. Майже в кожній організації вдосконалення відбувається в самій компанії. Це означає, що люди, які працюють в організації, є основним джерелом вдосконалення та інновацій. Отже, можемо зробити висновок, що найбільш переважними мотиваторами є соціальні аспекти. Люди, як правило, почуваються краще у відкритому, дружньому середовищі, подібному до робочого.

Хоча винагорода найменш бажана, менеджери не повинні забувати, що в капіталістичному суспільстві гроші є основним джерелом цінних ресурсів. Вважаємо, що низька мотивація на робочому місці призведе до численних негативних аспектів в організаціях. Останнє було підтверджено різними дослідженнями протягом багатьох років [39;61;75]. Тому констатуємо, що мотивація є одним із найважливіших аспектів сучасного менеджменту. Без високомотивованих, енергійних і зацікавлених співробітників компанії не змогли б адаптуватися до глобального середовища.

Однак, в умовах капіталістичного підприємництва, де час і ресурси є обмеженими, індивідуальна мотивація може бути під впливом зовнішніх чинників. Зовнішня мотивація містить вплив зовнішніх факторів, таких як матеріальні винагороди, визнання соціального статусу та інші форми внутрішнього або зовнішнього визнання. В умовах капіталізму, де власність і прибуток мають ключове значення, зовнішні стимули можуть бути особливо ефективними в спонуканні людей до праці.

Матеріальні стимули, такі як зарплата, бонуси та інші фінансові винагороди, є основними драйверами праці в умовах капіталізму. Вони стимулюють конкуренцію, створюють передумови для досягнення результатів та можуть бути ефективними засобами привертання та утримання талановитих працівників. Крім того, соціальне визнання та можливість кар'єрного зростання також є важливими факторами зовнішньої мотивації. Визнання власних досягнень та успіхів може стати додатковим стимулом для працівників, які прагнуть відчувати себе важливими та цінними для організації.

Однак, варто наголосити, що зовнішня мотивація може мати обмежений вплив на тривалість та якість праці. Дослідження показують, що внутрішня мотивація є більш стійкою та довготривалою, оскільки вона базується на внутрішніх цінностях та особистих цілях працівника.

Загалом, хоча зовнішній стимул важливий, необхідно також враховувати внутрішні мотиваційні фактори для створення стабільного та продуктивного робочого середовища. Відповідне збалансування цих двох аспектів допоможе компаніям забезпечити ефективне управління та досягти успіху в умовах сучасного капіталістичного суспільства.

У капіталістичному суспільстві стимулювання праці вимагає балансування внутрішніх та зовнішніх мотиваційних чинників. Внутрішня мотивація може бути джерелом задоволення від власної праці та досягнень, тоді як зовнішні стимули, такі як матеріальні винагороди та соціальне визнання, можуть збільшувати продуктивність та впливати на результативність працівників.

Висновки до розділу 1

Продуктивність праці – це економічний показник, що характеризує ефективність трудової діяльності. Вона визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю часу, або кількістю часу, затраченого на виробництво одиниці продукції.

Науковці налічують безліч факторів, які впливають на продуктивність праці. Основними з них є кваліфікація та навички працівників, їх мотивація, ефективність управління, технологічність процесів, а також умови праці та доступність необхідних ресурсів. Крім того, факторами, що впливають на продуктивність, можуть бути організаційна культура, комунікація та співробітництво між працівниками, а також рівень автоматизації та використання сучасних технологій.

Продуктивність праці виступає як важливий інструмент для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Висока продуктивність дозволяє підприємствам знижувати витрати на виробництво, збільшувати обсяги виробництва та вдосконалювати якість продукції чи послуг. При цьому підприємства можуть пропонувати конкурентоспроможні ціни і відповідати потребам ринку швидше та ефективніше за своїх конкурентів.

Загальною ж метою будь-якої організації є досягнення максимальної продуктивності праці, що допомагає підприємствам забезпечити стабільний розвиток та успішну конкуренцію в сучасному бізнес-середовищі.

РОЗДІЛ 2

ДІАГНОСТИКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЮРІЯ ФАРМ»

2.1. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Юрія Фарм» та умов його функціонування на фармацевтичному ринку

У 1998 році було засновано ТОВ «ЮРІЯ-ФАРМ», що спеціалізується на дослідженні та розробці (R&D), виробництві, маркетингу та дистрибуції лікарських засобів та виробів медичного призначення. Згідно з результатами 2022 року, компанія займає 3,74% частку на фармацевтичному ринку України та входить в ТОП-3 госпітальних дистриб'юторів, її частка в госпітальному сегменті становить 7,8% [3].

Щорічно «ЮРІЯ-ФАРМ» випускає близько 20 нових продуктів і має понад 600 реєстраційних свідоцтв. Крім того, компанія наразі працює в понад 40 країнах світу, експортуючи близько 25% своєї продукції. Узагальнюючі представництва "ЮРІЯ-ФАРМ" діють в Узбекистані, Казахстані, Таджикистані, Киргизстані, Молдові та В'єтнамі. У грудні 2017 року компанія отримала сертифікат відповідності СЕ для ряду своїх продуктів, що є необхідною вимогою для ввезення та реалізації сертифікованої продукції на територію Європейського Союзу.

Виробничі площі в Україні розташовані у Черкасах і займають загальну площу близько 25 тисяч квадратних метрів, де розміщено 40 виробничих ліній. Виробничі потужності перевищують 290 мільйонів одиниць продукції на рік, включаючи 204 мільйони одиниць лікарських засобів та 86 мільйонів виробів медичного призначення. Загальна площа складських приміщень в Україні становить 33 тисячі квадратних метрів.

На українському фармацевтичному ринку важливе значення має для багатьох компаній, особливо в умовах воєнного конфлікту, зберегти свою життєздатність. У 2021 році спостерігався тривалий тренд зростання фармацевтичного ринку, із виробництва основних лікарських засобів і препаратів у грошовому виразі досягнуло 49,0 мільярдів гривень, що становить більше ніж вдвічі більше, ніж у 2015 році. Проте у 2022 році цей показник зменшився на 15,3%, що пов'язано з введенням воєнного стану, як показано на рисунку 2.1.

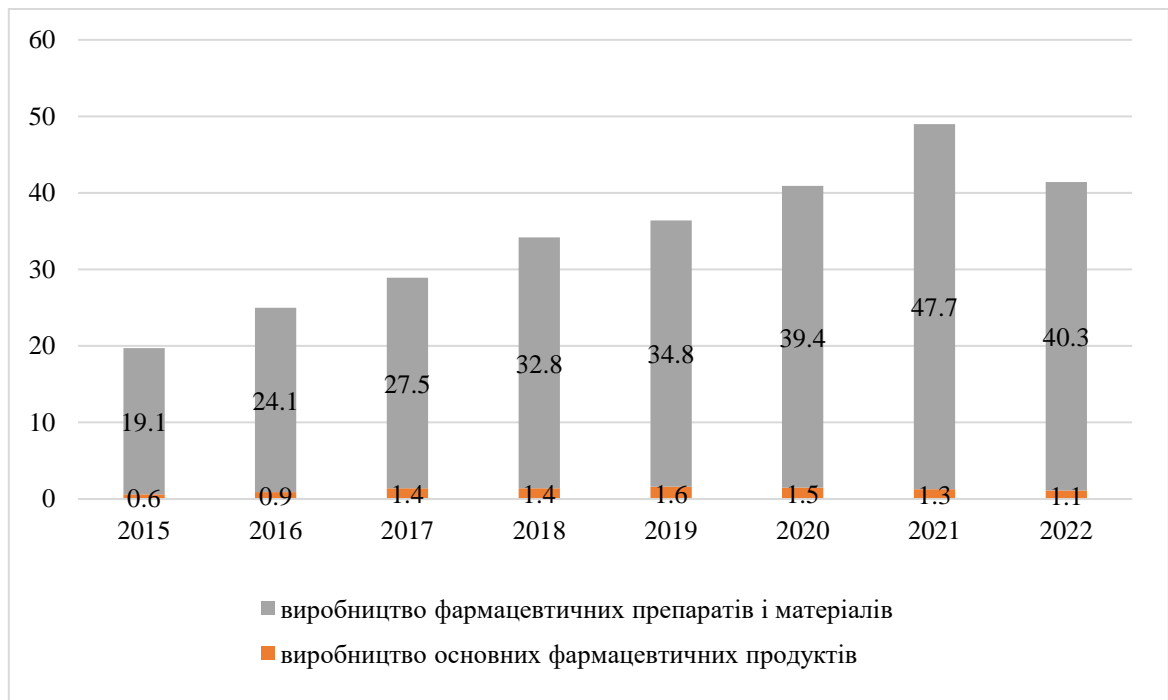


Рис. 2.1. Виробництво фармацевтичних продуктів та фармацевтичних препаратів в Україні за 2015-2022 роки, млрд грн

Джерело: сформовано автором за даними [5]

У 2022 році загальний обсяг лікарських засобів на ринку склав приблизно 46 мільярдів гривень. Структура продажів зазнала значних змін протягом конфлікту. Початково українські препарати переважали з кількох причин: вони були більш доступні, оскільки імпорتنі ліки не могли бути доставлені в повному обсязі, і місцеві аналоги мали доступніші ціни. Проте з травня ситуація змінилася. Зараз спостерігається зростання популярності українських препаратів на 5%,

порівняно з кількістю імпортованих препаратів. Українці все активніше підтримують вітчизняних виробників, і ця тенденція постійно зростає.

Після значних коливань протягом перших місяців конфлікту частка вітчизняних виробників продовжує зростати, що складає 72% у натуральному та 38% у грошовому вимірі за рік. Варто зазначити, що рівень українських виробників варіюється залежно від каналу закупівель: від 69% у лікарнях до 4% у центральних тендерах міжнародних закупівельних організацій. У централізованих закупівлях менша частка вітчизняних виробників пояснюється високою вагою закупівель патентно-захисених ліків, що входять до номенклатурних списків та визначені національними програмами.

ТОП-10 компаній на роздрібному ринку залишається майже незмінним. Компанія «Фармак» залишається на першому місці, «Дарниця» наближається до неї, посунувши «Санофі» на третю позицію. Позиції Асіно, КРКА, та «Київського вітамінного заводу» також покращились, тоді як компанії «Тева», «Артеріум», «Кусум Фарм» і «Berlin-Chemie», навпаки, знизили свої позиції, але все ще залишаються в десятці.

Таблиця 2.1

ТОП-10 компаній

Компанії	2021		2022		Зміна місця
	частка	місце	частка	місце	
Фармак	6,24	1	5,36	1	0
Дарниця	3,06	6	4,13	2	+4
Юрія-Фарм	3,74	3	3,71	3	0
Артеріум	3,44	4	3,30	4	0
Санофі	4,34	2	3,07	5	+3
Новартіс	2,24	9	2,79	6	-3
Група Здоров'я	3,15	5	2,78	7	-2
Асіно	2,35	8	2,64	8	0
Тева	2,54	7	2,61	9	-2
Sinovac	0,00		2,57	10	+10

Джерело: сформовано за даними [19]

У сфері бюджетних закупівель компанія Sinovac, виробник вакцин проти COVID-19, залишається лідером. Інші провідні фармацевтичні компанії, такі як

«Юрія-Фарм» та «Рош», також утримують свої позиції, але варто зауважити, що компанія «Рош» покращила свою позицію і тепер займає третє місце. У цьому сегменті також помітно підвищили свої позиції «Дарниця» та «Новартіс». Компанія «Фармак» втратила своє попереднє становище в рейтингу бюджетних закупівель, але все ще залишається в першій десятці, разом з «Групою Здоров'я» і «Артеріум».

На загальному ринку лікарських засобів, включаючи аптечний роздріб та державні закупівлі, перші чотири позиції займають українські компанії («Фармак», «Дарниця», «Юрія-Фарм», «Артеріум»). «Санофі» втратила свої позиції, тоді як «Новартіс» покращив свій рейтинг і перемістився на п'яте місце. Асіно залишається на своїй позиції, тоді як «Група Здоров'я» та «Тева» трохи знизили свої рейтинги. Десяту позицію утримує компанія Sinovac завдяки постачанню вакцин проти COVID-19.

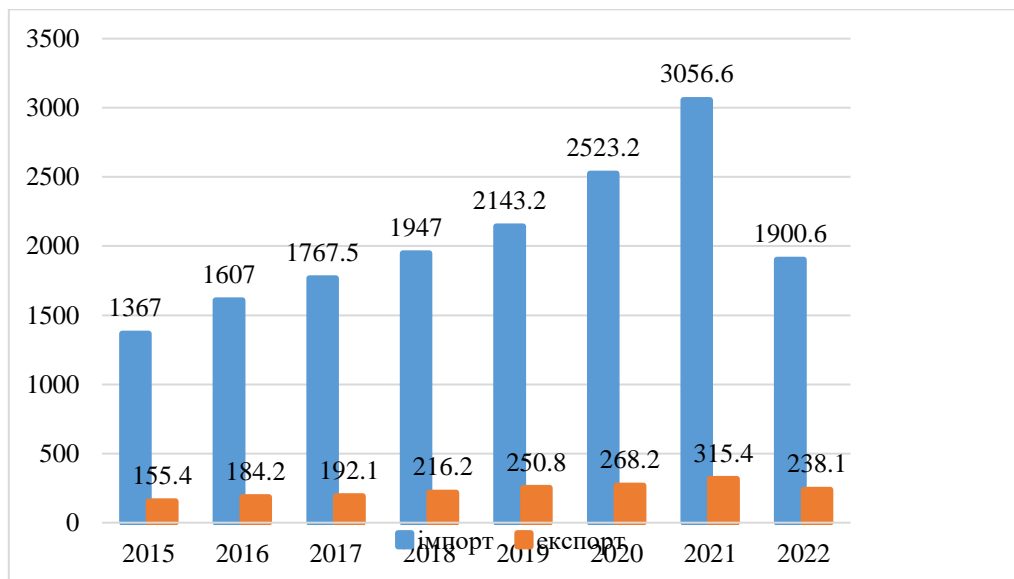


Рис. 2.2. Експорт та імпорт фармацевтичної продукції, млрд дол. США

Джерело: складено за даними [5]

Щодо зовнішньої економічної діяльності фармацевтичного сектору (див. рис. 2.2), протягом періоду з 2015 по 2021 рік експорт й імпорт в цій галузі зросли більше ніж удвічі. Проте воєнні дії призвели до скорочення експорту на 24,5%,

який становив 238,1 млрд доларів США, та імпорту на 37,8%, що складає 1900,6 млрд доларів США.

Проаналізуємо основні показники діяльності ТОВ «Юрія Фарм» у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Основні показники діяльності підприємства в динаміці

Найменування показника	2020	2021	2022	Зміна	Темп приросту, %
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис грн	3353188	4562893	3821735	468547	13,97
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	1277841	1640216	1633772	355931	27,85
Валовий прибуток, тис. грн	2075347	2922677	2187963	112616	5,43
Чисельність працюючих, осіб	1806	1943	1968	162	8,97
Витрати на оплату праці, тис. грн	529264	623440	702951	173687	32,82
Середньомісячна заробітна плата, тис. грн на одну особу	24421,56	26738,72	29765,88	5344,32	21,88
Середньорічна вартість активів, тис. грн	2957099,5	4096404	5066967	2109867,5	71,35
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	556172	691854	696116,5	139944,5	25,16
Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн	1855338	2580110,5	3238755,5	1383417,5	74,56
Середньорічний залишок оборотних коштів, тис. грн	1914839	2851521	3553079	1638240	85,55
Продуктивність праці персоналу, тис.грн./чол.	1856,69	2348,38	1941,94	85,25	4,59
Рентабельність підприємства, %	20,47	19,36	19,11	-1,36	-6,65
Чистий прибуток, тис.грн	686391	883538	730272	43881	6,39

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Зростання чистого доходу від реалізації продукції свідчить про збереження попиту на продукцію підприємства. Чистий дохід від реалізації продукції зріс на 13,97% за 2022 рік порівняно з 2020 роком. Валовий прибуток збільшився на 5,43%. Чистий прибуток зріс на 6,39%. Рентабельність підприємства знизилася на 6,65%. Зниження рентабельності підприємства потребує уваги, оскільки може

означати неефективне використання ресурсів або зростання витрат, які випереджають зростання доходів.

Витрати на оплату праці зросли на 32,82%. Чисельність працюючих збільшилася на 8,97%. Середньомісячна заробітна плата зросла на 21,88%. Збільшення чисельності працюючих та зростання середньомісячної заробітної плати може бути ознакою розвитку підприємства та його зацікавленості в кваліфікованих кадрах.

Середньорічна вартість активів збільшилася на 71,35%. Середньорічна вартість основних засобів зросла на 25,16%. Середньорічна вартість власного капіталу збільшилася на 74,56%. Середньорічний залишок оборотних коштів збільшився на 85,55%. Зростання активів підприємства, зокрема власного капіталу та оборотних коштів, може свідчити про фінансову стабільність та потенціал для розвитку.

Зростання собівартості реалізованої продукції та витрат на оплату праці може негативно вплинути на рентабельність у майбутньому, якщо підприємству не вдасться оптимізувати витрати або підвищити ціни.

Продуктивність праці персоналу збільшилася на 4,59%. Зростання продуктивності праці незначне і не повністю компенсує зростання витрат на оплату праці.

Середньомісячна заробітна плата зросла на 21,9%, а продуктивність праці на 4,6%. Значно більше зростання заробітної плати порівняно із зростанням продуктивності означає, що витрати компанії на оплату праці зростають швидше, ніж виробництво товарів чи надання послуг, що збільшує частку витрат на оплату праці у собівартості продукції.

Якщо компанія не зможе компенсувати зростання витрат на оплату праці відповідним підвищенням цін на свою продукцію, це може призвести до зниження прибутковості підприємства. Вища собівартість продукції через більші витрати на оплату праці може зробити товари чи послуги ТОВ "Юрія-Фарм"

менш конкурентоспроможними порівняно з аналогічними товарами конкурентів з нижчими витратами.

Отже, основна проблема полягає в тому, що невідповідність між темпами зростання зарплат і продуктивності може підірвати прибутковість і конкурентоспроможність підприємства на ринку. Для стабільного розвитку важливо забезпечити збалансоване зростання заробітної плати та продуктивності праці.

2.2. Аналіз внутрішнього середовища ТОВ «Юрія Фарм»

Структура підприємства ТОВ «Юрія Фарм» організована у вигляді різних служб та підрозділів:

1. Директор виконавчий:

- Юридичний відділ.
- Штаб ЦО і НС.
- Відділ охорони праці.
- Група з фармаконагляду.
- Адміністративно-господарська група.
- Медико-санітарна частина.
- Відділ контролю якості.
- Відомча охорона.
- Відділ обслуговування технічних систем безпеки і відеоспостереження.

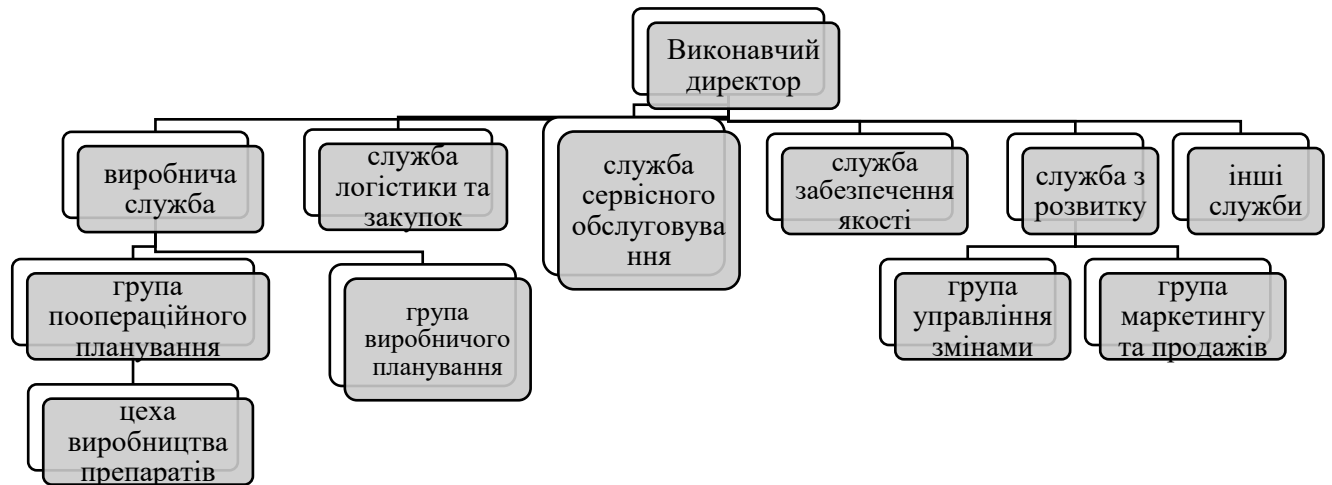


Рис. 2.3. Структура управління ТОВ «Юрія-Фарм»

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

2. Директор фінансовий:

- Бухгалтерія.
- Відділ фінансового планування та контролінгу.
- Казначейство.
- Відділ інформаційних технологій.

3. Служба управління персоналом.

4. Служба навчання та розвитку.

5. Виробнича служба:

- Група поопераційного планування.
- Цех з виробництва ін'єкційних форм готових лікарських засобів (ГЛЗ).
- Цех з виробництва твердих форм ГЛЗ.

6. Служба сервісного обслуговування та енергетичного забезпечення:

- Група планування ремонтів.
- Дільниця енергозабезпечення.
- Дільниця сервісного обслуговування

7. Служба логістики та закупок:
 - Складське господарство.
 - Відділ закупок.
 - Транспортний цех.
 - Група митного оформлення.
 - Група з виробничого планування.
8. Служба забезпечення якості та екології:
 - Група забезпечення якості.
 - Група управління змінами.
 - Група з охорони навколишнього середовища.
9. Дослідний центр, Технологічна лабораторія, Аналітична лабораторія.
10. Відділ клінічних досліджень.
11. Служба з розвитку безрецептурної групи препаратів:
 - Сектор медичних представників.
12. Служба з розвитку антибактеріальної групи препаратів:
 - Сектор антибактеріальних препаратів.
 - Сектор медичних представників.
13. Служба з розвитку ветеринарних препаратів:
 - Сектор ветеринарних представників.
14. Служба з розвитку ендокринологічної та біотехнологічної групи препаратів:
 - Сектор з просування препаратів.
15. Служба дистрибуції та відвантажень:
 - Сектор відвантажень.
 - Сектор по роботі з ключовими клієнтами.
16. Служба дистрибуції на зовнішніх ринках:
 - Відділ митного оформлення вантажів.
17. Служба з розвитку госпітальної групи препаратів.

Зазначена структура дозволяє ефективно керувати різними аспектами діяльності підприємства та забезпечує координацію між відділами для досягнення стратегічних цілей.

На основі наведеної структури ТОВ "Юрія-Фарм" можна визначити, хто управляє різними аспектами, що впливають на продуктивність.

- Група поопераційного планування (Виробнича служба) управляє плануванням виробничих процесів. Ефективне планування забезпечує безперебійний робочий процес, раціональне використання ресурсів та мінімізацію простоїв, що підвищує продуктивність.

- Цехи з виробництва препаратів (Виробнича служба) управляють безпосереднім виробничим процесом. Належна організація праці, дотримання технологічних вимог та ефективне використання обладнання впливають на продуктивність виробництва.

- Група з виробничого планування (Служба логістики та закупок) управляє своєчасним забезпеченням матеріалами та ресурсами. Відсутність простоїв через нестачу сировини чи матеріалів підвищує продуктивність.

- Служба сервісного обслуговування та енергозабезпечення управляє обслуговуванням обладнання та інфраструктури. Своєчасний ремонт та профілактика мінімізують простой через поломки, що сприяє продуктивності.

- Група управління змінами (Служба забезпечення якості) управляє впровадженням удосконалень та оптимізацією виробничих процесів, що дозволяє підвищувати продуктивність.

- Служба управління персоналом та Служба навчання і розвитку управляють підбором, навчанням та мотивацією працівників. Кваліфікований та вмотивований персонал забезпечує вищу продуктивність праці.

- Директор виконавчий здійснює загальне керівництво та координацію всіх служб для забезпечення максимальної продуктивності підприємства.

Отже, управління продуктивністю здійснюється на різних рівнях структури: від планування та організації виробничих процесів до забезпечення необхідними ресурсами, обслуговування обладнання, впровадження вдосконалень та ефективного управління персоналом.

Здійснимо PEST-аналіз підприємства у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

PEST-аналіз підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Група факторів	Фактор	Одиниця виміру	Значення показника		Відхилення	
			2022	2024	Абсолютне	Відносне
Економічні	ВВП	млн. грн	5191028	5445388,37 прогноз	254360,37	4,90%
	Темп інфляції	%	26,6	5,1	-21,5	
	Процентна ставка	%	25	15	-10	
	Безробіття	%	21,1	19	-2,1	
Політичні	Стабільність політичної системи	Шкала 1-5	2	1	-1	
	Рівень державного регулювання	Шкала 1-5	4	3	-1	
	Податкова політика	Шкала 1-5	4	2	-2	
Соціальні	Кількість населення	Млн осіб	34,8	33,2	-1,6	-4,60
	Рівень життя	Шкала 1-5	3	2	-1	
	Культурні цінності	Опис	Зміна в бік економії	Зміна в бік економії		
Технологічні	Рівень розвитку технологій	Шкала 1-5	4	5	+1	
	Доступність нових технологій	Шкала 1-5	3	4	+1	
	Швидкість впровадження нових технологій	Шкала 1-5	3	4	+1	

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Зниження ВВП може негативно вплинути на попит на продукцію ТОВ «Юрія Фарм». Зростання інфляції може призвести до збільшення витрат на виробництво та зниження рентабельності. Зростання процентної ставки може ускладнити доступ до кредитів для інвестування в розвиток. Зменшення рівня безробіття свідчить про дефіцит кадрів на ринку праці.

Зниження політичної стабільності призведе до невизначеності та ризиків для бізнесу. Зростання рівня державного регулювання може збільшити витрати на бюрократичні процедури. Зміна податкової політики може негативно вплинути на рентабельність.

Зміна демографії матиме вплив на зміну структури попиту на продукцію. Зниження рівня життя може призвести до скорочення попиту на непродовольчі товари. Зміна культурних цінностей може вплинути на споживчі переваги.

Зростання рівня розвитку технологій відкріє нові можливості для розвитку бізнесу. Збільшення доступності нових технологій може дати конкурентні переваги. Зростання швидкості впровадження нових технологій може потребувати постійного оновлення обладнання та кадрів.

ТОВ «Юрія Фарм» має враховувати вплив факторів макросередовища при розробці стратегії розвитку.

Проаналізуємо внутрішнє середовище ТОВ «Юрія Фарм» у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Характеристика функціональних підсистем ТОВ «Юрія Фарм»

№ п/п	Функціональна підсистема	Сильні сторони	Слабкі сторони
1	Персонал	Власна база підготовки персоналу Власний корпоративний університет Сегментована система мотивації персоналу	Плинність кадрів Мобілізація персоналу Підбір та пошук персоналу Недосконала система управління персоналом Контроль ефективності персоналу (система недопрацьована)

Продовження табл. 2.4

2	Фінанси	Наявність значного власного капіталу Можливість кредитування по державній програмі 5-7-9 Власні приміщення де розташовані підрозділи підприємства	Інфляційне знецінення накопичень
3	Виробництво	Можливість розширення мережі (потужностей виробництва) Ефективна система контролю якості фармпрепаратів Наявність бази обладнання, яка постійно оновлюється Постійне розширення спектру препаратів	Висока собівартість продукції
4	Інновації	Власна CRM-система, яка розроблена під потреби медичного підприємства, та дозволяю автоматизувати процеси управління клієнтською базою	Тривалий час розробки, фінансові затрати на розробку
5	Управління	Всі дії та плани узгоджуються на комітетах з участю групи стратегічного планування	Недостатня комунікація між менеджерами Відсутність чіткої стратегії Відсутність КРІ ТОП менеджерів
6	Маркетинг	Широкий спектр продуктів Індивідуальний підбір продуктів під клієнта (в розроці)	Високі витрати на рекламу бренду Нереалізована можливість сайт (немає можливості продажу продуктів) Відсутність штатного маркетингового відділу

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Загалом, компанія «Юрія Фарм» має значні потенційні можливості, але також стикається з важливими викликами, такими як управління персоналом, фінанси, виробництво та маркетинг. Ефективне вирішення цих проблем може допомогти підприємству досягти більшого успіху на ринку фармацевтичних препаратів.

Розглянемо витрати на виробництво продукції у 2020-2022 роках у табл. 2.5.

Аналіз витрат на виробництво продукції за 2020-2022 роки ТОВ «Юрія Фарм»

Стаття	2020	2021	2022	Структура, %			Зміна		
				2020	2021	2022	Абсл	Віднос, %	пп
Сировина	760 904	864 214	731 828	59,55	52,69	44,79	-29 076	96,18	-14,75
Оплата праці працівникам	181 833	258 892	275 687	14,23	15,78	16,87	93 854	151,62	2,64
Собівартість реалізованих товарів	102 760	158 785	108 317	8,04	9,68	6,63	5 557	105,41	-1,41
Амортизація	38 765	129 967	152 918	3,03	7,92	9,36	114 153	394,47	6,33
Комунальні послуги	29 921	108 093	123 448	2,34	6,59	7,56	93 527	412,58	5,21
Роялті	17 939	36 312	0	1,40	2,21	0,00	-17 939	0,00	-1,40
Допоміжна сировина	18 997	25 984	19 208	1,49	1,58	1,18	211	101,11	-0,31
Резерв на знецінення запасів	91 601	21 785	177 467	7,17	1,33	10,86	85 866	193,74	3,69
Обслуговування та модернізація обладнання	22 864	18 585	23 548	1,79	1,13	1,44	684	102,99	-0,35
Надання послуг	4 560	11 656	12 705	0,36	0,71	0,78	8 145	278,62	0,42
Малоцінні та швидкозношувані предмети	1 826	5 070	4 397	0,14	0,31	0,27	2 571	240,80	0,13
Оренда	4 351	32	0	0,34	0,00	0,00	-4 351	0,00	-0,34
Інші витрати	1 520	841	4 249	0,12	0,05	0,26	2 729	279,54	0,14
Разом	1 277 841	1 640 216	1 633 772	100,00	100,00	100,00	355 931	127,85	0,00

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Сировина залишається найвитратнішою статтею, але її частка в загальній структурі витрат знизилася від 59,55% у 2020 році до 44,79% у 2022 році. Витрати на оплату праці зросли від 14,23% до 16,87%. Собівартість реалізованих товарів зменшилася з 8,04% до 6,63%. Амортизація збільшилася з 3,03% до 9,36%.

Комунальні послуги зросли з 2,34% до 7,56%. Інші статті витрат мають незначну частку в загальній структурі.

Загальні витрати збільшилися на 127,85% за 2020-2022 роки. Найбільше зросли витрати на амортизацію (394,47%), комунальні послуги (412,58%), оплату праці (151,62%). Сировина подорожчала на 96,18%, але її частка в структурі витрат знизилася. Зростання витрат на амортизацію, комунальні послуги та оплату праці може негативно вплинути на рентабельність підприємства. Зниження частки сировини в структурі витрат свідчить про оптимізацію закупівель та зміну продуктового асортименту.

Аналіз ліквідності полягає у порівнянні активів, згрупованих за ступенем їх ліквідності та розташованих у порядку зменшення ліквідності, із зобов'язаннями, згрупованими за строками погашення та розташованими у порядку зростання терміну погашення.

Таблиця 2.6

Динаміка групування активів за рівнем ліквідності ТОВ «Юрія Фарм»

Активи в порядку зменшення ліквідності	2020	2021	2022
Найбільш ліквідні активи (A1)	916 508	1 403 239	1 911 419
Активи, що швидко реалізуються (A2)	891 657	996 258	938 920
Активи, що реалізуються повільно (A3)	615 291	880 089	976 233
Важко реалізовані активи (A4)	1 099 565	1 390 201	1 637 575
Всього:	3 523 021	4 669 787	5 464 147
Зобов'язання за зростанням строку погашення			
Найбільш ліквідні зобов'язання (P1)	750 438	1 046 484	1 003 901
Короткострокові зобов'язання (P2)	31 096	183 157	283 889
Довгострокові зобов'язання (P3)	565 463	455 949	683 043
Власний капітал (P4)	2 176 024	2 984 197	3 493 314
Всього	3 523 021	4 669 787	5 464 147
Надлишок (дефіцит) активів та зобов'язань			
1	166 070	356 755	907 518
2	860 561	813 101	655 031
3	49 828	424 140	239 190
4	(1076 459)	(1593 996)	(1855 739)

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Звіт про фінансовий стан вважається абсолютно ліквідним, якщо: $A1 > P1$, $A2 > P2$, $A3 > P3$, $A4 < P4$. Станом на кінець 2020-2022 року чотири умови ліквідності виконані. У таблиці 2.7 наведено аналіз ліквідності Компанії станом на кінець року з використанням розрахунку показників ліквідності.

Таблиця 2.7

Аналіз показників ліквідності ТОВ «Юрія Фарм»

Показники	Норматив	2020	2021	2022	2022/2021		2022/2020	
					Абс зміна	Віднос зміна, %	Абс зміна	Віднос зміна, %
Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності)	1,0-2,0	3,10	2,67	2,97	0,30	11,41	-0,13	-4,18
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,8-1,5	2,31	1,95	2,21	0,26	13,43	-0,10	-4,33
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,2-0,3	1,17	1,14	1,48	0,34	30,06	0,31	26,57

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує суму кредиторської заборгованості, яку компанія може повернути негайно. Таке співвідношення не повинно бути нижче 0,2. Станом на 31 грудня 2022 року Компанія може негайно погасити 100% кредиторської заборгованості (31 грудня 2021 року: 100%).

Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, як ліквідні кошти компанії покривають свої поточні зобов'язання. До ліквідних активів належать усі оборотні активи компанії, крім запасів. Рекомендоване співвідношення від 0,7-0,8 до 1,5. Станом на 31 грудня 2022 року ліквідні активи Компанії покривають її короткострокову заборгованість на 100% (31 грудня 2021 року; 100%). Поточний коефіцієнт ліквідності показує, чи володіє підприємство достатньою кількістю грошових коштів, які можуть бути використані для погашення поточних зобов'язань. Рекомендоване співвідношення що забезпечує нормові

показники – від 1 до 2. Станом на 31 грудня 2022 року та 31 грудня 2021 року в Компанії достатньо коштів для виконання короткострокових зобов'язань.

Розглянемо сильні та слабкі сторони компанії ТОВ «Юрія Фарм» (табл. 2.8.

Таблиця 2.8

SWOT-аналіз ТОВ «Юрія Фарм»

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Сильний бренд з багаторічною історією та позитивною репутацією на ринку. 2. Широкий асортимент продукції, що охоплює різні сегменти фармацевтичного ринку. 3. Висока якість продукції, що відповідає міжнародним стандартам. 4. Налагоджена система дистрибуції та логістики, що забезпечує доставку продукції по всій Україні. 5. Кваліфікований персонал з високим рівнем досвіду та знань. 6. Сильна команда управлінців з успішним досвідом роботи в фармацевтичній галузі. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відносно висока цінова політика, що може обмежувати доступність продукції для деяких категорій споживачів. 2. Недостатня представленість на ринку онлайн-продажів. 3. Необхідність модернізації виробничих потужностей. 4. Відсутність власної науково-дослідницької бази. 5. Залежність від постачальників сировини та інгредієнтів.
Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Зростання українського фармацевтичного ринку. 2. Збільшення попиту на якісні та безпечні лікарські засоби. 3. Розвиток онлайн-продажів фармацевтичної продукції. 4. Вихід на нові експортні ринки. 5. Залучення інвестицій для модернізації виробництва та розширення асортименту продукції. 6. Співпраця з науково-дослідними інститутами для розробки нових лікарських засобів. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збільшення конкуренції на українському фармацевтичному ринку. 2. Вхід на ринок нових потужних іноземних гравців. 3. Зміни в державному регулюванні фармацевтичної галузі. 4. Економічна та політична нестабільність в Україні. 5. Зростання цін на сировину та інгредієнти. 6. Військові дії 7. Пандемії та інші форс-мажорні обставини.

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

ТОВ «Юрія Фарм» має сильні сторони та можливості для успішного розвитку на українському фармацевтичному ринку. Хоча ТОВ «Юрія Фарм» має сильну основу та потенціал для розвитку, важливо враховувати свої слабкі сторони та загрози. Компанія повинна активно працювати над зменшенням впливу слабких сторін та загроз, використовуючи можливості для розвитку та

розширення бізнесу. Розумне управління ресурсами та стратегічне планування допоможуть підприємству впевнено рухатися вперед у складному фармацевтичному середовищі.

2.3. Діагностика продуктивності праці на підприємстві

Для дослідження продуктивності праці слід розглянути характеристики персоналу. Характеристика персоналу підприємства ТОВ «Юрія Фарм» з професійної спрямованості представлена таблиці 2.3.

Таблиця 2.9

Структурно-динамічний аналіз персоналу ТОВ «Юрія Фарм» за 2020-2022 роки

Показники	Роки						Зміни	
	2020		2021		2022		2022 до 2020	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	%	(+,-)
Усього	1806	100	1943	100	1968	100	8,97	162
Промислово-виробничий персонал (ПВП):	1578	87,4	1688	86,9	1753	89,1	11,09	175
Керівники	164	9,1	196	10,1	201	10,2	22,56	37
Спеціалісти	517	28,6	606	31,2	598	30,4	15,67	81
Службовці	336	18,6	338	17,4	356	18,1	5,95	20
Робітники	562	31,1	548	28,2	598	30,4	6,41	36
Непромислово-виробничий персонал (НПВП)	228	12,6	255	13,1	215	10,9	-5,70	-13

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Згідно з даними таблиці 2.9 ТОВ «Юрія Фарм» протягом 2020-2022 років динамічно розвивалося. Про це свідчить зростання чисельності персоналу на 8,97% та збільшення частки ПВП в загальній структурі персоналу. Збільшення чисельності керівників, спеціалістів, службовців та робітників може бути свідченням розширення виробництва, впровадження нових технологій та

підвищення ефективності роботи. Зниження чисельності НПВП може бути пов'язано з оптимізацією управлінських процесів та аутсорсингом деяких функцій. Зміни в структурі персоналу свідчать про те, що підприємство адаптується до мінливих умов ринку та прагне підвищити свою конкурентоспроможність.

Дослідження кадрового складу ТОВ «Юрія Фарм» передбачає застосування різних категорій аналізу. Рекомендується вивчати динаміку працівників за ознаками статі та віку (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Статевая та вікова структура персоналу ТОВ «Юрія Фарм»

Показники категорій працівників	Роки						Зміни	
	2020		2021		2022		2022 до 2020	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	у %	(+,-)
Чоловіки, осіб	1483	82,1	1562	80,4	1482	75,3	-0,07	-1
Жінки, осіб.	323	17,9	381	19,6	486	24,7	50,46	163
Категорії працівників за віком, осіб								
До 30 років	437	24,2	682	35,1	425	21,6	-2,75	-12
30-40 років	652	36,1	750	38,6	490	24,9	-24,85	-162
40-50 років	630	34,9	435	22,4	840	42,7	33,33	210
Понад 50 років	87	4,8	76	3,9	213	10,8	144,83	126
Усього, осіб	1806	100	1943	100	1968	100	8,97	162

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Кількість чоловіків у 2022 році зменшилася на 0,07% в порівнянні з 2020 роком. Частка чоловіків у загальній чисельності персоналу знизилася з 82,1% до 75,3% за 2022 рік. Кількість жінок у 2022 році зросла на 50,46% порівняно з 2020 роком. Відзначимо, що це досить значна зміна, яка може вказувати на політику найму або зміни в умовах працевлаштування.

Група працівників віком до 30 років показала спад на 2,75% в 2022 році в порівнянні з 2020 роком. Це свідчить про скорочення молодих співробітників або їхній перехід до інших компаній. У групі працівників віком від 30 до 40 років відбувся значний спад на 24,85% в 2022 році, що викликано різними факторами,

такими як зміни в умовах праці, мобілізацію. Група працівників віком від 40 до 50 років показала значний зріст на 33,33% у 2022 році порівняно з 2020 роком. Примітно, що група працівників понад 50 років зростала найбільш значно, на 144,83%, що може вказувати на зміни в політиці компанії щодо залучення досвідчених працівників або їхньої більшої потреби у зв'язку з воєнними подіями.

Отже, ці зміни в структурі персоналу вказують на те, що ТОВ «Юрія Фарм» може зазнавати впливу різних факторів, таких як стресові ситуації на ринку або воєнні події, що впливають на розподіл кадрів за статевими та віковими групами.

Проведемо аналіз продуктивності праці. Одним із критеріїв ефективності функціонування підприємства є випередження темпів зростання продуктивності праці працівників у порівнянні з темпами зростання їх заробітної плати, що вимірюється відповідним коефіцієнтом Розраховується коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці працівників порівняно з темпами зростання їх заробітної плати формулою (2.1):

$$K = I_{пт} / I_{зп} \quad (2.1)$$

де $I_{пт}$ – індекс зростання продуктивності праці, пункти (розраховується як відношення величини виробітку працівника у звітному періоді до величини виробітку в базисному періоді);

$I_{зп}$ – індекс зростання заробітної плати, пункти (розраховується як відношення величини зарплати працівника у звітному періоді до величини його зарплати у базисному періоді).

Значення коефіцієнта випередження темпів зростання продуктивності праці працівників проти темпамів зростання їх зарплати в ТОВ «Юрія Фарм» представлені таблиці 2.11, на основі даних якої можна дійти висновку, що у 2021 році принцип випередження темпів зростання продуктивність праці для підприємства дотримувався, оскільки значення коефіцієнта випередження

більше ніж 1 пункт. Практично це означає економію підприємства на заробітній платі своїх співробітників.

Таблиця 2.11

**Коефіцієнти темпів зростання продуктивності та оплати праці
працівників в ТОВ «Юрія Фарм»**

Показники	2020	2021	2022	Зміни 2022 до 2020	
				у %	(+,-)
Дохід від реалізації, тис грн	3353188	4562893	3821735	468547	13,97
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	1806	1943	1968	162	8,97
Фонд оплати праці, тис. грн.	529264	623440	702951	173687	32,82
Продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	1856,69	2348,38	1941,94	85,25	4,59
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	24421,56	26738,72	29765,88	5344,32	21,88
Індекс зростання продуктивності праці		1,26	0,83	-0,44	-34,62
Індекс зростання заробітної плати		1,09	1,11	0,02	1,67
Коефіцієнт випередження		1,16	0,74	-0,41	-35,70

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

У 2022 р. тенденція змінилася, оскільки зростання заробітної плати співробітників супроводжувалося зниженням їх продуктивності праці. Це зумовило відповідне значення коефіцієнта випередження темпів зростання продуктивності праці та перевитрату заробітної плати персоналу підприємства. Отже, у 2022 р. намітилися негативні тенденції для підприємства щодо використання персоналу та забезпечення раціонального рівня продуктивності.

Висновки до розділу 2

ТОВ «Юрія Фарм» було засноване у 1998 році. Основними напрямками діяльності компанії є дослідження і розробка (R&D), виробництво, маркетинг та дистрибуція лікарських засобів та виробів медичного призначення. Щорічно «Компанія» випускає на ринок приблизно 10 нових продуктів та має понад 600

реєстраційних свідоцтв. Нині підприємство експортує продукцію до понад 40 країн світу, доля експорту становить близько 24%. У загальному рейтингу лікарських засобів в Україні, включаючи аптечний роздріб та державні закупівлі ТОВ «Юрія Фарм» займає третє місце серед українських компаній, серед яких «Фармак», «Дарниця» та «Артеріум».

Аналіз діяльності показав, що зростання чистого доходу від реалізації продукції свідчить про підтримку попиту на продукцію підприємства. Чистий дохід збільшився на 13,97% у 2022 році порівняно з 2020 роком. Валовий прибуток зріс на 5,43%, а чистий прибуток на 6,39%. Однак рентабельність підприємства зменшилася на 6,65%, що може вказувати на неефективне використання ресурсів або зростання витрат, перевищуючих зростання доходів.

ТОВ «Юрія Фарм» має значні потенційні можливості, але стикається з викликами у сфері управління персоналом, фінансів, виробництва та маркетингу. Ефективне вирішення цих проблем може допомогти підприємству досягти більшого успіху на ринку фармацевтичних препаратів.

Сировина залишається найвитратнішою статтею, але її частка в загальній структурі витрат знизилася із 59,55% у 2020 р. до 44,79% у 2022 р. Аналіз ліквідності показав абсолютну ліквідність підприємства протягом 2020-2022 рр.

ТОВ «Юрія Фарм» має сильні сторони та можливості для успішного розвитку на українському фармацевтичному ринку. Розумне управління ресурсами та стратегічне планування допоможуть підприємству впевнено рухатися вперед у складному фармацевтичному середовищі.

Основна категорія персоналу підприємства – робітники (30,4% у 2022 році). Частка робітників у структурі персоналу має тенденцію до зростання. Структура персоналу за категоріями оптимальна, у досліджуваний період змінилася в позитивний бік; у структурі персоналу за статевою ознакою переважають працівники чоловічої статі (82,1% у 2020 році, 75,3% у 2022 році), група працівників понад 50 років зростала найбільш значно, на 144,83%, що може

вказувати на зміни в політиці компанії щодо залучення досвідчених працівників або їхньої більшої потреби у зв'язку з воєнними подіями.

Негативною для підприємства тенденцією є зростання продуктивності праці на 4,59% у досліджуваному періоді за зростання середньомісячної заробітної плати на 21,88%. У 2021 р. принцип випередження темпів зростання продуктивність праці для підприємства дотримувався, оскільки значення коефіцієнта випередження більше ніж 1 пункт. Практично це означає економію підприємства на заробітній платі своїх співробітників. У 2022 р. тенденція змінилася: зростання заробітної плати співробітників супроводжувалося зниженням їхньої продуктивності праці ТОВ «Юрія Фарм», що зумовило відповідне значення коефіцієнта випередження темпів зростання продуктивності праці та перевитрату заробітної плати персоналу підприємства. Отже, у 2022 р. намітилися негативні тенденції для підприємства щодо використання персоналу та забезпечення раціонального рівня продуктивності.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Розробка плану підвищення продуктивності праці на підприємстві

На продуктивність праці на ТОВ "Юрія-Фарм" впливають як внутрішні фактори мотивації працівників, так і зовнішні фактори, пов'язані з діяльністю підприємства. Хоча заробітна плата сама по собі не є мотивацією, вона є важливим елементом загальної системи винагород, яка може мотивувати працівників підвищувати продуктивність праці. Зовнішніми факторами є впровадження нових препаратів та інновацій завдяки діяльності дослідного центру, технологічної та аналітичної лабораторій. Нові розробки можуть стимулювати попит та збільшувати обсяги виробництва, що позитивно впливає на продуктивність. Ефективні маркетингові кампанії можуть збільшувати продажі та завантаженість виробництва.

Для розробки плану підвищення продуктивності праці нами створено модель, яка може врахувати чинники впливу на продуктивність праці наступних факторів:

X_1 – заробітна плата працівників, грн/міс

X_2 – витрати на дослідження та розробки, тис грн

X_3 – витрати на маркетингові заходи, тис грн.

Отже, модель продуктивності праці на ТОВ «Юрія Фарм» має наступний вигляд:

$$Y = aX_1 + bX_2 + cX_3 + d$$

Визначимо коефіцієнти моделі за допомогою таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Чинники впливу на продуктивність праці ТОВ «Юрія Фарм»

Показники	2020	2021	2022	Зміни 2022 до 2020 року	
				%	Віднос, %
Продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	1856,69	2348,38	1941,94	85,25	4,59
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	24421,56	26738,72	29765,88	5344,32	21,88
Витрати на дослідження та розробки, тис грн	94707	174125	169928	75221	79,42
Витрати на маркетинг, тис грн	151227	216667	129792	-21435	-14,17

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

За даними Excel було отримано наступну модель:

$$Y = 0X_1 + 0,002433X_2 + 0,004561X_3 + 936,5354$$

Отже, за результатами моделі було визначено, що на продуктивність праці не впливає сума заробітної плати, однак кожне підвищення витрат на дослідження та розробки на 1 тис грн дає підвищення на 0,002433 тис грн продуктивності праці на 1 працівника, а кожне підвищення витрат на маркетинг на 1 тис грн дає збільшення продуктивності праці на 0,004561 тис грн. При відсутності витрат на маркетинг та витрат на розробки продуктивність праці становить 936,5354 тис грн на 1 працівника.

На продуктивність праці організації впливає дуже багато чинників, одне із яких – залученість персоналу. Якість виконуваної співробітниками роботи безпосередньо залежить від їхньої залучення.

Залучення – частка залучених високою мірою співробітників, які прагнуть працювати максимально ефективно, удосконалюючись і підвищуючи свою продуктивність. Залучений співробітник не тільки хоче залишитися в організації на тривалий час, але й докладає зусиль, щоб сприяти успіху організації.

Показник залучення персоналу поряд з такими показниками як результативність адаптаційних заходів, рівень лояльності співробітників до

організації та задоволеність працею позначаються на якості трудових ресурсів, а отже, на трудових показниках, у тому числі на плинність кадрів. Щоб працівники не змінили місце роботи та виконували свої завдання продуктивно, керівники у свою чергу спільно з кадровою службою повинні визначати та приймати управлінські рішення, орієнтовані на підвищення описаних показників.

Проведення опитування серед працівників є цінним інструментом для виявлення проблемних зон та чинників, які знижують продуктивність праці в організації. Персонал, який безпосередньо залучений до виробничих процесів, може надати найбільш достовірну та деталізовану інформацію про недоліки, труднощі та перешкоди в їхній роботі. Опитування дозволяє отримати зворотний зв'язок "від перших осіб" та почути голос співробітників. Загальні результати дослідження залучення персоналу у 2022 році представлені на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Результати аналізу рівня залучення ТОВ «Юрія Фарм»

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

За результатами аналізу залучення ТОВ «Юрія Фарм» було виявлено, що більшість (65%) залучені у високому ступені, 21% залучені в середньому, 10% пасивні, 5% активно не залучені.

На рис. 3.2 представлена діаграма факторів залучення працівників ТОВ «Юрія Фарм» за напрямками. Серед факторів можна відмітити наступні: безпосередньо сама залученість, взаємодія в колективі, зміст роботи, лояльність, здоров'я, навчання та розвиток, кар'єрні можливості, привабливість бренду, винагорода та визнання, розвиток компанії, безпосередній керівник, баланс особистого життя та роботи, клімат.

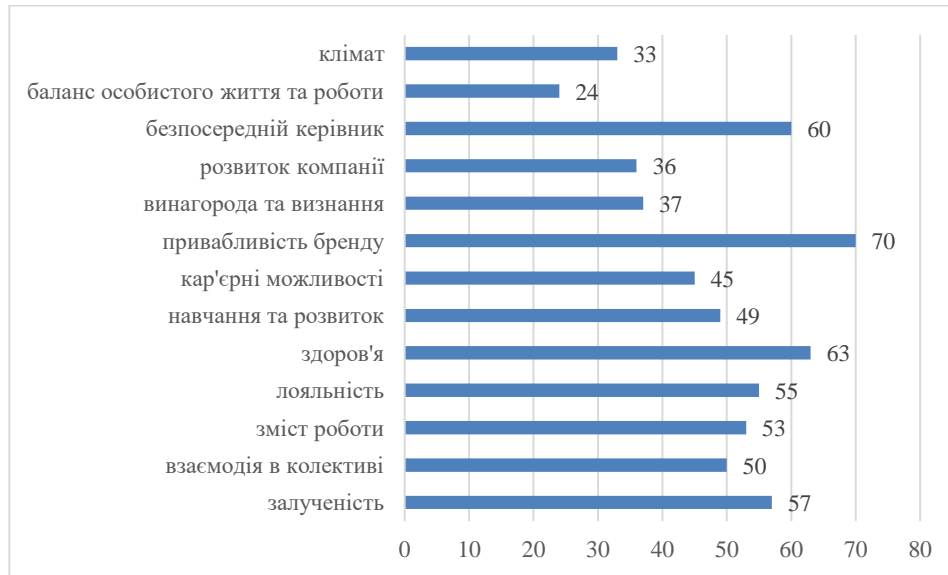


Рис. 3.2. Фактори залучення працівників ТОВ «Юрія Фарм»

Джерело: створено автором за даними підприємства

Як видно з діаграми, найбільш позитивним фактором на залучення персоналу є привабливість бренду (70%). Найбільш негативно впливає на залученість персоналу фактор балансу особистого життя та роботи (24%), оскільки в більшості працівників організації ненормований графік.

Найбільші проблеми з балансом особистого життя і роботи спостерігаються у співробітників апарату при керівництві, оскільки секретарі керівників повинні перебувати на робочому місці, поки не пішов керівник, який найчастіше затримується допізна через посаду і кількість виконуваних обов'язків.

Таким чином, план підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм» спрямований на два основні напрямки: збільшення витрат на дослідження та розробки (R&D) та збільшення витрат на маркетинг.

Збільшення витрат на дослідження та розробки (R&D):

- розвиток нових продуктів – збільшення витрат на дослідження та розробки дозволить компанії розширити свій асортимент продукції, випускаючи на ринок більше інноваційних та конкурентоздатних продуктів.

- покращення якості і ефективності – додаткові інвестиції у дослідження дозволять підприємству поліпшити якість своїх продуктів та зробити їх більш ефективними, що може призвести до збільшення популярності та впізнаваності бренду.

Збільшення витрат на маркетинг:

- реклама та просування – інвестиції у маркетинг дозволять підприємству активно рекламувати свою продукцію, підвищувати її впізнаваність та привертати увагу нових клієнтів.

- розвиток бренду – значна частина цільової аудиторії вважає привабливість бренду важливою. Відтак, інвестиції в розвиток бренду, його позиціонування та побудову позитивного іміджу можуть збільшити сприйняття продукції покупцями.

Залучення нових технологій:

- використання сучасних технологій у виробництві та маркетингу може значно підвищити ефективність роботи працівників, що сприятиме зростанню продуктивності.

Зазначені кроки допоможуть підприємству ТОВ «Юрія Фарм» підвищити конкурентоспроможність, збільшити обсяги продажів та здобути більшу частку ринку, що в результаті призведе до підвищення продуктивності праці.

3.2. Апробація плану підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм»

Перспективні напрямки розробки фармацевтичних препаратів для ТОВ «Юрія Фарм» в умовах військових дій запропонуємо наступні:

1. Ліки для лікування травм та ран:

- Знеболюючі та протизапальні препарати.
- Антисептики та ранозагоювальні мазі.
- Перев'язочні матеріали та кровоспинні засоби.
- Антибіотики для профілактики та лікування інфекцій.

2. Ліки для лікування психоемоційних розладів:

- Антидепресанти та транквілізатори.
- Снодійні та седативні препарати.
- Препарати для лікування тривожності та ПТСР.

3. Знеболюючі препарати:

- Анальгетики для лікування гострого та хронічного болю.
- Опіїдні анальгетики для лікування сильного болю.
- Нестероїдні протизапальні препарати (НПЗП).

Нами запропоновано збільшити витрати на дослідження та розробки знеболюючих препаратів.

Опіїди широко використовуються в лікуванні хронічного болю, незважаючи на великі побоювання щодо ризику побічних ефектів, зокрема зловживання, неправильного вживання та пригнічення дихання внаслідок передозування. Мультимеханічні опіїди, такі як тапентадол і бупренорфін, були широко вивчені як дійсна альтернатива традиційним опіїдам з точки зору їх безпечнішого профілю. Особливий інтерес було зосереджено на ролі рецептора опіїдного пептиду ноцицептину (NOP) у знеболюванні та покращенні переносимості. Показано, що агоністи опіїдних пептидних рецепторів

ноцицептину підсилюють антиноцицептивний ефект агоністів мюопіоїдних рецепторів (MOR) і модулюють деякі їхні побічні ефекти. Таким чином, мультимеханічні опіоїди, що включають як активацію рецепторів MOR, так і NOP, стали основною областю фармацевтичних і клінічних досліджень. Бупренорфін був заново відкритий у новому ракурсі, як нетиповий анальгетик і як замісна терапія розладів, пов'язаних із вживанням опіоїдів; і похідні бупренорфіну були протестовані на тваринних моделях ноцицептивного та нейропатичного болю [46]. Подібним чином, цебранопадол, повний агоніст рецепторів MOR/NOP, був клінічно оцінений на його потужну анальгетичну ефективність і кращий профіль переносимості порівняно з традиційними опіоїдами. У цьому огляді розглядаються фармакологічні механізми рецепторної системи NOP, включаючи її роль у боротьбі з болем і розвитку толерантності до опіоїдів. Клінічні дані щодо бупренорфіну свідчать про його роль як безпечнішої альтернативи традиційним опіоїдам, особливо у пацієнтів з неонкологічним болем; в той час як дані щодо цебранопадолу все ще потребують результатів дослідження фази III, щоб схвалити його введення на ринок. Інші біфункціональні ліганди рецепторів MOR/NOP, такі як BU08028, BU10038 і AT-121, наразі перебувають у стадії фармакологічних досліджень і можуть являти собою перспективні анальгетики в майбутньому.

Фармакологічні дослідження наразі зосереджені на подвійних молекулах MOR/NOP. BU08028 – це новий аналог орвінолу, отриманий із бупренорфіну, з профілем зв'язування з MOR, DOR і KOR, подібним до бупренорфіну, але з вищою афінністю та ефективністю зв'язування з рецептором NOP [49]. Ця молекула забезпечує тривалий антиноцицептивний ефект у дослідженні ноцицептивного болю хвостом, але також створює умовну перевагу місця у мишей, таким чином припускаючи потенційну схильність до зловживання нею в клініці [49]. Однак дані, отримані в ННР, які представляють кращу трансляційну модель порівняно з гризунами, демонструють, що BU08028 здатний індукувати

дозозалежну антиноцицепцію в аналізі відтягування хвоста в теплій воді та зменшувати спричинену капсаїцином теплову аллодінію у мавп. Крім того, BU08028 не продемонстрував підсилювальних ефектів порівняно з реміфентанілом, бупренорфіном або кокаїном. Крім того, на відміну від морфіну, BU08028 не викликає гострої фізичної залежності після повторного лікування]. Крім знеболення, цей препарат також пропонується для лікування розладів, пов'язаних із вживанням алкоголю. Деякі дані свідчать про те, що здатність бупренорфіну зменшувати споживання етанолу є спільною з біфункціональним агоністом рецепторів MOR/NOR BU08028. Дійсно, після короткочасного та тривалого прийому було показано, що BU08028 є більш потужним і, при тривалому лікуванні, більш ефективним, ніж бупренорфін у NHP.

BU10038, аналог налтрексону, є ще одним MOR/частковий агоніст рецептора NOR. Як повідомили Kiguchi et al. [49], він виробляє сильні додозалежні та тривалі антиноцицептивні та антигіперчутливі ефекти у мавп. BU10038 не порушував функції дихання та серцево-судинної системи в антиноцицептивних дозах або в десятикратних дозах (0,01–0,1 мг/кг). Інtrateкальне введення BU10038 (3 мкг) спричинило антиноцицепцію та антигіперчутливість, порівнянну з морфіном, без свербіжів. Крім того, як і BU08028, він, здається, пов'язаний у меншій мірі з фізичною залежністю або толерантністю після тривалого застосування. На відміну від оксикодону, BU10038 не мав підсилювальних ефектів.

Потенційна цінність цих нових анальгетиків з подвійною дією на рецептори MOR/NOR також підтверджена дослідженнями нової розробленої молекули під назвою AT-121. На відміну від цебранопадолу, який є повним агоністом рецептора MOR/NOR, AT-121 є біфункціональним частковим агоністом MOR/NOR. Після повторного введення AT-121 виробляв потужний знеболюючий ефект (у 100 разів сильніший, ніж морфін), не викликаючи пов'язаної з опіоїдами гіпералгезії або фізичної залежності, і послаблював

підсилювальний ефект, викликаний оксикодоном у NHP. Крім того, AT-121 не порушував дихальну та серцево-судинну діяльність, не впливав на температуру тіла та не викликав седації чи моторних порушень. Ці результати свідчать про можливу роль цієї молекули як потенційного інноваційного більш безпечного анальгетика.

Однак необхідні додаткові дослідження для оцінки майбутнього розвитку та потенційного застосування на людях. Зокрема, необхідні майбутні дослідження у пацієнтів із хронічним болем, щоб з'ясувати, чи можуть біфункціональні агоністи рецепторів MOR/NOP спричиняти повільніший розвиток толерантності чи залежності порівняно з традиційно використовуваними агоністами опіоїдів.

Таким чином нами запропоновано створити відділ досліджень знеболюючих препаратів. Для цього нами запропоновано додаткового прийняти 5 осіб з середньомісячною оплатою праці в 30 тис грн, витрати на ФОП за рік становитимуть:

$$5 \times 30 \times 12 \times 1,22 = 2196 \text{ тис грн.}$$

Витрати на дослідження заплановано у розмірі 1000 тис грн на місяць, що становить 12000 на рік. Загалом додаткові витрати на дослідження та розробки становитимуть 14196 тис грн.

Розглянемо план маркетингу для просування продукції ТОВ «Юрія Фарм» у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

План маркетингу для просування продукції ТОВ «Юрія Фарм»

Етап	Заходи	Термін	Витрати (грн)
1. Аналіз ринку	- Вивчення потреб та поведінки цільової аудиторії - Аналіз конкурентного середовища - Визначення ключових конкурентних переваг	1 місяць	90 000

Продовження табл. 3.2

2. Розробка маркетингової стратегії	- Визначення цілей та завдань маркетингової кампанії - Розробка позиціонування бренду - Вибір каналів комунікації	1 місяць	15 000
3. Розробка рекламних матеріалів	- Створення лендинга - Розробка рекламних макетів (відео, банери, друковані матеріали)	2 місяці	2x50 000 = 100000
4. Розміщення реклами	- Реклама в ЗМІ (телебачення, радіо, друковані видання) - Реклама в Інтернеті (контекстна, таргетована) - Розміщення рекламних матеріалів в аптеках	3 місяці	3x1000000 = 3000000
5. Стимулювання збуту	- Проведення акцій та розпродажів - Надання знижок та бонусів - Проведення конкурсів та розіграшів	3 місяці	3x150 000= 450000
6. PR та комунікації	- Налагодження зв'язків з ЗМІ - Участь у профільних виставках та конференціях - Ведення сторінок в соціальних мережах	3 місяці	3x50 000= 150000
7. Моніторинг та оцінка результатів	- Збір та аналіз даних про ефективність маркетингових заходів - Коригування маркетингової стратегії	постійно	12x20 000 = 480000
Разом			4585000

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Отже, збільшення витрат на маркетинг заплановано на рівні 4585 тис грн.

Таким чином, збільшення впізнаваності бренду, витрати на дослідження та розробки збільшать залученість працівників на ТОВ «Юрія Фарм», що дозволить збільшити продуктивність праці працівників та збільшити прибуток.

3.3. Оцінка ефективності реалізації плану підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм»

За результатами моделі, яка наведена у 3.1. розглянемо можливе збільшення продуктивності праці на підприємстві.

Таблиця 3.3

Початкові дані для визначення продуктивності праці у плановому році ТОВ «Юрія Фарм»

Показники	2022	Плановий	Зміни	
			абс	Віднос, %
Продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	1941,94	1997,39	55,45	2,86
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	29765,88	29765,88	0,00	0,00
Витрати на дослідження та розробки, тис грн	169928	184124	14196,00	8,35
Витрати на маркетинг, тис грн	129792	134377	4585,00	3,53

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Отже, можна визначити збільшення продуктивності праці на 2,86% у плановому році, або на 55,45 тис грн на одну особи. Далі розглянемо результативність збільшення продуктивності праці та їх вплив на показники підприємства.

Таблиця 3.4

Вплив запланованих заходів та результативність діяльності підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Найменування показника	2022	Плановий	Зміна	Темп приросту, %
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг) без ПДВ і акцизів	3821735	3940851,81	119116,81	3,12
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	1633772	1684693,82	50921,82	3,12
Валовий прибуток, тис. грн.	2187963	2256157,99	68194,99	3,12

Продовження табл. 3.4

Чисельність працюючих, чол.	1968	1973	5	0,25
Витрати на оплату праці, тис. грн.	702951	$702951+12 \times 5 \times 30 = 704751$	1800	0,26
Середньомісячна заробітна плата, тис. грн./чол.	29765,88	29766,47	0,59	0,00
Продуктивність праці персоналу, тис.грн./чол.	1941,94	1997,39	55,45	2,86
Рентабельність підприємства, %	19,11	19,78	0,68	3,54
Чистий прибуток, тис.грн	730272	$=730272+68194,99 - 14196-4585 = 779685,99$	49413,99	6,77

Джерело: створено автором за даними підприємства ТОВ «Юрія Фарм»

Чистий дохід від реалізації продукції зріс на 3,12% порівняно з планованим показником, що вказує ефективність стратегій продажу продукції та збільшення обсягів реалізації.

Собівартість реалізованої продукції також зросла на 3,12%, що є свідченням збільшення витрат на виробництво товарів. Валовий прибуток збільшився на 3,12%, що свідчить про позитивний ефект виробництва та продажу продукції. Чисельність працюючих зросла на 0,25%, що може вказувати на стабільність кадрового складу компанії. Витрати на оплату праці зросли на 0,26%, що, з одного боку, може свідчити про збільшення заробітної плати працівникам, а з іншого – про можливий додатковий обсяг роботи. Середньомісячна заробітна плата майже залишилася стабільною, зі збільшенням на 0,59 грн/чол. Продуктивність праці персоналу зросла на 2,86%, що може свідчити про більш ефективне використання ресурсів компанією. Рентабельність підприємства зросла на 3,54%, що є позитивним показником та свідчить про успішність фінансової стратегії підприємства. Чистий прибуток підвищився на 6,77%, що є досить позитивним індикатором ефективності діяльності підприємства.

Отже, загальний аналіз показує, що підприємство ТОВ «Юрія Фарм» має позитивну тенденцію в розвитку та виконанні планів, що може бути сприятливим для його подальшого успіху на ринку.

Висновки до розділу 3

За результатами моделі було визначено, що на продуктивність праці не впливає сума заробітної плати, одна кожне підвищення витрат на дослідження та розробки на 1 тис грн дає підвищення 0,002433 тис грн продуктивності праці на 1 працівника, а кожне підвищення витрат на маркетинг на 1 тис грн дає збільшення продуктивності праці на 0,004561 тис грн. При відсутності витрат на маркетинг та витрат на розробки продуктивність праці становить 936,5354 тис грн на 1 працівника.

На продуктивність праці організації впливає дуже багато чинників, одне із яких – залученість персоналу. Якість виконуваної співробітниками роботи безпосередньо залежить від їхньої залучення. Як видно з діаграми, найбільш позитивним фактором на залучення персоналу є привабливість бренду (70%).

Заплановані заходи ТОВ «Юрія Фарм» дають позитивний результат. Очікується зростання доходів, валового прибутку, рентабельності та чистого прибутку. Продуктивність праці також має зрости. Витрати на оплату праці та чисельність працюючих майже не зміняться.

ВИСНОВКИ

Продуктивність праці – це економічний показник, що характеризує ефективність трудової діяльності. Вона визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю часу, або кількістю часу, затраченого на виробництво одиниці продукції.

Авторами налічується безліч факторів, які впливають на продуктивність праці. Основними з них є кваліфікація та навички працівників, їх мотивація, ефективність управління, технологічність процесів, а також умови праці та доступність необхідних ресурсів. Крім того, факторами, що впливають на продуктивність, можуть бути організаційна культура, комунікація та співробітництво між працівниками, а також рівень автоматизації та використання сучасних технологій.

Продуктивність праці виступає як важливий інструмент для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Висока продуктивність дозволяє підприємствам знижувати витрати на виробництво, збільшувати обсяги виробництва та вдосконалювати якість продукції чи послуг. При цьому підприємства можуть пропонувати конкурентоспроможні ціни і відповідати потребам ринку швидше та ефективніше за своїх конкурентів.

Загальною ж метою будь-якої організації є досягнення максимальної продуктивності праці, що допомагає підприємствам забезпечити стабільний розвиток та успішну конкуренцію в сучасному бізнес-середовищі.

Об'єктом дослідження обрано ТОВ «Юрія Фарм». Компанія була заснована у 1998 році. Основними напрямками діяльності підприємства є дослідження і розробка (R&D), виробництво, маркетинг та дистрибуція лікарських засобів та виробів медичного призначення. Щорічно ТОВ «Юрія Фарм» випускає на ринок приблизно 10 нових продуктів та має понад 600 реєстраційних свідоцтв. Нині підприємство експортує продукцію до понад 40 країн світу, доля експорту

становить близько 24%. У загальному рейтингу лікарських засобів в Україні, включаючи аптечний роздріб та державні закупівлі ТОВ «Юрія Фарм» займає третє місце, конкуруючи з українськими компаніями, такими як «Фармак», «Дарниця» та «Артеріум».

Після проведеного аналізу діяльності визначено, що зростання чистого доходу від реалізації продукції свідчить про підтримку попиту на продукцію підприємства. Чистий дохід збільшився на 13,97% у 2022 році порівняно з 2020 роком. Валовий прибуток зріс на 5,43%, а чистий прибуток на 6,39%. Однак рентабельність підприємства зменшилася на 6,65%, що може вказувати на неефективне використання ресурсів або зростання витрат, перевищуючих зростання доходів.

Аналіз внутрішнього середовища компанії показав, що ТОВ «Юрія Фарм» має значні потенційні можливості, але також стикається з важливими викликами, такими як управління персоналом, фінанси, виробництво та маркетинг. Ефективне вирішення цих проблем допоможе підприємству досягти більшого успіху на ринку фармацевтичних препаратів.

Сировина залишається найвитратнішою статтею, але її частка в загальній структурі витрат знизилася з 59,55% у 2020 році до 44,79% у 2022 році. Аналіз ліквідності показав абсолютну ліквідність підприємства протягом 2020-2022 років.

ТОВ «Юрія Фарм» має сильні сторони та можливості для успішного розвитку на українському фармацевтичному ринку. Розумне управління ресурсами та стратегічне планування допоможуть підприємству впевнено рухатися вперед у складному фармацевтичному середовищі.

Основна категорія персоналу підприємства – робітники (30,4% у 2022 році). Частка робітників у структурі персоналу має тенденцію до зростання. Структура персоналу за категоріями оптимальна, у досліджуваний період у цілому змінилася на позитивну сторону; у структурі персоналу за статевою

ознакою переважають працівники чоловічої статі (82,1 % у 2020 році, 75,3 % у 2022 році), група працівників понад 50 років зростала найбільш значно, на 144,83%, що може вказувати на зміни в політиці компанії щодо залучення досвідчених працівників або їхньої більшої потреби у зв'язку з воєнними подіями.

Негативною для підприємства тенденцією є зростання продуктивності праці на 4,59% у досліджуваному періоді за зростання середньомісячної заробітної плати на 21,88%. У 2021 р. принцип випередження темпів зростання продуктивності праці для підприємства дотримувався, оскільки значення коефіцієнта випередження більше ніж 1 пункт. Практично це означає економію підприємства на заробітній платі своїх співробітників. У 2022 р. тенденція змінилася: зростання заробітної плати співробітників супроводжувалося зниженням їхньої продуктивності праці ТОВ «Юрія Фарм». Це зумовило відповідне значення коефіцієнта випередження темпів зростання продуктивності праці та перевитрату заробітної плати персоналу підприємства. Отже, у 2022 р. намітилися негативні тенденції для підприємства щодо використання персоналу та забезпечення раціонального рівня продуктивності.

За результатами моделі було визначено, що на продуктивність праці не впливає сума заробітної плати, одна кожне підвищення витрат на дослідження та розробки на 1 тис грн дає підвищення 0,002433 тис грн продуктивності праці на 1 працівника, а кожне підвищення витрат на маркетинг на 1 тис грн дає збільшення продуктивності праці на 0,004561 тис грн. При відсутності витрат на маркетинг та витрат на розробки продуктивність праці становить 936,5354 тис грн на 1 працівника.

На продуктивність праці організації впливає досить багато чинників, одне із яких – залученість персоналу. Якість виконуваної співробітниками роботи безпосередньо залежить від їхньої залучення. Як видно з діаграми, найбільш позитивним фактором на залучення персоналу є привабливість бренду (70%).

Таким чином, план підвищення продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Юрія Фарм» спрямований на два основні аспекти: збільшення витрат на дослідження та розробки (R&D) та збільшення витрат на маркетинг.

Нами запропоновано збільшити витрати на дослідження та розробки препаратів знеболюючих препаратів. нами запропоновано створити відділ досліджень знеболюючих препаратів. Для цього нами запропоновано створення відділу для дослідження нового напрямку фармпрепаратів. Загалом додаткові витрати на дослідження та розробки становитимуть 14196 тис грн. збільшення витрат на маркетинг заплановано на рівні 4585 тис грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брагар Н.О., Свалова К. А., Попова Д. В. Незламність української фармацевтичної спільноти та європейські тенденції на фармацевтичному ринку. Інновації медичної освіти: перспективи, виклики та можливості: матеріали II Всеукр. дистанційної наук.-практ. конференції, м. Запоріжжя. 2023. С. 286-290. URL: <http://dspace.zsmu.edu.ua/bitstream/123456789/18049/1/c286-290.pdf>
2. Війна і Фарма: мистецтво економічного виживання в умовах сьогодення. URL: <https://www.apteka.ua/article/647018>
3. Гарматюк, О. Аналіз сучасних тенденції товарообороту фармацевтичної продукції. *Економічні горизонти*. 2022. № 2(20). С. 125–132. URL: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(20\).2022.275008](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(20).2022.275008)
4. Дергалюк Б. В., Шевчук П. О. Перспективи розвитку підприємств фармацевтичної промисловості в Україні. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 38. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-69>
5. Державний комітет статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від від 10.12.1971 № 322-VIII: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
7. Кубіній, Н., Маргітич, В., Кубіній, В. Продуктивність праці в інтенціональній економіці. *Економіка та суспільство*. 2022. № 43. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-81>
8. Пенькова О. Г., Корман І. І., Семенда О. В. Маркетинговий аналіз фармацевтичного ринку України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 9–10. С. 16–23. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2022.9-10.16>

9. Пенькова О.Г., Корман І.І., Семенда О.В. Маркетинговий аналіз фармацевтичного ринку України. *Економічна наука*. 2022. № 9-10. С. 16-23. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/9-10_2022/5.pdf
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібною торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів) у період дії воєнного стану» від 07.05.2022 р. № 542. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/542-2022-п#Text>
11. Потоцька О.А., Побережна Н.М. Продуктивність праці: сутність та функції. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. 2019. Ч. III. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/210556958.pdf>
12. Про лікарські засоби : Закон України від 4 квітня 1996 року № 123/96-ВР. Редакція від 05.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/123/96-%D0%B2%D1%80/print1389885672745636>
13. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
14. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=356-12>.
15. Світовий О. Деякі аспекти функціонування фармацевтичного ринку України. *Економіка та суспільство*. 2023. №. 47. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-80>.
16. Синяєва Л. В., Антошкіна Л.І. Взаємозв'язок зростання рівня життя та ефективності праці. Сучасний стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку та економічного аналізу діяльності підприємств в Україні: монографія. Бердянськ : Видавець Ткачук О.В., 2016. 240 с.
17. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства. Київ, 2016. 722 с.

18. Фарма під час війни. URL: <https://www.darnitsa.ua/api/pharma-directory/pharma-during-the-war-ua%20/фарма%20під%20час%20війни%202022%20ua.pdf>
19. Фармринок закінчує рік на позитивній ноті – UDT / Аптека.ua online. URL: <https://www.apteka.ua/ar/-ticle/652995>
20. Федорченко А. В., Кулик А. Б., Пономаренко І. В. Особливості застосування методу кластеризації в маркетингових дослідженнях фармацевтичного ринку України. *Маркетинг і цифрові технології*. 2023. Том 7, № 1. С. 7-28. URL: <https://www.mdt-opu.com.ua/index.php/mdt/article/view/285>
21. Шандрівська О.Є., Цветковська А.В. Дослідження фармацевтичного ринку України: у фокусі концентрація ринку. *SEMI*. 2022. № 6 (1). С. 56-68. URL: <https://doi.org/10.23939/semi2022.01.056>
22. Ярчук А. В. Взаємозв'язок зростання рівня життя та ефективності праці. «Сучасний стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку та економічного аналізу діяльності підприємств в Україні»: монографія ; за ред. Л. І. Антошкіної. Бердянськ : Видавець Ткачук О.В., 2016. 240 с.
23. Adams S. Inequity in social exchange. *Advances In experimental social psychology*. 1965. № 2(4). 267-299.
24. Alderfer C. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior & human performance*. 1969. № 4(2). P. 142-175.
25. Altinsoy H., Yildirim, H.A. Labor productivity losses over western Turkey in the twenty-first century as a result of alteration in WBGT. *Int J Biometeorol* 2015. № 59. P. 463–471.
26. Andersson M., Löf H. Agglomeration and productivity: evidence from firm-level data. *Ann Reg Sci*. 2011. № 46. P. 601–620.
27. Baily M.N., Bartelsman E.J., Haltiwanger J., Labor productivity: structural change and cyclical dynamics. *Review of Economics and Statistics*. 2001. № 83. P. 420–433.

28. Basile R. Productivity polarization across regions in Europe: the role of nonlinearities and spatial dependence. *International Regional Science Review*. 2009. № 32. P. 92–115.
29. Baumann J., Kritikos A.S., The link between R&D, innovation and productivity: Are micro firms different? *Research Policy*. 2016. № 45. P. 1263–1274.
30. Belorgey N., Lecat R., Maury, T., Determinants of productivity per employee: An empirical estimation using panel data. *SSRN Journal*. 2004. №. 110.
31. Benos N., Karagiannis, S., Do education quality and spillovers matter? Evidence on human capital and productivity in Greece. *Economic Modelling*. 2016. № 54, P. 563–573.
32. Bertrand O., Capron L., Productivity enhancement at home via cross-border acquisitions: The roles of learning and contemporaneous domestic investments: Cross-Border Acquisitions and Domestic Productivity. *Strat. Mgmt. J.* 2015. № 36. P. 640–658.
33. Bottazzi G., Grazzi M. Dynamics of productivity and cost of labour in Italian manufacturing firms. *Bulletin of Economic Research*. 2014. № 66. P. 55-73.
34. Broersma L., Oosterhaven, J. Regional labor productivity in the Netherlands: evidence of agglomeration and congestion effects. *Journal of Regional Science*. 2009. № 49. P. 483–511.
35. Cai F., Wang D., Du Y. Regional disparity and economic growth in China: The impact of labor market distortions. *China Economic Review*. 2002. № 13. P. 197–212.
36. Canzoneri M.B., Cumby R.E., Diba B., Relative labor productivity and the real exchange rate in the long run: evidence for a panel of OECD countries. *Journal of International Economics*. 1999. № 47. P. 245–266.
37. Chansar S. Labor productivity growth, education, health and technological progress: a cross-country analysis. *Economic Analysis and Policy*. 2010. № 40. P. 249–261.

38. Chibuzor O. L. Complex evaluation of competitiveness of agricultural enterprises. *Economics, Finance and Management Review*. 2020. № 1. P. 37–43. <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2020-1-37-43>
39. Condly S., R. Clark, Stolovitch H. The effects of incentives on workplace performance: A meta-analytic review of research studies. *Performance improvement quarterly*, 2003. № 16(3). P. 46-63.
40. Constantinescu C., Mattoo A., Ruta M., Does vertical specialisation increase productivity? *World Econ*. 2019. № 42. P. 2385–2402.
41. Crespi F., Pianta M., Diversity in innovation and productivity in Europe. *J Evol Econ*. 2008. № 18. P. 529–545.
42. Crinò R., Wages, skills, and integration in Poland, Hungary and the Czech Republic: an industry-level analysis. *Transition Stud Rev*. 2005. № 12. P. 432–459.
43. Criscuolo C., Timmis J., The relationship between global value chains and productivity. *International Productivity Monitor*. 2017. P. 61–83.
44. Deci E., Ryan R. The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*. 2000. № 11(4). P. 227-268.
45. Deckers L. *Motivation: Biological, psychological, and environmental*. 2010. Boston: MA, Allyn & Bacon. 450 p.
46. Degain C., Meng B., Wang Z. Recent trends in global trade and global value chains, in: *Global Value Chain Development Report 2017: Measuring and Analyzing the Impact of GVCs On Economic Development*, Word Bank. 2017. P. 37–68.
47. Di Giacinto V., Gomellini M., Micucci G., Pagnini, M., Mapping local productivity advantages in Italy: industrial districts, cities or both? *Journal of Economic Geography*. 2014. № 14. P. 365–394.

48. Dietzenbacher E., Hoen A.R., Los B., Labor productivity in Western Europe 1975–1985: an intercountry, interindustry analysis. *Journal of Regional Science*. 2000. № 40. P. 425–452.
49. Ding H, Kiguchi N, Yasuda D, Daga PR, Polgar WE, Lu JJ, Czoty PW, Kishioka S, Zaveri NT, Ko MC. A bifunctional nociceptin and mu opioid receptor agonist is analgesic without opioid side effects in nonhuman primates. *Sci Transl Med*. 2018 Aug 29;10(456):eaar3483. doi: 10.1126/scitranslmed.aar3483. PMID: 30158150; PMCID: PMC6295194.
50. Dollar D., Wolff E.N. Convergence of industry labor productivity among advanced economies, 1963-1982. *The Review of Economics and Statistics*. 1988. № 70. P. 549.
51. Egger H., Egger P., International outsourcing and the productivity of low - skilled labor in the EU. *Economic Inquiry*. 2006. № 44. P. 98–108.
52. Eurostat, Glossary. 2020. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:EU_2020_Strategy
53. Fan J. Industrial agglomeration and difference of regional productivity. *Front. Econ. China*. 2007. № 2. P. 346–361.
54. Fan S., Gulati A., Thorat S., Investment, subsidies, and pro-poor growth in rural India. *Agricultural Economics*. 2008. № 39. P. 163–170.
55. Federal Reserve Bank of St. Louis. The 1990s Acceleration in Labor Productivity: Causes and Measurement. URL: <https://files.stlouisfed.org/files/htdocs/publications/review/06/05/Anderson.pdf>
56. Fischer L.B., Pfaffermayr M., The more the merrier? Migration and convergence among European regions. *Regional Science and Urban Economics*. 2018. № 72. P. 103–114.
57. Fischer M.M., Scherngell T., Reismann M., Knowledge spillovers and total factor productivity: evidence using a spatial panel data model: knowledge

spillovers and total factor productivity. *Geographical Analysis*. 2009. № 41. P. 204–220.

58. Foster-McGregor N., Pöschl J., Productivity effects of knowledge transfers through labour mobility. *J Prod Anal*. 2016. № 46. P. 169–184.

59. Fotopoulos G., European union regional productivity dynamics: a “distributional” approach. *J Regional Sci*. 2008. № 48. P. 419–454.

60. Galenson W., Leibenstein H., Investment criteria, productivity, and economic development. *The Quarterly Journal of Economics*. 1955. № 69. 343 p.

61. Gillet N., Rouquereau E, Valleran R., Abraham J. The role of workers’ motivational profiles in affective and organizational factors. *Journal of happiness studies*. 2017. № 19(4). P. 1151-1174.

62. Hall B., Innovation and productivity. NBER Working Paper Series. 2011, No.17178.

63. Hatzikian Y. Exploring the link between innovation and firm performance. *J Knowl Econ*. 2015. № 6. P. 749–768.

64. He J., Liu H., Salvo A. Severe air pollution and labor productivity: evidence from industrial towns in China. *American Economic Journal: Applied Economics*. 2019. № 11. P. 173–201.

65. Herzberg F. One more time: How do we motivate employees? *Harvard Business Review*, 1968. September-October, 87507.

66. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman B. B. *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction publishers. 1993. 180 p.

67. Hyytinen, A., Maliranta, M., Firm lifecycles and evolution of industry productivity. *Research Policy*. 2013. № 42. P. 1080–1098.

68. Ilardi C., Leone K., Kasser T., Ryan M. Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of applied social psychology*. 1993. № 23(21). P. 1789-1805.

69. Jabbour L., Mucchielli J.L. Technology transfer through vertical linkages: the case of the Spanish manufacturing industry. *Journal of Applied Economics*. 2007. № 10. P. 115–136.
70. Jung J., López-Bazo E. On the regional impact of broadband on productivity: The case of Brazil. *Telecommunications Policy*. 2019. Vol. 44. Issue 1.
71. Ke, S., Agglomeration, productivity, and spatial spillovers across Chinese cities. *Ann Reg Sci* 2010, 45, P. 157–179.
72. Kılıçaslan Y., Sickles R.C., Atay Kayı A., Üçdoğruk Gürel Y. Impact of ICT on the productivity of the firm: evidence from Turkish manufacturing. *J Prod Anal*. 2017. №47. P. 277–289.
73. Kjellstrom T., Kovats R.S., Lloyd, S.J., Holt T. The direct impact of climate change on regional labor productivity. *Archives of Environmental & Occupational Health*. 2009. № 64, P. 217–227.
74. Koch M.J., McGrath R.G. Improving labor productivity: Human resource management policies do matter. *Strategic Management Journal*. 1996. № 17. P. 335–354.
75. Kosfeld M., Neckermann S., Yang X. The effects of financial and recognition incentives across work contexts: the role of meaning. *Economic inquiry*, 2017. № 55(1). P. 237-247.
76. Lanzi E., Dellink R., Chateau J., The sectoral and regional economic consequences of outdoor air pollution to 2060. *Energy Economics*. 2018. № 71. P. 89–113.
77. Latham G. *Work motivation: History, theory, research and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2016.
78. Latham G., Pinder C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual review of psychology*. 2005. № 56. P. 485-516.
79. Lemos S. A survey of the effects of the minimum wage on prices. *J Economic Surveys*. 2008. № 22. P. 187–212.

80. Lentz R., Mortensen D.T. Productivity growth and worker reallocation. *Int Economic Rev.* 2005. № 46. P. 731–749.
81. Li T., Liu H., Salvo A. Severe air pollution and labor productivity. *SSRN Journal.* 2015. No. 8916.
82. Li X., Cho K.H., Zhu Y., Lin Y. Evaluating the impacts of high-temperature outdoor working environments on construction labor productivity in China: A case study of rebar workers. *Building and Environment.* 2016. № 95. P. 42–52.
83. Locke E., Latham G., Erez M. The determinants of goal commitment. *The Academy of Management review,* 1988. № 13(1). P. 23-39.
84. Lööf H., Johansson B. R&D strategy, metropolitan externalities and productivity: evidence from Sweden. *Industry and Innovation.* 2014. № 21. P. 141–154.
85. Lower E., Porter L. The Effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations.* 1967. № 7(1). P. 20-28.
86. MacClelland D. C. *The urge to achieve.* Plano, Texas: Business Publications. 1986. 492 p.
87. Maslow A. *Motivation and personality.* London: Harper & Row publishers. 1954. 411 p.
88. McGowan M.A., Andrews D., Millot V. The walking dead? Zombie firms and productivity performance in OECD countries. *OECD Economic Department Working Papers.* 2017. No. 1372.
89. Meijers E.J., Burger M.J. Spatial structure and productivity in US metropolitan areas. *Environ Plan A.* 2010. № 42. P. 1383–1402.
90. Melitz M.J., Polanec S., Dynamic Olley-Pakes productivity decomposition with entry and exit. *The RAND Journal of Economics.* 2015. № 46. P. 362–375.
91. Mihalic, V. *ABC der Betriebswirtschaft (7th ed.).* Linde.2007.

92. Mohnen P., Hall B. H. Innovation and productivity: an update. *Eurasian Business Review*. 2013. № 3. P. 47–65.
93. Murray H. A. *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Pres. 1938. 790 p.
94. National Bureau of Economic Research. Do Workers Work Harder During Economic Downturns? URL: <https://www.nber.org/digest/dec13/do-workers-work-harder-during-economic-downturns>
95. Nurmilaakso, J.-M., ICT solutions and labor productivity: evidence from firm- level data. *Electron Commer Res*. 2009. № 9. P. 173–181.
96. OECD. Glossary of Statistical Terms. 2020. URL: <https://stats.oecd.org/>
97. Olafsen A., Deci E., Halvari H. Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and emotion*. 2017. № 42(2). P. 178-189.
98. Oldham G., Hackman J. Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative science quarterly*, 1981. № 26(1). P. 66-83.
99. Ortega-Argilés R. The transatlantic productivity gap: a survey of the main causes: the transatlantic productivity gap. *Journal of Economic Surveys*. 2012. № 26. P. 395–419.
100. Paci R. More similar and less equal: Economic growth in the European regions. *Weltwirtschaftliches Archiv*. 1997. № 133. P. 609–634.
101. Pinder C. C. *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology press. 2008. 600 p.
102. Ramstetter E.D., Labor productivity, wages, nationality, and foreign ownership shares in Thai manufacturing, 1996–2000. *Journal of Asian Economics* № 2004. № 14. P. 861–884.
103. Richard, C., Dalton, D. Equity theory and time: A reformulation. *Academy of management review*. 1983. № 8(2). P. 311-319.

104. Rigby D. L., Essletzbichler J. Agglomeration economies and productivity differences in US cities. *Journal of Economic Geography*. 2002. № 2. P. 407–432.
105. Rizov M., Oskam A., Wals P. Is there a limit to agglomeration? Evidence from productivity of Dutch firms. *Regional Science and Urban Economics*. 2012. № 42. P. 595–606.
106. Ryan R., Deci D. Self regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 2006. № 74(6). P. 1557-1585.
107. Samuelson P., Nordhaus W. *Economics*. 19th Edition, McGraw-Hill, New York. 2009. 744 p.
108. Sandry G., Bowen R. Meeting employee requirements, Maslow’s hierarchy of needs is still a reliable guide to motivating staff. *Industrial engineer*. 2011. № 43(10).
109. Schreiber P., Pilat D. Measuring productivity. *OECD Economic Studies*. 2001. № 33(II). P. 128–170. URL: <https://www.oecd.org/employment/labour/1959006.pdf>
110. Schumpeter J.A., *Capitalism, socialism and democracy*, Routledge, New York, NY 2003.
111. Siedschlag I., Zhang X. Internationalisation of firms and their innovation and productivity. *Economics of Innovation and New Technology*. 2015. № 24. P. 183–203.
112. Snyder H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*. 2019. № 104. P. 333–339.
113. Stack M. L., Ozawa S., Bishai D. M., Mirelman A., et al., Estimated economic benefits during the ‘decade of vaccines’ include treatment savings, gains in labor productivity. *Health Affairs*. 2011. № 30. P. 1021–1028.

114. Stoyanov A., Zubanov N. Productivity spillovers across firms through worker mobility. *American Economic Journal: Applied Economics*. 2012. № 4. P. 168–198.
115. Timmer M. P., Los, B., Localized innovation and productivity growth in Asia: an intertemporal DEA approach. *J Prod Anal*. 2005. № 23. P. 47–64.
116. Travaglini, G., Trade-off between labor productivity and capital accumulation in Italian energy sector. *Journal of Policy Modeling*. 2012. № 34. P. 35–48.
117. U.S. Bureau of Labor Statistics. Productivity. URL: <https://www.bls.gov/productivity/>
118. U.S. Bureau of Labor Statistics. What Is Multifactor Productivity? URL: <https://www.bls.gov/k12/productivity-101/content/what-is-productivity/what-is-multifactor-productivity.htm>
119. Vahter, P., Does FDI spur productivity, knowledge sourcing and innovation by incumbent firms? Evidence from manufacturing industry in Estonia. *The World Economy*. 2011. № 34. P. 1308–1326.
120. Vroom V. *Work and motivation*. New York: Willey. 1964.
121. Yi, W., Chan, A., Effects of heat stress on construction labor productivity in Hong Kong: a case study of rebar workers. *IJERPH*. 2017. № 14. P. 1055–1069.

ДОДАТКИ

Додаток А

ЗВІТ ПРО ПРИБУТКИ ТА ЗБИТКИ ТА ІНШИЙ СУКУПНИЙ ДОХІД

За рік, що закінчився 31 грудня 2022 року

(у тисячах українських гривень, якщо не зазначено інше)

	Примітки	2022	2021
Дохід	5	3 821 735	4 562 893
Собівартість	6	(1 633 772)	(1 640 216)
Валовий прибуток		2 187 963	2 922 677
Прибуток/(збиток) від операційної курсової різниці		315 549	(69 300)
Витрати з продажу та реалізації	8	(777 458)	(753 167)
Адміністративні витрати	9	(332 062)	(407 629)
Інші операційні витрати	10	(240 421)	(310 922)
Витрати на дослідження та розробку	11	(169 928)	(174 125)
Інші операційні доходи	7	64 230	36 151
Операційний прибуток		1 047 873	1 243 685
Дохід від інвестицій		8 711	4 558
Фінансові витрати	12	(150 607)	(182 881)
Прибуток до оподаткування		905 977	1 065 362
Витрати з податку на прибуток	13	(175 705)	(181 824)
Прибуток за рік		730 272	883 538
Всього сукупний дохід після оподаткування за звітний рік		730 272	883 538

Від імені Компанії:

Деркач Д. І.
Генеральний директор



Мойсеєнко О. А.
Головний бухгалтер

ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВИЙ СТАН

За рік, що закінчився 31 грудня 2022 року
(у тисячах українських гривень, якщо не зазначено інше)

Активи		31.12.2022	31.12.2021
Необоротні активи			
Основні засоби	14	655 622	736 611
Авансовані платежі за основні засоби	15	59 188	87 167
Активи у формі права користування		485 394	189 573
Незавершені капітальні інвестиції	16	282 822	253 155
Нематеріальні активи	17	6 383	6 173
Інвестиції	18	63 942	55 231
Відстрочені податкові активи	19	84 224	62 291
Загальна сума необоротних активів		1 637 575	1 390 201
Оборотні активи			
Запаси	20	976 233	680 089
Торгова та інша дебіторська заборгованість	21	848 869	821 542
Аванси видані	22	69 424	151 909
Грошові кошти та їх еквіваленти	24	1 911 419	1 403 239
Інші оборотні активи		20 627	22 807
Загальна сума оборотних активів		3 826 572	3 279 586
Всього активів		5 464 147	4 669 787
Капітал і зобов'язання			
Власний капітал			
Статутний капітал	25	44 100	44 100
Нерозподілений прибуток		3 449 214	2 940 097
Всього капітал		3 493 314	2 984 197
Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Зобов'язання з фінансової оренди	15	354 394	79 080
Довгострокові кредити	27	328 649	376 869
Загальна сума довгострокових зобов'язань		683 043	455 949
Поточні зобов'язання і забезпечення			
Торгова та інша кредиторська заборгованість	26	778 485	733 116
Резерви та забезпечення	28	221 344	271 115
Короткострокові кредити	27	146 066	86 970
Короткострокова заборгованість з фінансової оренди	15	137 823	96 187
Заборгованість по нарахованим відсоткам по кредитах		2 446	1 601
Зобов'язання з податку на прибуток		1 628	40 652
Загальна сума поточних зобов'язань		1 287 790	1 229 641
Всього зобов'язання		1 970 833	1 685 590
Всього капітал і зобов'язання		5 464 147	4 669 787

Від імені Компанії

ЗВІТ ПРО ПРИБУТКИ ТА ЗБИТКИ ТА ІНШИЙ СУКУПНИЙ ДОХІД

За рік, що закінчився 31 грудня 2021 року

(у тисячах українських гривень, якщо не зазначено інше)

		2020 (перераховано, примітка 5)	
	Прим.	2021	
Дохід	6	4 562 893	3 353 188
Собівартість	7	(1 640 216)	(1 277 841)
Валовий прибуток		2 922 677	2 075 347
Прибуток/(збиток) від операційної курсової різниці		(69 300)	31 052
Витрати з продажу та реалізації	9	(753 167)	(568 242)
Адміністративні витрати	10	(407 629)	(394 083)
Інші операційні витрати	11	(310 922)	(317 921)
Витрати на дослідження та розробку	12	(174 125)	(94 707)
Інші операційні доходи	8	36 151	142 770
Операційний прибуток		1 243 685	874 216
Дохід від інвестицій		4 558	2 172
Фінансові витрати	13	(182 881)	(31 701)
Прибуток до оподаткування		1 065 362	844 687
Витрати з податку на прибуток	14	(181 824)	(158 296)
Прибуток за рік		883 538	686 391
Всього сукупний дохід після оподаткування за звітний рік		883 538	686 391

Від імені Компанії:



Деркач Д. І.
Генеральний директор




Моїсєєнко О. А.
Головний бухгалтер

ЗВІТ ПРО ПРИБУТКИ ТА ЗБИТКИ ТА ІНШИЙ СУКУПНИЙ ДОХІД

За рік, що закінчився 31 грудня 2020 року
(у тисячах українських гривень, якщо не зазначено інше)

	Прим.	2020	2019
Дохід	5	3 353 188	3 070 881
Собівартість	6	(1 301 662)	(1 290 757)
Валовий прибуток		2 051 526	1 780 124
Прибуток/(збиток) від операційної курсової різниці		31 052	12 013
Витрати з продажу та реалізації	8	(568 242)	(649 967)
Адміністративні витрати	9	(388 037)	(328 356)
Інші операційні витрати	10	(321 752)	(195 113)
Витрати на дослідження та розробку	11	(93 616)	(37 529)
Інші операційні доходи	7	146 601	83 766
Операційний прибуток		857 532	664 938
Дохід від інвестицій		2 172	2 351
Фінансові витрати	12	(31 701)	(45 189)
Прибуток до оподаткування		828 003	622 100
Витрати з податку на прибуток	13	(149 246)	(114 543)
Прибуток за рік		678 757	507 557
Всього сукупний дохід після оподаткування за звітний рік		678 757	507 557

Від імені Компанії:

Деркач Д. І.
Генеральний директор



Мойсеєнко О. А.
Головний бухгалтер



ЗВІТ ПРО ФІНАНСОВИЙ СТАН

За рік, що закінчився 31 грудня 2021 року

(у тисячах українських гривень, якщо не зазначено інше)

	Примітки	31 грудня 2021	31 грудня 2020 (перераховано, примітка 5)	31 грудня 2019 (перераховано, примітка 5)
Активи				
Необоротні активи				
Основні засоби	15	736 611	647 097	465 247
Авансовані платежі за основні засоби		87 167	54 587	10 718
Активи у формі права користування	16	189 573	90 090	66 428
Незавершені капітальні інвестиції	17	253 155	212 873	330 903
Нематеріальні активи	18	6 173	4 569	5 748
Інвестиції	19	55 231	50 674	48 501
Відстрочені податкові активи	20	62 291	39 675	57 411
Загальна сума необоротних активів		1 390 201	1 099 565	984 956
Оборотні активи				
Запаси	21	880 089	615 291	589 912
Торгова та інша дебіторська заборгованість	22	821 542	802 265	631 424
Аванси видані	23	151 909	77 654	154 139
Грошові кошти та їх еквіваленти	25	1 403 239	916 508	30 645
Інші оборотні активи		22 807	11 738	102
Загальна сума оборотних активів		3 279 586	2 423 456	1 406 222
Всього активів		4 669 787	3 523 021	2 391 178
Капітал і зобов'язання				
Власний капітал				
Статутний капітал	26	44 100	44 100	4 900
Інший додатковий капітал	26	-	-	39 200
Нерозподілений прибуток		2 940 097	2 131 924	1 490 552
Всього капітал		2 984 197	2 176 024	1 534 652
Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Зобов'язання з фінансової оренди	16	79 080	44 369	41 331
Довгострокові кредити	28	376 869	521 094	-
Загальна сума довгострокових зобов'язань		455 949	565 463	41 331
Поточні зобов'язання і забезпечення				
Торгова та інша кредиторська заборгованість	27	733 116	623 391	720 895
Короткострокова заборгованість з фінансової оренди	16	96 187	31 096	16 989
Поточні зобов'язання по нарахованих відсотках по кредитах	28	1 601	1 795	-
Короткострокові кредити	28	86 970	-	-
Зобов'язання з податку на прибуток		40 652	51 806	19 614
Резерви та забезпечення	29	271 115	173 446	57 897
Загальна сума поточних зобов'язань		1 229 641	781 534	815 195
Всього зобов'язання		1 685 590	1 346 997	856 526
Всього капітал і зобов'язання		4 669 787	3 523 021	2 391 178

Від імені Компанії:

Деркач Д. І.
Генеральний директор



Мойсеєнко О. А.
Головний бухгалтер