

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

Матеріали

***VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
«Управління ресурсним забезпеченням господарської
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**23 листопада 2023 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 269 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів вищої освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

компанії, але є стратегічно важливою для подальшої долі підприємства.

Список використаних джерел:

1. Апостолук О. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2016. № 2. С. 68-73.
2. Петрова І.Л. Вплив корпоративної культури на модернізацію соціально-трудових відносин. *Вчені записки*. 2015. № 40. С. 139-145.
3. Гриценко Н.В. Особливості формування корпоративної культури організації. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 59. С. 284-290.
4. Корпоративна культура організації: як сформувати та впровадити. URL: <https://indigo.co.ua/ua/blog/korporativna-kultura-organizaciji-yak-sformuvati-ta-vprovaditi>

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
К.О. Киричок, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах воєнного стану всі елементи системи управління підприємства зазнали значних змін, які загалом є негативними. Так, спостерігається падіння попиту, зростання ціни кредитування, що створює додаткові перешкоди для бізнесу щодо залучення інвестицій тощо. Як наслідок – значно падають економічні показники – чистий прибуток, рентабельність, товарообіг, ефективність використання оборотних засобів тощо. За визначених умов будь-яке підприємство, в першу чергу, прагне вижити, використовуючи всі можливі заходи та наявні ресурси, головним з яких є персонал.

Провідним показником ефективності використання персоналу є продуктивність праці – це, з одного боку, показник, що характеризує результативність використання людських ресурсів підприємства, а з іншого – здатність працівників виробляти певний обсяг продукції / послуг за одиницю часу.

Продуктивність праці визначається двома способами [1]:

- 1) випуск продукції (надання послуг) за одиницю робочого часу;
- 2) витрати праці на одиницю продукції.

Загалом продуктивність праці визначається двома показниками: продуктивністю робочої сили та трудомісткістю виробництва [2]:

- 1) продуктивність: прямий показник, який визначається відношенням результатів праці до витрат праці (наприклад, 5 одиниць продукції за годину);
- 2) трудомісткість: зворотний показник, який визначається відношенням результатів праці до витрат праці (наприклад, 0,2 години на одиницю продукції).

Підвищення продуктивності праці та зменшення витрат на оплату праці за той самий обсяг роботи призводить до підвищення ефективності праці. Важливо не лише те, який обсяг робіт виконує працівник за одиницю часу, але й те, скільки це коштує підприємству. Таким чином, ефективність праці характеризує рівень використання трудових ресурсів, враховуючи кількість, якість і вартість роботи в розрахунку на одного працівника.

Для того, щоб зрозуміти природу продуктивності праці більш детально, необхідно

розглянути її прояви (табл. 1).

Таблиця 1

**Підходи до характеристики природи продуктивності праці
[сформовано автором на основі: 3]**

Підхід	Характеристика
Зменшення витрат праці на одиницю продукції	головна характеристика – абсолютне та відносне скорочення витрат часу; оптимальне витрачання праці задля забезпечення задоволення суспільних потреб; економія часу
Інструмент впливу на результативність, ефективність виробництва	розрахунок продуктивності праці в управлінні виробництвом, бізнес-процесами та бізнесом загалом є важливою відправною точкою для прийняття тих, чи інших рішень (оперативного та стратегічного характеру)
Фактор національного добробуту та сталого економічного зростання	щоразу, коли підприємство підвищує продуктивність праці, воно формує додану вартість, яка сприяє поповненню держбюджету. Продуктивність праці можна підвищити екстенсивними та інтенсивними методами. Пошук методів збільшення продуктивності праці сприяє інноваційному розвитку не лише окремого підприємства, але й бізнес-середовища загалом
Індикатор успіху діяльності підприємства	сприяє кількісній максимізації обсягу досягнутих цілей усіма відділами підприємства з мінімальними витратами ресурсів, що забезпечує загальний ефект в їх діяльності
Елемент менеджменту підприємства	частина загального менеджменту підприємства, включаючи: цілепокладання, планування, організацію, мотивацію, керівництво, регулювання та контроль

Для підвищення продуктивності праці, в сучасних умовах функціонування підприємств, необхідно розуміти, що процес управління продуктивністю праці має бути спрямований на досягнення основних параметрів функціонування конкретного підприємства. Так, підвищити продуктивність праці можна двома способами: нарощуванням обсягу виробництва та скороченням чисельності працюючих. Обидва способи дозволяють зменшити витрати на виробництво – зростання обсягу виробництва при незмінній чисельності дає економію умовно-постійних витрат у собівартості продукції, а зменшення чисельності при сталих обсягах виробництва дає економію зарплати і відрахувань на неї [2].

В сучасних умовах функціонування фокус в системі пошуку засобів підвищення продуктивності праці змістився на: забезпечення відчуття безпеки для працівників – це не лише про укриття, але й про стабільність робочого місця, можливість отримати соціальну допомогу тощо; забезпечення та підтримку сприятливого морально-психологічного мікроклімату в колективі, атмосфери довіри, емпатії та взаємодопомоги; навчання та розвиток новим навичкам та отримання сучасних компетентностей, необхідних не лише для функціонування в сучасному бізнес-середовищі, але й для життя та діяльності в умовах війни; співпрацю та підтримку ефективних комунікацій.

Список використаних джерел:

1. Слободчикова Ю.В. Шляхи підвищення продуктивності праці. *Економіка та підприємництво*. 2019. № 5. С. 279-281.
2. Бондар Н.М. Економіка підприємства: Навчальний посібник. Київ: Видавництво А.С.К., 2018. 400 с.
3. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2020. № 17. С. 15-21.

<i>В. Косенко, О. Міщенко, І. Буняк</i>	
Інноваційні технології у сільському господарстві.....	142
<i>А.В. Нестеренко, С.М. Бобик</i>	
Управління ресурсним потенціалом підприємства: інноваційна складова.....	144
<i>Р.В. Павлик</i>	
Теоретичні аспекти стратегічного розвитку підприємства.....	145
<i>ХУАН Бінжу</i>	
Вплив впровадження інноваційних проєктів на розвиток підприємства.....	147
<i>Д.Ф. Веременич</i>	
Модель виявлення об'єктів на основі нейронної мережі.....	149
<i>І. Говоров</i>	
Ретроспектива практик CI/CD у контексті розробки програмного забезпечення....	150
<i>Д.В. Журавель</i>	
Ресурсний потенціал сільськогосподарських підприємств Полтавської області.....	152
<i>Д.М. Коваль</i>	
Показники економічної ефективності використання земельних ресурсів підприємства.....	154
<i>В.О. Соломка</i>	
Формування виробничої програми сільськогосподарського підприємства.....	155
<i>В.Ю. Бабенко, В.О. Данько, М.С. Радіонова</i>	
Управління витратами в контексті забезпечення операційної діяльності підприємства.....	156
<i>В.С. Паладі</i>	
Концептуальні засади формування індустрії 4.0.....	157

СЕКЦІЯ 5. КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

<i>М.О. Багорка, І.М. Савенко</i>	
Просування бренду роботодавця.....	159
<i>В.Л. Вороніна, І.А. Зосіменко, Л.М. Горбатюк</i>	
Кадровий потенціал підприємства: економічна сутність, різновиди та особливості управління.....	160
<i>О.М. Овчарук, А.В. Жила</i>	
Мотивація персоналу як засіб удосконалення системи управління підприємством	162
<i>О.М. Овчарук, О.С. Переверзєв</i>	
Мотивація персоналу як інструмент ефективної кадрової політики: баланс інтересів.....	164
<i>А.С. Олійник, О.В. Трохимчук</i>	
Удосконалення кадрової політики підприємства.....	165
<i>І.П. Потапюк, І.І. Омеліч</i>	
Стадії та причини виникнення конфліктів у підприємстві.....	167
<i>О.А. Савенко</i>	
Розвиток персоналу аграрних підприємств в умовах цифровізації.....	168
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Васюха</i>	
Конфлікт-менеджмент як важлива складова управління поведінкою персоналу....	169
<i>Т.О. Сазонова, Г.П. Джебжежняк</i>	
Особливості міжособистісної взаємодії персоналу в сучасних умовах.....	171
<i>Т.О. Сазонова, Є.М. Іоффе</i>	
Роль корпоративної культури в ефективному управлінні персоналом.....	174
<i>Т.О. Сазонова, К.О. Киричок</i>	