

УДК 338.31

Новіченко Людмила Степанівна

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування
Національна академія статистики, обліку та аудиту*

Novichenko Lyudmila

*PhD, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Accounting, Auditing and Taxation
National Academy of Statistics, Accounting and Auditing
ORCID: 0000-0003-3475-361X*

**ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ТА РЕЗЕРВИ
ПІДВИЩЕННЯ
LABOR PRODUCTIVITY: ANALYSIS OF INDICATORS AND
INCREASE RESERVES**

***Анотація.** Продуктивність праці є важливим показником ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, результатом оцінки внеску кожного працівника у підвищення показників рентабельності діяльності та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Забезпечення підвищення продуктивності праці є одним із ключових важелів економічного зростання та забезпечення сталого розвитку підприємства. За результатами дослідження науково обґрунтовано підхід до визначення економічного змісту поняття «продуктивність праці», запропоновано його авторське трактування. Досліджено особливості вимірювання продуктивності праці з використанням вартісного, натурального, трудового методу із застосуванням прямого та оберненого розрахунків.*

Економічний аналіз продуктивності праці виступає інформаційним базисом для ухвалення управлінських рішень в частині пошуку шляхів оптимального використання трудових ресурсів для забезпечення повного виконання виробничої програми підприємства. В статті досліджено методичні засади економічного аналізу продуктивності праці, наведено перелік етапів проведення аналізу продуктивності праці на підприємстві. Розглянуто проблемні питання, пов'язані з вимірюванням та аналізом продуктивності праці. Обґрунтовано порядок пошуку невикористаних резервів продуктивності праці з метою забезпечення зростання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. За результатами опрацювання наявних підходів до класифікації резервів підвищення продуктивності праці, запропоновано їх групування за такими видами: технічні; організаційні; соціально-економічні; природньо-кліматичні. Використання запропонованих видів резервів підвищення продуктивності праці, розробка та практичне використання програми управління продуктивністю праці є важливими чинниками стимулювання та підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Ключові слова: *праця, продуктивність праці, трудові ресурси, резерви підвищення продуктивності праці, економічний аналіз трудових ресурсів, стимулювання трудових ресурсів, виробіток, трудомісткість.*

Summary. *Labor productivity is an important indicator of the efficiency of labor resources in the enterprise, the result of assessing the contribution of each employee to increase profitability and ensure the competitiveness of the enterprise. Ensuring increased productivity is one of the key levers of economic growth and sustainable development of the enterprise. According to the results of the research, the approach to determining the economic meaning of the concept of "labor productivity" is scientifically substantiated, its author's interpretation is*

proposed. Peculiarities of measuring labor productivity using the cost, in-kind, labor method with the use of direct and inverse calculations have been studied.

Economic analysis of labor productivity is the information basis for making management decisions in terms of finding ways to optimize the use of labor resources to ensure full implementation of the production program of the enterprise. The methodical bases of the economic analysis of labor productivity are investigated in the article, the list of stages of carrying out the analysis of labor productivity at the enterprise is resulted. Issues related to the measurement and analysis of labor productivity are considered. The procedure for finding unused reserves of labor productivity in order to increase the efficiency of labor resources at the enterprise is substantiated. Based on the results of elaboration of existing approaches to the classification of reserves to increase labor productivity, their grouping by the following types is proposed: technical; organizational; socio-economic; natural and climatic. The use of the proposed types of reserves to increase productivity, development and practical use of labor productivity management programs are important factors in stimulating and improving the efficiency of labor resources of the enterprise.

Key words: *labor, labor productivity, labor resources, reserves of labor productivity increase, economic analysis of labor resources, stimulation of labor resources, output, labor intensity.*

Постановка проблеми в загальному виді та її зв'язок з важливими науковими завданнями. Ефективне використання трудових ресурсів є запорукою та однією з ключових детермінант підвищення рентабельності діяльності підприємства. Серед показників аналізу ефективності використання трудових ресурсів важливу роль відіграє показник продуктивності праці. Зростання продуктивності праці забезпечує зниження собівартості продукції та підвищення її конкурентоспроможності, стабільне отримання прибутків та своєчасне погашення зобов'язань підприємства. На

мікрорівні продуктивність праці працівників залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх чинників, які необхідно враховувати при проведенні факторного аналізу та оцінки їх впливу на результативний показник. Високі показники продуктивності праці безпосередньо впливають на поліпшення рівня життя населення та задоволення суспільних потреб.

В умовах розвитку теорії ресурсозбереження ефективне використання трудових ресурсів є запорукою раціонального використання майнового потенціалу підприємства. Діяльність підприємств в умовах євроінтеграції та глобалізації зумовлює необхідність пошуку нових напрямів в управлінні трудовими ресурсами та оцінки ефективності їх використання, зокрема в частині аналізу продуктивності праці. «Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. Систематичне зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, галузі промисловості, всього господарського комплексу, для підвищення матеріального добробуту кожного працюючого» [8, с. 82]. Разом з тим до тепер наявні проблемні питання в частині розробки комплексного методичного забезпечення аналізу продуктивності праці та пошуку резервів її підвищення у взаємозв'язку з іншими показниками, що підтверджує актуальність проведеного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання продуктивності праці, оцінки ефективності використання трудових ресурсів, пошуку резервів її підвищення досліджували наступні вчені та науковці: О.А. Грішнова [1], А.В. Долюк [2], В.К. Макарович [4], Н.Г. Метеленко [6], О.В. Мурашко [7], Г.М. Ножова [9], Р.І. Олексенко [10], А.Г. Семенов [11], Н.В. Шандова [13], Р.В. Янковий [14] та інші. Враховуючи напрацювання авторів та не применшуючи результати проведених ними досліджень, потребують перегляду питання визначення сутності продуктивності праці, порядку

проведення аналізу показників продуктивності праці та систематизації резервів її підвищення.

Мета статті полягає в обґрунтуванні теоретичних та прикладних положень оцінки, аналізу та пошуку резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Продуктивність праці виступає універсальним показником, обчислення якого дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів та визначити внесок кожного працівника в досягнення результативних показників діяльності підприємства. Розвиток методичних положень аналізу продуктивності праці залежить від правильності визначення економічного змісту поняття «продуктивність праці» (табл. 1).

Таблиця 1

Трактування сутності поняття «продуктивність праці» в різних наукових джерелах

№ з/п	Автор, джерело	Трактування поняття	Ключові характеристики
1	Сидорченко Т.Ф., Бережна О.О. [12, с. 398]	У загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність (плідність), тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів підприємства	результат праці, отриманий на одиницю витрат трудових ресурсів
2	Долюк А.В. [2, с. 54]	Продуктивність праці – показник економічної ефективності трудової діяльності робітників, що вимірюється кількістю продукції, створеної у виробництві за одиницю часу	кількість продукції, виготовленої за одиницю робочого часу
3	Грішнова О.А. [1, с. 361]	Продуктивність праці – це узагальнюючий показник використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку – результатів праці та її витрат	співвідношення результатів праці та її витрат
4	Янковий Р.В., Харченко Т.С. [14, с.23]	Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції	кількість продукції, виробленої за одиницю робочого часу

5	Мантур-Чубата О.С., Саламаха Д.В. [5, с. 869]	Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.	кількість продукції, виробленої за одиницю робочого часу
6	Метеленко Н.Г. [6, с. 162]	Продуктивність праці є показником її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт або послуг і кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, або витрат праці на виробництво одиниці продукції	витрати праці на виробництво одиниці продукції
7	Олексенко Р.І. [10, с. 46]	Під продуктивністю праці як економічної категорії слід розуміти ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ	здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ

Аналіз запропонованих в таблиці 1 трактувань поняття «продуктивність праці» дозволяє стверджувати, що наявні диференційовані підходи до визначення його економічного змісту. Систематизувавши підходи до трактування поняття «продуктивність праці», можна зробити висновок, що найчастіше дане поняття автори трактують як кількість продукції, виробленої з враховуючи наявність а одиницю робочого часу або результат праці, отриманий на одиницю витрат трудових ресурсів. Існування зазначених підходів до обґрунтування змісту дефініції «продуктивність праці» зумовлено наявністю різних економічних шкіл, застосуванням відмінних наукових підходів в сфері конкретних економічних досліджень авторами. Наявність різних пояснень економічного змісту поняття «продуктивність праці» зумовлює відмінності в методологічних підходах до її вимірювання. З метою усунення зазначеного недоліку пропонуємо під поняттям «продуктивність праці» розуміти показник ефективності та результативності використання трудових ресурсів, який обчислюється як співвідношення кількості виготовленої продукції (робіт, послуг) та витрат часу або праці, які понесені для її виготовлення (надання).

Належна оцінка продуктивності праці та аналіз основних її показників базується на застосуванні відповідних методів вимірювання. «В остаточному підсумку ціль вимірювання продуктивності – це знаходження резервів підвищення її рівня, визначення факторів, що впливають на її зміну для вирішення задач управління й регулювання соціально-економічних процесів» [4, с. 61]. Вимірювання продуктивності праці здійснюється з використанням вартісного, натурального або трудового методу з використанням прямого та оберненого розрахунків [2, с. 55], [10, с. 47].

Використання різних методів вимірювання продуктивності праці дозволяє отримувати диференційовану інформацію для потреб планування виробничої програми та витрат на оплату праці, оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Виробіток і трудомісткість є прямим та оберненим показниками рівня продуктивності праці. Обчислення виробітку дозволяє визначити обсяги продукції, які виготовляються одним працівником за одиницю робочого часу. Трудомісткість є оберненим показником рівня продуктивності праці і його обчислення дозволяє встановити кількість робочого часу, який витрачається працівником на виготовлення одиниці продукції (робіт, послуг).

На взаємозв'язку виробітку та трудомісткості як показників продуктивності праці також наголошує Р.І. Олексенко, зокрема автор зазначає, що «рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, що виробляє один працівник за одиницю робочого часу, або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції» [10, с. 46]. Показник продуктивності праці на підприємстві є кількісним і якісним показниками використання трудових ресурсів, який використовується в процесі аналізу та планування оперативного та стратегічного розвитку підприємства. Економічний аналіз та діагностика продуктивності праці є важливим напрямом економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

Економічний аналіз формує інформаційний базис для ухвалення управлінських рішень в частині пошуку шляхів оптимального використання трудових ресурсів для забезпечення повного виконання виробничої програми підприємства. Метою економічного аналізу продуктивності праці є встановлення фактичних показників використання трудових ресурсів та праці працівників та забезпечення оптимального співвідношення між обсягом виробленої працівником продукції та витратами на його оплату праці. В наукових працях авторами наводиться різний перелік етапів економічного аналізу продуктивності праці. На основі їх опрацювання та систематизації вважаємо за доцільне застосовувати наступний порядок проведення економічного аналізу показників продуктивності праці (рис. 1).

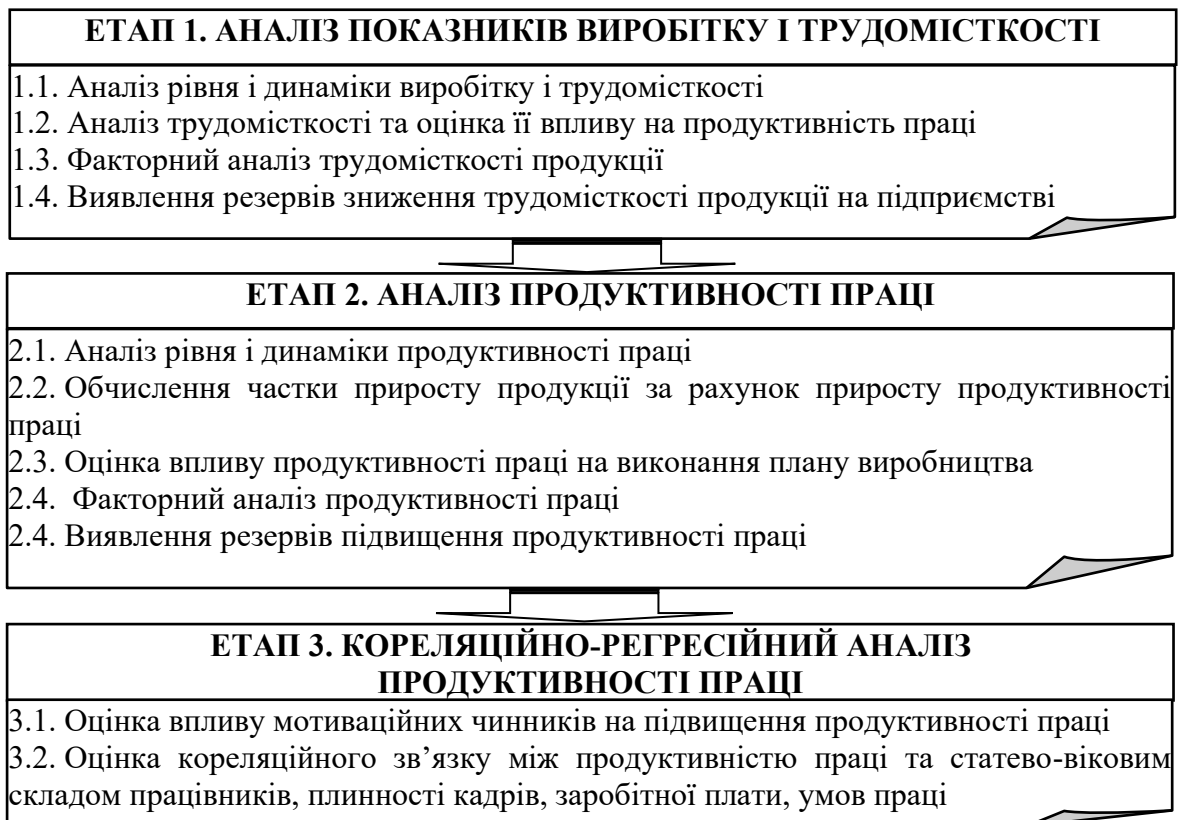


Рис. 1. Послідовність проведення аналізу продуктивності праці на підприємстві

Джерело: розробка автора

На першому етапі аналізу продуктивності праці на підприємстві особливу увагу слід приділити вивченню показників виробітку та

трудомісткості. На даному етапі здійснюється аналітична оцінка рівня та динаміки показників виробітку і трудомісткості, здійснюється аналіз динаміки обсягів кількості виготовленої продукції за одиницю робочого часу та на одного працівника. Результати аналізу динаміки зазначених показників дозволяють встановити загальну тенденцію зміни (зменшення або зростання) середньорічного виробітку одним працюючим.

Проведення факторного аналізу трудомісткості продукції дозволяє оцінити вплив кількості відпрацьованих днів одним працівником, середньої тривалості робочого дня, середньогодинного або середньоденного виробітку працівника, середньоспискової чисельності працівників та результативний показник (трудомісткість продукції). За результатами факторного аналізу можуть встановлюватися резерви зменшення трудомісткості продукції (від'ємні відхилення за результатами факторного аналізу). Основними резервами зменшення трудомісткості продукції є: вдосконалення виробничих основних засобів; впровадження прогресивних методів організації праці та використання трудових ресурсів; ліквідація простоїв обладнання та неефективного використання робочого часу; усунення втрат робочого часу в наслідок порушення трудової дисципліни тощо.

На другому етапі здійснюється безпосередній аналіз показників продуктивності праці, які характеризуються обсягами виготовленої продукції за одиницю робочого часу та витратами робочого часу, які понесені на виробництво одиниці продукції. Аналіз рівня і динаміки продуктивності праці сприяє виявленню основних показників, які призводить до зниження ефективності використання праці персоналу та розвитку індикативного планування напрямів використання трудових ресурсів підприємства.

Виконання виробничої програми підприємства за асортиментом та ритмічністю забезпечує стабільність діяльності підприємства та отримання

запланованого обсягу прибутку. Оцінка впливу продуктивності праці на виконання виробничої програми та плану виробництва передбачає оцінку дотримання норм виробітку продукції, відповідність фактичних обсягів виробництва запланованим, дотримання договірної дисципліни та своєчасності відвантаження продукції покупцям. В даному випадку вплив продуктивності праці на виконання показників виробничої програми безпосередньо впливає на показники рентабельності та забезпечення конкурентоспроможності підприємства, рівня задоволення споживачів.

Факторний аналіз дозволяє оцінити вплив різних факторів (автоматизація виробничих процесів, зміна вартості основних засобів, зміна структури працівників, зміна обсягу робочого часу, збільшення або зменшення виробітку одного працівника та інші) на зміну продуктивності праці як результативного показника. Результати факторного аналізу дозволяють розробити та ухвалити оптимальні управлінські рішення в сфері забезпечення підприємства висококваліфікованими трудовими ресурсами та встановлення основних напрямів підвищення ефективності їх використання. За результатами факторного аналізу встановлюються основні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві.

«Методика аналізу внутрішньовиробничих резервів продуктивності праці полягає у наступному: аналізується рівень та динаміка показників продуктивності праці – виробітку товарної продукції на одного робітника; визначається вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва; визначається вплив найважливіших факторів на зростання продуктивності праці; розробляється механізм управління резервами продуктивності праці» [9].

Вважаємо за доцільне на третьому етапі аналізу продуктивності праці здійснювати кореляційно-регресійний аналіз. В основі його застосування лежить формування системи регресійних рівнянь, яка виражає залежність результативної ознаки від однієї або кількох ознак-факторів і дозволяє оцінити міру щільності зв'язку. Використання кореляційно-регресійного

аналізу дозволяє зробити висновок про рівень залежності між результативним показником (продуктивністю праці) та факторними величинами (мотиваційні фактори, статево-віковий склад працівників, плинність кадрів, заробітна плата, умови праці тощо), а також встановити щільність зв'язку. За результатами кореляційно-регресійного аналізу продуктивності праці управлінським персоналом ухвалюються рішення про коригування та внесення змін в системі управління трудовими ресурсами з урахуванням впливу наведених факторів та цільності взаємозв'язку між ними та продуктивністю праці.

Пошук невикористаних резервів продуктивності праці є одним з ключових інструментів забезпечення зростання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. «Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин, ще не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу» [9].

Зважаючи на різні види резервів підвищення продуктивності праці, сфери їх формування та використання, існують різні погляди авторів щодо їх класифікації та переліку. Наприклад Н.В. Шандова стверджує, що «в переліку резервів підвищення продуктивності праці знання, інформація, інновації, екологічне сприйняття виробництва набувають пріоритетного значення. Для вітчизняних підприємств джерелами підвищення продуктивності праці стають фактори, які впливають саме на ефективність «живої» праці, доповнюють матеріально-технічні фактори та створюють передумови реалізації особистісного потенціалу працівника» [13, с. 36]. Аналізуючи запропоновані автором резерви підвищення продуктивності праці, можна зробити висновок, що основна увага зосереджена на створенні належних умов праці та професійного удосконалення знань працівників.

Мурашко О.В. «резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяє на: соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають можливості удосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва» [7].

Детальна класифікація резервів підвищення продуктивності праці представлена в статті А.Г. Семенова, Л.А. Юсипчук [11]. Авторами запропонована така класифікація: «за часом використання (поточні; перспективні резерви); за сферами виникнення (загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви). Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Отже, внутрішньовиробничі резерви можна поділити на: резерви зниження трудомісткості праці; резерви поліпшення використання робочого часу» [11, с. 182-183].

Відмінний перелік резервів підвищення продуктивності праці пропонує І.І. Кукурудза, зокрема «основними шляхами підвищення продуктивності праці є: розвиток і впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу; піднесення загальноосвітнього, культурно-технічного та професійного рівня працівників; раціональне використання природних, матеріальних, трудових ресурсів; поліпшення організації та управління виробництвом; впровадження ефективних матеріальних і моральних стимулів до праці» [3, с. 284].

Результати систематизації та аналізу запропонованих авторами резервів підвищення продуктивності праці засвідчують, що їх можна згрупувати наступним чином:

- технічні (удосконалення використання основних засобів, впровадження прогресивних досягнень науково-технічного прогресу та виробництва, інновацій та модернізації наявного обладнання);
- організаційні (зменшення втрат робочого часу, поліпшення організаційної структури підприємства та удосконалення взаємозв'язків між структурними підрозділами підприємства, усунення дублювання функцій працівників, удосконалення організації праці);
- соціально-економічні (використання кваліфікованого персоналу, стимулювання заходів з удосконалення професійних знань, застосування різних способів матеріальної та нематеріальної мотивації, зменшення втрат робочого часу за рахунок належної мобільності працівників);
- природньо-кліматичні (раціональне використання природних ресурсів, наявність належних кліматичних умов для оздоровлення працівників, використання екологічно безпечних технологій та матеріалів в процесі діяльності працівників, природоохоронних систем з метою забезпечення ресурсозбереження).

Для більш повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах слід розробляти програму управління продуктивністю праці. В даному документі доцільно передбачити перелік виявлених резервів підвищення продуктивності праці, конкретні терміни і заходи з їх реалізації, джерела фінансування витрат та очікуваний економічний ефект від їх впровадження, перелік відповідальних осіб. Зазначені дії забезпечать ефективну реалізацію та впровадження резервів підвищення продуктивності праці в практичну діяльність підприємств.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підвищення життєвого рівня населення, забезпечення сталого та результативного розвитку виробництва, зростання конкурентоспроможності продукції та утримання позицій на ринку безпосередньо залежать від рівня продуктивності праці. Показник продуктивності праці виступає своєрідним

індикатором ефективності управління та використання людського капіталу на підприємстві. З метою усунення неконвенційності понятійного апарату запропоновано авторське трактування поняття «продуктивність праці». За результатами дослідження встановлені методи оцінки продуктивності праці та наведена їх характеристика. На основі опрацювання та систематизації наукових напрацювань вчених та науковців запропоновано методичне забезпечення проведення економічного аналізу показників продуктивності праці. З метою встановлення напрямів підвищення показників продуктивності праці на підприємстві здійснено групування резервів підвищення продуктивності праці, використання яких дозволить підвищити ефективність бізнес-процесів діяльності підприємства.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. К.: Знання, 2004. 535 с.
2. Долюк А.В. Сутність продуктивності праці та шляхи її зростання. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. Збірник наукових праць. 2014. Вип. 2 (13). С. 54-61.
3. Кукурудза І. І. Політична економія: матеріали до лекцій та семінарів; Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького. Вид. 2-ге, доп. Черкаси: Вид. відділ ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2007. 368 с.
4. Макарович В.К., Бідзіля І.І. Продуктивність праці як квінтесенція ефективності трудової діяльності. Науковий вісник Ужгородського університету. 2014. Вип. 2 (43). С. 58-62.
5. Мантур-Чубата О.С., Саламаха Д.В. Роль продуктивності праці в соціально-економічному розвитку України. Економік і суспільство. 2017. Вип. 13. С. 868-871.

6. Метеленко Н.Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики: навч. посібник. Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2008. 222 с.
7. Мурашко О.В. Резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. Науковий вісник Університету менеджменту освіти. 2017. Випуск 2. Частина 1. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_4/Murashko.pdf (дата звернення 22.02.2022)
8. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. Галицький економічний вісник. 2015. Том 48. № 1. С. 82-92.
9. Ножова Г.М., Ловська А.І. Методика визначення та механізм використання резервів продуктивності праці на підприємствах легкої промисловості. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/Nvuu/Ekon/2010_29_2/statti/35.htm (дата звернення 22.02.2022)
10. Олексенко Р.І. Управління продуктивністю праці на підприємствах. Агросвіт. 2010. № 11. С. 46-48.
11. Семенов А.Г., Юсипчук Л.А. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці. Держава та регіони. 2013. № 2 (71). С. 182-185.
12. Сидорченко Т.Ф., Бережна О.О. Підвищення продуктивності праці на підприємствах роздрібної торгівлі // Інфраструктура ринку. 2019. №37. URL: [www. market-infr.od.ua/uk/37-2019](http://www.market-infr.od.ua/uk/37-2019) (дата звернення 20.02.2022)
13. Шандова Н.В. Джерела підвищення продуктивності праці. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Вип. № 2 (70). С. 32-37.
14. Янковий Р.В., Харченко Т.С. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві. Економіка: реалії часу: науковий журнал. 2013. № 1 (6). С. 23-26.

References

1. Hrishnova, O. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk*. [Labor economics and social-labor relations: a textbook]. K.: Znannia, 535 p. [in Ukrainian].
2. Doliuk, A. (2014), *Sutnist produktyvnosti pratsi ta shliakhy yii zrostannia* [The essence of labor productivity and ways of its growth]. *Bukhhalterskyi oblik, analiz ta audyt: problemy teorii, metodolohii, orhanizatsii* [Accounting, analysis and audit: problems of theory, methodology, organization]. Vol. 2 (13). pp. 54–61. [in Ukrainian].
3. Kukurudza, I. (2007), *Politychna ekonomiiia: materialy do lektsii ta seminariv*; Cherkaskyi natsionalnyi universytet im. Bohdana Khmelnytskoho [Political economy: materials for lectures and seminars]. Vyd. 2-he. Cherkasy, Ukraine, 368 p. [in Ukrainian].
4. Makarovych, V., Bidzilia, I. (2014), *Produktyvnist pratsi yak kvintesentsiia efektyvnosti trudovoi diialnosti* [Labor productivity as the quintessence of labor efficiency]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu* [Scientific Bulletin of Uzhgorod University]. Vol. 2 (43), pp. 58-62. [in Ukrainian].
5. Mantur-Chubata, O., Salamakha, D. (2017), *Rol produktyvnosti pratsi v sotsialno-ekonomichnomu rozvytku Ukrainy* [The role of labor productivity in the socio-economic development of Ukraine]. *Ekonomik i suspilstvo* [Economics and society]. Vol. 13, pp. 868-871. [in Ukrainian].
6. Metelenko, N. (2008), *Ekonomika pidpriemstva: osnovy teorii ta praktyky: navch. posibnyk* [Business economics: basics of theory and practice: textbook]. Donetsk, Ukraine, 222 p. [in Ukrainian].
7. Murashko, O. (2017), *Rezervy pidvyshchennia produktyvnosti pratsi na pidpriemstvi* [Reserves to increase productivity at the enterprise]. *Naukovyi visnyk Universytetu menedzhmentu osvity* [Scientific Bulletin of the University of Education Management]. Vol. 2. P. 1. Available at:

- http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_4/Murashko.pdf (Accessed 22 February 2022) [in Ukrainian].
8. Mukha, R. (2015), Produktyvnist pratsi na pidpriemstvakh ta osnovni napriamy yii pidvyshchennia [Productivity at enterprises and the main directions of its increase]. Halytskyi ekonomichnyi visnyk [Galician Economic Bulletin]. Vol. 48, 1, pp. 82-92.
 9. Nozhova, H., Lovska, A. (2010) Metodyka vyznachennia ta mekhanizm vykorystannia rezerviv produktyvnosti pratsi na pidpriemstvakh lehkoj promyslovosti [Methods for determining and mechanism of using labor productivity reserves at light industry enterprises]. Available at: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/Nvuu/Ekon/2010_29_2/statti/35.htm (Accessed 22 February 2022) [in Ukrainian].
 10. Oleksenko, R. (2010), Upravlinnia produktyvnistiu pratsi na pidpriemstvakh [Productivity management in enterprises]. Ahrosvit [Agrosvit]. Vol. 11, pp. 46-48 [in Ukrainian].
 11. Semenova, A., Yusypchuk, L. (2013), Rezervy produktyvnosti pratsi ta yikh vplyv na oplatu pratsi [Labor productivity reserves and their impact on wages]. Derzhava ta rehiony [State and regions]. Vol. 2 (71), pp. 182-185 [in Ukrainian].
 12. Sydorchenko, T., Berezhna, O., (2019) Pidvyshchennia produktyvnosti pratsi na pidpriemstvakh rozdribnoi torhivli [Increasing labor productivity in retail enterprises]. Infrastruktura rynku [Market Infrastructure]. Vol. 37. Available at: <http://market-infr.od.ua/uk/37-2019> (Accessed 20 February 2022) [in Ukrainian].
 13. Shandova, N. (2019), Dzherela pidvyshchennia produktyvnosti pratsi [Sources of productivity]. Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi [Problems of system approach in economy]. Vol. № 2 (70), pp. 32-37 [in Ukrainian].

14. Yankovyi, R., Kharchenko, T. (2013) Shliakhy pidvyschennia produktyvnosti ta rezultatyvnosti pratsi na pidpriemstvi [Ways to increase productivity and productivity at the enterprise]. *Ekonomika: realii chasu: naukovyi zhurnal* [Economics: the realities of the time: a scientific journal]. Vol. 1 (6), pp. 23-26. [in Ukrainian].