

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	
1.1 Продуктивність праці як економічна категорія: поняття та сутність.....	6
1.2 Показники і методи вимірювання продуктивності праці.....	12
1.3 Мотивація як чинник підвищення продуктивності праці.....	20
Висновки до першого розділу	30
РОЗДІЛ II АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПАТ «ГІПСОВИК»	
2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства ПАТ «Гіпсовик»	33
2.2 Аналіз рівня продуктивності праці на підприємстві ПАТ «Гіпсовик»	42
2.3 Фактори і резерви підвищення продуктивності праці ПАТ «Гіпсовик»	49
Висновок до другого розділу	56
РОЗДІЛ III НАПРЯМКИ ЕФЕКТИВНОГО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
3.1 Сучасні методи підвищення продуктивності праці на підприємствах України і світу	61
3.2. Пропозиції та шляхи підвищення продуктивності праці на ПАТ «Гіпсовик».....	72
Висновок до третього розділу	78
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	99
ДОДАТКИ	95

ВСТУП

В загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність (плідність), тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. У вузькому розумінні рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляються одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік) або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуг).

З огляду на це виникає потреба у дослідженні продуктивності праці, як чинника зростання ефективності діяльності підприємства. Продуктивність праці – основний показник економічної ефективності промислового виробництва і кожного підприємства. Аналіз продуктивності праці дозволяє визначити ефективність використання підприємством трудових ресурсів і робочого часу.

Актуальність теми.Зростання продуктивності праці означає: економію уречевленої і живої праці і є одним з найважливіших факторів підвищення ефективності виробництва.

При аналізі і плануванні продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення і використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоча і виявлені, але з різних причин ще не використані.

Взаємодія чинників і резервів полягає в тому, що якщо фактори являють собою рушійні сили, або причини зміни її рівня, то використання резервів – це безпосередньо процес реалізації дії тих чи інших факторів. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності праці на даному підприємстві

У нових умовах господарювання особливо гостро стоїть проблема дослідження продуктивності праці та виявлення резервів її зростання, у зв'язку з цим тема даного дослідження в даний час набуває особливої актуальності.

Теоретико-методологічною основою роботи стали дослідження категорії "продуктивність праці" вчених-економістів: О. Амоша, В. Астраускас, І. Багрова, Д. Богиня, І. Бока, Ю. Буц, А. Бушена, В. Варзара, Р. Гаврилов, А. Гастєв, О. Германова, П. Керженцев, К. Маркс, М. Прокопенко, Ю. Рубінський, А. Сміт, С. Струмилін, С. Струмиліна, Г. Слезінгер, О. Уманський, О. Харченко, тощо.

Метою роботи є обґрунтування продуктивності праці та розробка шляхів підвищення продуктивності праці на ПАТ «Гіпсовик».

Досягнення поставленої мети вирішується виконанням таких **завдань**:

- охарактеризувати продуктивність праці як економічну категорію;
- визначити показники і методи її вимірювання;
- розглянути мотивацію як чинник підвищення продуктивності праці;
- дослідити організаційно-економічну характеристику ПАТ «Гіпсовик»;
- проаналізувати стан продуктивності праці на досліджуваному підприємстві;
- виявити фактори і резерви її підвищення;
- розробити шляхи росту продуктивності праці на даному підприємстві;
- оцінити сучасний стан продуктивності в Україні та світі.

Об'єктом дослідження є процес продуктивності праці на ПАТ «Гіпсовик»

Предмет дослідження. Сукупність теоретико-методичних аспектів продуктивності праці, її аналіз на досліджуваному підприємстві та шляхи підвищення.

Методи дослідження. У магістерській роботі було використано загальнонаукові (від абстрактного до конкретного, структурно-функціональні, узагальнення та порівняльного аналізу) методи.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є положення сучасної економічної теорії, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених у сфері управління витратами забезпечення якості.

Для досягнення поставленої в роботі мети було використано такі методи дослідження:

- теоретичного узагальнення та порівняння – для уточнення понятійного апарату продуктивності праці;
- статистичного аналізу – для проведення аналізу емпіричних даних;
- системного підходу формалізації та економіко-математичного моделювання – для обґрунтування і розробки основних шляхів підвищення ефективності продуктивності праці.

Джерела інформації. Фактичний матеріал, що міститься у періодичних виданнях зарубіжних та вітчизняних дослідників, результати авторських вибіркового досліджень з питань продуктивності праці, статистична звітність досліджуваного підприємства, матеріали досліджень проведених за участю автора.

Структура та обсяг магістерської роботи.

Дипломна робота викладена на 96 сторінках комп'ютерного тексту і складається зі вступу, трьох розділів, висновків та додатків. Бібліографічний список включає 70 літературних джерел на сторінках. Робота містить 13 таблиць, 9 рисунків та 3 додатки.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Отже, продуктивність праці характеризує ефективність, результативність витрат праці й визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції, або виконаних робіт. Розрізняють продуктивність живої і продуктивність суспільної (сукупної) праці. Продуктивність живої праці визначається витратами робочого часу в кожному окремому виробництві, а продуктивність суспільної (сукупної) праці - витратами живої і уречевленої (минулої) праці. Продуктивність суспільної (сукупної) праці стосовно всього народного господарства розраховується як сума національного доходу на одного зайнятого в галузях матеріального виробництва. . Залежно від масштабності виконуваних трудових процесів розрізняють наступні види продуктивності праці: глобальна, локальна, індивідуальна. На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва. Отже, рівень екстенсивного використання праці та інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні економічного її змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі. Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини знову створеної вартості – національного доходу – за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період. Рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати показниками трудомісткості продукції. Трудомісткість відбиває суму затрат праці промислово-виробничого персоналу(живої праці) на ви-

робництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах(нормо-годинах). Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Поняття мотивації трактується як одна із функцій управління. Під ним розуміється процес свідомого й доцільного впливу на трудову поведінку людей. До основних рис системи мотивації працівників належать:

- сприяє як формуванню, так і досягненню суспільно значущих цілей організації і завдяки цьому підтриманню рівноваги між економічними цілями та суспільною відповідальністю підприємства;
- виконує функцію комунікації між керівництвом, власником організації та її працівниками. Мотивування стосується створення та підтримання взаємного порозуміння між підприємством та окремими групами людей або всередині груп;
- система мотивації має дві сторони. Одна сторона стосується рівня, диференціації структури та динаміки витрат на персонал, зокрема заробітної плати, створення системи стимулів до праці. Друга пов'язана зі стилем управління, що застосовується керівниками. Вона проявляється у поступовому переході від авторитаризму до демократичного стилю.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці.

Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомі ініціативи працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід.

Найпоширенішим і найдійовішим методом підвищення ефективності праці досі залишається виплата грошових винагород у вигляді премій. Винагороди можуть бути розраховані на забезпечення прибутку на надання окремих

пільг що відповідають потребам робітників. Це дає змогу не тільки зацікавити останніх в ефективності праці, а й закріпити в конкретному колективі тих, у чий праці є потреба. Найпоширенішим і найдійовішим методом підвищення ефективності праці досі залишається виплата грошових винагород у вигляді премій. Винагороди можуть бути розраховані на забезпечення прибутку на надання окремих пільг що відповідають потребам робітників. Це дає змогу не тільки зацікавити останніх в ефективності праці, а й закріпити в конкретному колективі тих, у чий праці є потреба.

На сьогодні Кам'янець-Подільське ПАТ «ГПСОВИК» являється одним із лідерів виробництва гіпсових в'яжучих матеріалів та одним із основних бюджетоутворюючих підприємств Хмельницької області та України. Основні економічні показники господарської діяльності підприємства показують ефективність роботи підприємства. Продуктивність праці у 2017 р. у порівнянні з 2015 р. зросла на 48,81%, про що свідчить зріст обсягів господарської діяльності на 51,45%.

Показник чистого доходу також зріс з 100941 тис грн. на 113280 тис. грн. і склав у 2017 році 214221 тис. грн., тобто зростання відбулось більше, ніж на 160%. Чистий прибуток підприємства зріс на 542 тис. грн., тобто на 17,83% порівняно із 2015 роком.

Показник середньооблікової чисельності працівників підприємства збільшився на 1,77%, середньорічна залишкова сума основних засобів зросла більш, ніж на 28,61%, необоротні активи також показали зростання приблизно на 28%, оборотні активи ж збільшились суттєво з 10517,5 тис. грн. у 2015 році до 28383 тис. грн. у 2017 році.

На основі цих даних пораховано деякі коефіцієнти, які у найбільш загальному вигляді характеризують господарську діяльність підприємства: фондівдача, коефіцієнт оборотності оборотних активів, продуктивність праці та рентабельність господарської продукції.

Отже, фондівдача за аналізований період показала приріст на майже 66%. Коефіцієнт оборотності оборотних активів – характеризує швидкість

обороту всіх оборотних активів і дозволяє проаналізувати можливість вивільнення їх з господарської діяльності. Коефіцієнт оборотності оборотних активів зменшився на 2,05, що у відсотковому відношенні становило 21,36% від початкового показника. Це свідчить про не ефективне використання оборотного капіталу. Продуктивність праці суттєво зросла майже на 49%. А рентабельність господарської продукції зменшилась майже удвічі, тобто на 45%, що свідчить про зменшення ефективності господарської діяльності підприємства.

Аналізуючи склад та структуру персоналу ПАТ «Гіпсовик» варто зазначити, що основну частину персоналу становлять чоловіки. У 2015 р. їх працювало 195 осіб, а на кінець 2017 р. їх кількість становить 99 осіб, що означає різке зменшення кількості працюючих на 37%. Кількість жінок у 2017р., відповідно до 2015р. зменшилась на 37%. В сукупності кількість працівників у порівнянні з 2015 роком на 2017р. зменшилась на 47%.

Аналіз продуктивності праці на підприємстві дозволяє дати об'єктивну оцінку ефективності використання трудового потенціалу підприємства. Зростання продуктивності праці є передумовою зростання обсягів виробництва, основним чинником економічного зростання

Аналізуючи 2015 р. та 2017 р. ми бачимо зростання товарної продукції на 40% та збільшення середноспискової чисельності працівників майже на 2%. На основі аналізу цих показників ми бачимо зростання середньорічної, середньоденної та середньогодинної продуктивності праці на 36, 50 та 25%.

У порівнянні із 2016 р. у 2017 р. спостерігається зростання продуктивності праці працівників на 11%, в тому числі і виробничого персоналу на 10% Це пов'язане із збільшенням відпрацьованих днів та годин майже на 3% та збільшенням чисельності виробничого персоналу на 4%. Як наслідок товарна продукція зросла із 95760 тис. грн. до 108363 тис. грн., що становить майже 13%.

У 2015 р. високу заробітну плату – понад від 100000 грн. отримували 9 осіб, що становить 21,6%, від загальної чисельності працівників. Найменшу за-

робітну плату від 1600 до 2000 грн. отримало 7 осіб, що становить 3% усіх працівників.

У 2017 році зросла мінімальна заробітна плата до 3200 грн. Найбільше працівників отримували заробітну плату в межах 10000-20000 грн. – це 40% від загальної чисельності працюючих. 5 осіб отримували заробітну плату понад 20000 грн. Найменшу заробітну плату від 4000 до 5000 грн. отримувало 5 осіб, що становить 4,2% всіх працюючих.

Фонд заробітної плати за аналізований період зменшився з 11148 тис. грн. до 3063 тис. грн., тобто на майже 72%.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання є важливим фактором підвищення ефективності виробництва. Аналіз використання трудових ресурсів спрямований на забезпечення повної зайнятості персоналу підприємства, високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці. Від ефективності використання трудових ресурсів залежить своєчасність виготовлення продукції, її якість, раціональне використання основних і оборотних засобів, що знаходить відображення в таких узагальнюючих показниках, як собівартість, витрати, прибуток.

Темп росту продуктивності праці у 2017 р. зменшився на 10%, хоча продуктивність праці з кожним аналізованим роком зростала. Середньорічна заробітна плата 1 працівника у порівнянні з 2015 р. у 2017 р. зменшилась із 39 тис. до 10 тис., і тому темп її росту зменшився на 40%. Як наслідок співвідношення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати має тенденцію до спаду.

У порівнянні з управлінським персоналом, який зменшився на 5% , виробничий у порівнянні з 2015 роком збільшився на 4% . І тому середньооблікова чисельність працівників за аналізований період збільшилась на більш, ніж 1,5%.

Одним із основних факторів, що впливає на продуктивність праці, є використання робочого часу. Зменшення втрат робочого часу і нераціональних

Його витрат веде до зростання продуктивності праці, ліпшого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат.

Фонд робочого часу у 2016 р. складав 473795 люд./год. , а у 2017 – 483812 люд./год.. Тобто у 2017 р. він збільшився на 2%. Відпрацьований час у порівнянні з 2016 р. зріс на 4%, а невідпрацьований навпаки зменшився на 12%. Це відбувалось за рахунок зменшення відпусток на 18%, відпусток без збереження заробітної плати на 5% та тимчасової непрацездатності на 6%. Фонд робочого часу на підприємстві відпрацьовується кожного року майже на однаковому рівні.

Один середньосписковою працівник у 2017 р. був відсутній на роботі 57 днів, що на 33 дня перевищує норму за плану. Причиною є неявки по хворобі та з дозволу адміністрації. Отже реальний фонд часу по факту є на 33 дні менший ніж за планом, і складає 193 дні. Річний ефективний фонд робочого часу по факту 1513,12 год., що на 258,72 год. менший ніж за планом.

Упродовж усього періоду основна заробітна платня переважала у структурі. Проте, якщо у 2016 році її частка складала 87%, то до 2017 р. вона зменшилась до 71%. Із додатковою заробітної платнею ситуація рівно протилежна – її частка збільшилась з 12% у 2015 р. до 16% у 2017 р.

Із зростом чисельності працівників та виробничого персоналу обсяги господарської діяльності підприємства зросли на 21 %, тобто приблизно на 21 тис.грн більше в порівнянні з 2016 р. На основі цього показника можна стверджувати що зріс виробіток одного працівника на 22 %, що показує нам ріст продуктивності праці 1 працівника на 20%. Але як бачимо чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Як бачимо в порівнянні з 2015 р. рівень трудомісткості впав майже на 35%.

Продуктивність праці є найважливішим показником у діяльності підприємства на який впливає низка факторів. Для сучасних підприємств нагальною необхідністю є забезпечення постійного моніторингу продуктивності праці. Це дозволяє забезпечити об'єктивну оцінку продуктивності праці та адекватне відображення такої оцінки державною статистикою. Досліджуючи фактори зростання продуктивності праці були виявлені основні напрямки для конкретного підприємства.

Основними напрямками підвищення продуктивності праці на підприємстві є:

- визначення місця продуктивності праці, її вимірювачів і показників;
- сприяння розвитку здібностей, наукова організація праці та її нормування;
- оцінка ролі держави у регулюванні економічного зростання;
- визначення загального аналізу рівня та динаміки продуктивності праці на підприємстві;
- прогнозування продуктивності праці і планування кількості працівників;
- розробка заходів підвищення та управління продуктивністю.

Визначення та впровадження заходів щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві сприяє не тільки підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, збільшенню обсягу випуску і реалізації продукції, зниженню собівартості продукції та її ціни, підвищенню конкурентоспроможності продукції на ринку, а також сприяє збільшенню прибутків і відрахувань у бюджет та фонди та забезпечує формуванню іміджу підприємства .

Продуктивність праці характеризує ефективність використання робочої сили і її зростання сприяє покращенню всіх техніко-економічних і фінансових показників діяльності підприємства. Правильний підхід до збільшення продуктивності полягає в тому, щоб визначити спосіб, який краще всього відповідає сучасній ситуації і характеру виробництва в тій або іншій галузі української промисловості, на тому або іншому підприємстві. Значення зростання продук-

тивності праці забезпечує подальший розвиток і сприятливі перспективи, що в кінцевому рахунку веде до підвищення рівня життя населення.

На сьогоднішній день, важливим етапом у підвищенні продуктивності праці може стати запровадження в нашій країні зарубіжних напрямків раціонального використання робочого часу та правильного розпорядку робочого дня. Розглянуті вище методи мотивації і стимулювання вимагають індивідуального підходу до працівника і застосування залежно від певних виробничих обставин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lanen/index.htm> (дата звернення 16.11.2018)
2. Андреева Л. О. Економіка підприємства. Херсон, 2015. 668 с.
3. Багрова І. В. Нормування праці. Київ, 2003. 212 с.
4. Базилюк А. В. Дослідження причин низького рівня продуктивності праці в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2013. № 7. С. 132–135.
5. Баланс (Звіт про фінансовий стан) ф. №1 ПАТ «ГПСОВИК» за 2014–2016 роки.
6. Богиня Д. П. Основи економіки праці. Київ, 2000. 313 с.
7. Бондар І. Продуктивність праці – нові підходи. *Україна: аспекти праці*. 1995. № 1/2. С. 17–20.
8. Галушак О. Я. Зарубіжний досвід підвищення продуктивності праці. *Природні та гуманітарні науки. Актуальні питання*. 2010. С. 32–33.
9. Гевко І. Б. Організація виробництва : теорія і практика. Київ, 2008. 178 с.
10. Гетьман О. О. Шаповал В. М. Продуктивність праці: поняття і види. Київ, 2010. 448 с.
11. Головачук Т. І., Смірнова А. О. Наукові підходи до визначення сутності продуктивності праці. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2013. Вип. 2. С. 15–19.
12. Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2007. № 2. С. 33–37.
13. Гриньова В. М. Організація виробництва. Київ, 2009. 582 с.
14. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ, 2005. 215 с.

15. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. 2004. Вип. 9. С. 15–19.
16. Гуменюк В. Я., Рощик І. А. Менеджмент продуктивності. Рівне, 2010. 203 с.
17. Дарманська Г. О. Облік розрахунків з оплати праці. Київ, 2009. 336 с.
18. Державна служба статистики. URL: <https://ukrstat.org/uk> (дата звернення 16.11.2018)
19. Дієсперов В. Продуктивності праці – критерій стану і спроможності господарства. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 3. С. 41–45.
20. Дієспоров В. Фактори продуктивності праці. *Економіка АПК*. 2003. № 12. С. 46–53.
21. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці. Львів, 2001. 220 с.
22. Єрмоменко В. О., Коваленко Г. О., Риджиков В. С. Основи нормування праці. Київ, 2006. 192 с.
23. Завіновська Г. Т. Продуктивність на українських підприємствах *Економіка праці*. Київ, 2000. 200 с.
24. Завіновська Г. Т. Мотивування персоналу. *Економіка праці*. Київ, 2007. 304 с.
25. Завіновська Г. Т. організація, нормування, мотивування та оплата праці на українських підприємствах. *Економіка праці*. Київ, 2007. 304 с.
26. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua>
27. Звіт з праці ф. №1-ПВ (квартальна) ПАТ «ГПСОВИК» за 2016-2017 роки.
28. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) ф. №2 ПАТ «ГПСОВИК» за 2016-2017 роки.

29. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. на-ук.-практ. конф. (25–26 квітня 2017 р.). Київ, 2017. 361 с.
30. Калина А. В. Економіка праці. Київ, 2007. 272 с.
31. Ковалов В. М. Економіка праці і соціально-трудова відносини. Київ, 2006. 256 с.
32. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
33. Кожем'якіна С. М. Причини низького рівня продуктивності праці в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 8–11.
34. Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрям розвитку соціально-трудова сфери. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 3–13.
35. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 8. С. 19–27.
36. Кондратюк Ю. Ф. Дослідження чинників впливу на продуктивність праці у людському аспекті. *Збірник наукових праць ВНАУ*. Вінниця, 2013. С. 38–49.
37. Коровський А. В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування. Київ, 2004. 184 с.
38. Круш П. В., Подвігіна В. О., Гулевич В. О. Організація виробництва. Київ, 2010. 536 с.
39. Кузнецова Т. В. Вдосконалення системи управління персоналом для формування конкурентоздатності експортноорієнтованих підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2010. 19 с.
40. Ломанов І. Про показник оцінки продуктивності виробництва. *Економіка України*. 2003. № 8. С. 86–87.
41. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Львів, 2008. 248 с.

42. Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х. Економіка праці і соціально-трудова відносина. Київ, 2005. 240 с.
43. Метеленко Н. Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики. Донецьк, 2008. 222 с.
44. Мороз В. С. Організація виробництва. Львів, 2007. 256 с.
45. Мулик Т. О., Материнська О. А., Пльонсак О. Л. Аналіз господарської діяльності. Київ, 2017. 288 с.
46. Осовська Г.В. Основи менеджменту. Житомир, 1998. 600 с.
47. ПАТ «ГІПСОВИК». URL : <http://gipsovik.com.ua>.
48. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки. URL : http://www.ilo.org/budapest/countriescovered/ukraine/WCMS_470684/langen/index.htm (дата звернення 25.11.2018).
49. Семикіна М. В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці. *Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління*. Чернігів, 2010. Вип. 3. С. 23–31.
50. Семикіна М. В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки. *Економіка і управління*. Сімферополь, 2010. №3. С. 9–12.
51. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2010. Вип. 17. С. 457–463.
52. Семів Л. В. Освітня складова «трикутника знань» з погляду гідної праці. *Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язків та залучення іноземних інвестицій*. Донецьк, 2014. Т.2. С. 410–413.
53. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера. Київ, 2010. 360 с.
54. Соколова Л. Г. Управление производительностью труда на различных уровнях хозяйствования: дисс. ... доктора экон. наук: 08.00.05. Иркутск, 2004. 365 с.
55. Тертичний О. Стан продуктивності праці на території сучасної України. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2015. № 2. С. 199–206.

56. Тимош І. М. Економіка праці. Тернопіль, 2001. 347 с.
57. Управление персоналом : энциклопедический словарь / уклад. та гол. ред. А. Я. Кибанова. Москва, 1998. 299 с.
58. Цал-Цалко Ю. С., Холод Б. І. Економіка підприємства. Житомир, 2000. 388 с.
59. Цигенс О. П. Продуктивність праці як основа формування мотивації персоналу аграрних підприємств. *Продуктивність агропромислового виробництва*. 2014. Вип. 25. С. 54–59.
60. Чернов В. І. Оленич Є. І. Нормування праці. Київ, 2000. 148 с.
61. Шваб Л. І. Економіка підприємства. Київ, 2005. 568 с.
62. Шваб Л. І. Планування діяльності підприємства. Київ, 2003. 432 с.
63. Юсипчук Л. А. Дослідження продуктивності праці на промисловому підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. № 9 (1). С. 177–181.
64. Юсипчук Л. А. Організаційні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2016. № 12 (39). С. 898–901.
65. Юсипчук Л. А. Особливості формування капіталу підприємства. *Вісник економічної науки України*. 2014. № 1 (25). С. 110–114.
66. Юсипчук Л. А. Підвищення продуктивності праці за рахунок застосування системи індикаторів в управлінні персоналом підприємства. *Держава та регіони*. 2015. № 4. С. 69–74.
67. Юсипчук Л. А. Підвищення продуктивності праці за рахунок участі працівників в прибутках підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. № 13 (1). С. 177–181.
68. Юсипчук Л. А. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці. *Держава та регіони*. 2013. № 2. С. 182–185.
69. Юсипчук Л. А. Удосконалення мотивації праці на підприємстві. *Модернізація та структурна трансформація соціально-економічної системи в Україні: комунальна контентна організації обслуговування промислового підприємства*. 2015. С. 312–327.

70. Ященко О. І. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах. *Науковий вісник*. 2010. 17. С. 271–275.