

«двигунами» розвитку економіки країни, допомагаючи створювати малі та середні підприємства, які будуть конкурентноспроможними не тільки на вітчизняному ринку, але й на світовому. Від виду бізнес-інкубатора залежить його фінансування та його вплив. При виконанні ряду завдань та ведення необхідної політики держава буде мотивувати створення сильної системи бізнес-інкубування.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Александрін Ю. Н. Індикатори якості інституціонального середовища малого підприємництва. *Суспільство: політика, економіка, право*. 2011. № 2. С. 53–58.
2. Марчук Л. П. Бізнес-інкубатори: Сутність і умови функціонування. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2007. № 4. С. 63–68.
3. Степаненко В. В. Бізнес-інкубування та інноваційні центри – перспективні форми підтримки малого підприємництва в Україні. *Сталий розвиток економіки*. 2015. № 1. С. 148–153.
4. Єлісеєв І. М. Інкубація бізнесу як формування попиту на технологічні, управлінські та соціальні інновації. *Ініціативи XXI століття*. 2010. № 4–5. С. 7–10.
5. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон України від 22.03.2012, №4618-17. URL : <http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/podatkove-zakonodavstvo/zakoni-ukraini/zakoni-ukraini-za-2011-rik/58981.html>.
6. Офіційний сайт GrowthUP. URL : [growthup.com/ru/](http://growthup.com/ru/).
7. Офіційний сайт EastLab. URL : <http://eastlabs.co/ru/>.
8. Офіційний сайт WannaBiz. URL : [wannabiz.com.ua/](http://wannabiz.com.ua/).

#### REFERENCES

1. Aleksandrin, Y.N. (2011), Quality indicators of institutional environment of small business, *Sypilstvo: politica, ekonomika, pravo*, iss. 2, pp. 53-58.
2. Marchuk, L.P. (2007), Business incubators: Nature and conditions of operation, *Visnik agrarnoyi nauki Prichornomor'ya*, iss. 4, pp. 63-68.
3. Stepanenko, V.V. (2015), Business incubation and innovation centers – advanced forms of support of small business in Ukraine, *Staliy rozvitok ekonomiki*, iss. 1, pp. 148-153.
4. Yeliseev, I.M. (2010), Incubation business as creating demand for technological, managerial and social innovations, *Initsiativi XXI veka*, iss. 4-5, pp. 7-10.
5. “On the development and state support of small and medium business in Ukraine” : The Law of Ukraine from 22.03.2012, № 4618-17 available at: <http://sfs.gov.ua/zakonodavstvo/podatkove-zakonodavstvo/zakoni-ukraini/zakoni-ukraini-za-2011-rik/58981.html> (access March12, 2017).
6. The official site of GrowthUP, available at: [growthup.com/ru/](http://growthup.com/ru/) (access March12, 2017).
7. The official site of EastLab, available at: <http://eastlabs.co/ru/> (access March12, 2017).
8. The official site of WannaBiz, available at: [wannabiz.com.ua/](http://wannabiz.com.ua/) (access March12, 2017).

УДК 658:005.954:005.21

## НЕОБХІДНІСТЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИ РОЗРОБЦІ КОРПОРАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Череп О.Г., к.е.н., доцент, Луніна К.А.

*Запорізький національний університет  
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

*Cherep2508@gmail.com, lunina1207@gmail.com*

У статті розглядається необхідність кадрового забезпечення при розробці корпоративної стратегії підприємства, на якій базується ефективне управління підприємством. Сформульована мета, яка полягає у визначенні ролі персоналу при розробці корпоративної стратегії розвитку підприємства. Визначено основне

завдання корпоративної стратегії, що являє собою визначення шляху розвитку, який відрізняється від шляху розвитку інших підприємств з урахуванням наявних ресурсів, навичок, умінь, вимог і обмежень зовнішнього середовища. Необхідно підкреслити, що успішна стратегія рідко копіюється. Вона заснована на ефективному виконанні того, що конкуренти не можуть зробити або не можуть зробити зараз. Виділено три основні види корпоративної стратегії: стратегію зростання, стратегію стабілізації та стратегію скорочення. Досліджено кількісні та якісні характеристики персоналу підприємства, якими воно повинно володіти у процесі розробки корпоративної культури. Визначено необхідність залучення лінійних та функціональних керівників при розробці корпоративної стратегії розвитку підприємства. Формування стратегії підприємства є процесом, який проходить певні етапи. Досліджено вісім основних етапів розробки та реалізації корпоративної стратегії, які перебувають у тісному взаємозв'язку між собою. Проаналізовано систему управління людськими ресурсами на ПАТ «Запоріжсталь», що забезпечує стратегічні перспективи розвитку підприємства. Виявлено, що згідно з розробленою стратегією розвитку персоналу, ПАТ «Запоріжсталь» приділяє увагу навчанню з метою підвищення кваліфікації, яке має стратегічний характер. Як результат дослідження запропоновано створювати на підприємствах відділи стратегічного розвитку, що будуть займатися розробкою стратегічних планів корпоративної стратегії підприємства.

*Ключові слова:* кадрове забезпечення, корпоративна стратегія, персонал, планування, розвиток, стратегічний план.

## **НЕОБХОДИМОСТЬ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРИ РАЗРАБОТКЕ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Череп А.Г., к.э.н., доцент, Лунина Е.А.

*Запорожский национальный университет  
Украина, 69600, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66*

В статье рассматривается необходимость кадрового обеспечения при разработке корпоративной стратегии предприятия, на котором базируется эффективное управление предприятием. Сформулирована цель, которая заключается в определении роли персонала при разработке корпоративной стратегии развития предприятия. Определена основная задача корпоративной стратегии, что представляет собой определение пути развития, который отличается от пути развития других предприятий с учетом имеющихся ресурсов, навыков, умений, требований и ограничений внешней среды. Необходимо подчеркнуть, что успешная стратегия редко копируется. Она основана на эффективном выполнении того, что конкуренты не могут сделать или не могут сделать сейчас. Выделены три основных вида корпоративной стратегии: стратегия роста, стратегия стабилизации и стратегия сокращения. Исследованы количественные и качественные характеристики персонала предприятия, которыми оно должно обладать в процессе разработки корпоративной культуры. Определена необходимость привлечения линейных и функциональных руководителей при разработке корпоративной стратегии развития предприятия. Формирование стратегии предприятия является процессом, который проходит определенные этапы. Исследованы восемь основных этапов разработки и реализации корпоративной стратегии, которые находятся в тесной взаимосвязи между собой. Проанализирована система управления человеческими ресурсами на ПАО «Запорожсталь», что обеспечивает стратегические перспективы развития предприятия. Выведено, что согласно разработанной стратегии развития персонала, ПАО «Запорожсталь» уделяет внимание обучению с целью повышения квалификации, которое имеет стратегический характер. Как результат исследования, было предложено создавать на предприятиях отделы стратегического развития, которые будут заниматься разработкой стратегических планов и корпоративной стратегии предприятия.

*Ключевые слова:* кадровое обеспечение, корпоративная стратегия, персонал, планирование, развитие, стратегический план.

## **THE NEED OF HUMAN RESOURCE IN DEVELOPING THE CORPORATE STRATEGY OF THE COMPANY**

Cherep A.G., PhD in Economics, associate professor, Lunina E.A.

*Zaporizhzhia National University  
Ukraine, 69600, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66*

The article discusses the need of human resource in developing the corporate strategy of the company, which is based on effective management of the enterprise. Formulated goal, which is to define the role of staff in developing the corporate strategy of the enterprise. The main task of corporate strategy that is defining the path of development that differs from the path of development of other companies, subject to available resources, skills, abilities, requirements and constraints of the external environment. It must be emphasized that successful strategy rarely copied. It is based on the effective performance that the competitors can't do or can't do now. Has three main types of corporate strategy:

strategy growth strategy stabilization and reduction strategy. The quantitative and qualitative characteristics of the personnel which it should have in the process of developing corporate culture. The necessity of encouraging the linear and functional managers in developing corporate strategy development of the company. Formation of enterprise strategy is a process that passes certain stages. Studied eight major stages of development and implementation of corporate strategies, which are closely interconnected among themselves. Analyzed human resource management system at PJSC "Zaporizhstal", which provides a strategic vision for the company. It is revealed that according to the developed strategy of personnel development, PJSC "Zaporizhstal" pays attention to training aimed at raising the level of qualification, which has a strategic character. As a result of the study, it was proposed to establish at the enterprises of the departments of strategic development, which will develop strategic plans and corporate strategy of the company.

*Key words: human resources, corporate strategy, personnel, planning, development and strategic plan.*

## **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

Головною проблемою будь-якого підприємства є завоювання та збереження стійкого положення на ринку виробників, яке полягає, з одного боку, у формуванні кола лояльних та стабільних споживачів, та, з іншого, у створенні таких стабільних зв'язків з постачальниками, які будуть враховувати інтереси споживачів. Вирішення цих проблем повинно знайти своє місце в розробці корпоративної стратегії підприємства.

Однак при реалізації цих стратегічних орієнтирів підприємство може зіткнутися з відсутністю чи недостатністю в персоналі кваліфікації чи компетенції, необхідних для реалізації технологічних рішень. Підприємство не зможе знайти та розвивати висококваліфікованих працівників без відповідного відбору, створення сприятливих умов праці, навчання та системи утримання кращих співробітників. Ці чинники повинні бути відображені у функціональній стратегії управління персоналом.

При цьому роль управлінського апарату полягає в тому, щоб виявити зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі на основі отриманої економічної інформації та розробити стратегію виживання підприємства в умовах жорстокої конкуренції. У сучасних умовах персонал є одним із потенційних ресурсів розвитку підприємства, його цінністю і головним стратегічним ресурсом у конкурентній боротьбі. Оскільки саме кадри визначають загальний напрям розвитку підприємства, його ефективність і стабільність.

## **АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ**

Про необхідність розробки стратегії підприємства достатньо влучно висловився один із авторів вчення про стратегічний менеджмент, американський учений І. Ансофф: «...компанії, за відсутності планованої і керованої стратегії, приречені на вимирання, за винятком хіба що монополій і субсидованих компаній. В 11 компаніях, яким вдається вижити, стратегічною поведінкою принаймні керують» [1].

Пуліна Т., Коротунова О. та Клімуш Г. у своїх дослідженнях формулюють головне завдання стратегії підприємства, що полягає у створенні конкурентної переваги, адаптації до негативного впливу навколишнього середовища, забезпеченні прибутковості та балансу між зовнішніми вимогами та внутрішніми можливостями [2].

Фролова Т. акцентує увагу на тому, що стратегія підприємства буде ефективно реалізована лише тоді, коли загальні стратегічні цілі верхнього рівня перетворюються на стратегічні цілі працівників нижніх рівнів, від яких залежить впровадження стратегій [3].

Також дослідженню стратегії підприємства та місцю персоналу в її розробці присвятили свої праці: Л. Ломанюк [4], Є. Красовський [5], Н. Коваленко та О. Галінська [6], О. Приймак [7], Л. Бухаріна та А. Мотика [8], Л. Лазоренко [9].

## **ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ**

Дослідити сутність та необхідність кадрового забезпечення, а також роль персоналу підприємства при розробці корпоративної стратегії.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Формування корпоративної стратегії підприємства є досить складним і тривалим процесом, оскільки з певної сукупності стратегічних альтернатив необхідно вибрати одну або декілька. І тут важлива роль відводиться стратегічному аналізу. Лише на основі глибокого дослідження зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, вивчення сформульованої місії та поставленої мети можна розробити різноманітні можливі варіанти розвитку підприємства, його економічні можливості на перспективу.

Корпоративна стратегія – це загальний план керівництва диверсифікованим підприємством, який поширюється на всі його підрозділи. Вона займає в ієрархії найвищий рівень та визначає загальний напрям діяльності підприємства – або стратегію зростання, або стабілізації, або скорочення.

Основне завдання корпоративної стратегії – визначення шляху розвитку, що відрізняється від шляху розвитку інших підприємств з урахуванням наявних ресурсів, навичок, умінь, вимог і обмежень зовнішнього середовища. Процедура розробки корпоративної стратегії завершується формуванням плану (проекту) розвитку підприємства, у якому відбито такі основні питання: вибір галузей і функціональних сфер діяльності; опис видів передбачуваних до випуску продуктів; складання переліку технологій, планованих до використання; визначення типів необхідних ресурсів і джерел їх придбання [9].

Однією з ключових складових ефективності виробництва як окремої організації, так і цілої галузі економіки є кадрове забезпечення, адже перш ніж будувати стратегічні плани, говорити про використання різних потенціалів і ресурсів необхідно, в першу чергу, сформувати професійну команду, яка відповідає цілям діяльності та здатну цих цілей досягати [2, с. 107].

В основі системи кадрового забезпечення лежить процес планування потреби підприємства в персоналі, який зумовлюється, насамперед, стратегією її розвитку.

Кадрове забезпечення системи управління персоналом являє собою необхідний кількісний і якісний склад працівників кадрової служби підприємства. Якісні характеристики персоналу – сукупність професійних, моральних та особистісних якостей, які є конкретним вираженням відповідності персоналу тим вимогам, які висуваються до посади чи робочого місця (рис. 1).



Рис.1. Структура кадрового забезпечення

У розробці та реалізації корпоративної стратегії особливу роль відіграє персонал підприємства. З одного боку, він є одним із найважливіших ресурсів, людським капіталом, який забезпечує розвиток та конкурентоспроможність підприємства. З іншого, персонал сам є об'єктом стратегічного управління, тобто персонал – стратегія є однією із функціональних стратегій підприємства. Таке поєднання належить до забезпечуючої стратегії в стратегічному наборі, що визначає стратегічну орієнтацію певної функціональної підсистеми управління підприємством, яка забезпечує досягнення цілей, а також управління процесами виконання загальних стратегій та місії підприємства.

Організація розробки стратегії на підприємстві передбачає відбір кадрів розробників, організацію їхньої роботи і контроль, зміну організаційної структури управління відповідно до потреб стратегічного менеджменту, розвитку в кадрів стратегічних здібностей та інформаційно-аналітичного забезпечення процесу розробки стратегії [5, с. 32].

Кадрове забезпечення представлене суб'єктами менеджменту персоналу: лінійними й функціональними керівниками всіх рівнів управління, службою персоналу та працівниками інших виробничих і функціональних підрозділів, які забезпечують керівників необхідною для управління персоналом інформацією або виконують обслуговуючі функції.

Керівники вищих рівнів управління вирішують стратегічні питання: розробляють кадрову політику, стратегію й тактику її реалізації, методичні та нормативні документи, здійснюють контроль за їхнім виконанням і загальне керівництво роботою в галузі менеджменту персоналу.

Формування корпоративної стратегії підприємства є процесом, який проходить певні етапи. Схема етапів формування стратегії підприємства зображена на рис. 2.



Рис. 2. Етапи формування корпоративної стратегії підприємства

Аналіз елементів системи управління людськими ресурсами на ПАТ «Запоріжсталь», а саме: кадрової політики, довів, що менеджмент проводить зважену кадрову політику, спрямовану на підтримання оптимальної чисельності працівників. Ця політика розроблена з урахуванням як поточної потреби в персоналі, так і стратегічної перспективи розвитку підприємства, вона

передбачає досягнення балансу між прагненням до оптимізації чисельності та підвищення продуктивності праці.

Особливу роль, згідно з розробленою стратегією розвитку персоналу ПАТ «Запоріжсталь», відведено навчанню з метою підвищення кваліфікації, яке має стратегічний характер.

Так, стратегією ПАТ «Запоріжсталь» є подальше технічне переозброєння з використанням сучасних технічних засобів та технологій з метою виробництва високоякісної, конкурентоспроможної металопродукції з високою додатковою вартістю, розширення сортаменту, захисту навколишнього середовища, економії матеріально-сировинних та паливно-енергетичних ресурсів. Для реалізації ряду стратегічних завдань на комбінаті розроблена програма технічного переозброєння й розвитку, яка передбачає поетапну корінну реконструкцію основних агрегатів й потужностей всього металургійного и прокатного переділу.

Технічне і технологічне переоснащення ПАТ «Запоріжсталь» є одним із пріоритетних векторів реалізації корпоративної стратегії підприємства, а також одним із головних чинників, що забезпечує конкурентоспроможність продукції та підприємства на світовому ринку чорних металів.

На наш погляд, для проведення поточної роботи з формування і реалізації стратегічного плану на великих підприємствах доцільно створювати відділи стратегічного розвитку. До розробки стратегічного плану потрібно залучати функціональні служби, спеціалістів і керівників всіх рівнів, а також експертів і науковців з інших інститутів. Для формування стратегічного плану (або окремих проектів) можна створювати спеціальні тимчасові робочі групи із залученням кадрів з усіх відділів підприємства.

## ВИСНОВКИ

Для досягнення переваг у конкурентній боротьбі керівництву підприємства необхідні розроблення та впровадження кадрової стратегії як двигуна, тобто персонал слід розглядати як ключ для досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємства на основі ефективного використання людського капіталу.

Отже, від злагодженої роботи системи управління кадрами з іншими функціональними підсистемами, грамотної реалізації кадрової політики та процесу кадрового забезпечення залежить успішна розробка корпоративної стратегії підприємства.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Подольна В. В., Семенюк І. В. Сутність та особливості класифікації маркетингових стратегій розвитку підприємств. *Економічний простір*. 2013. № 72. С. 230–239.
2. Пуліна Т. В., Коротунова О. В., Клімуш Г. С. Обґрунтування вибору стратегій розвитку металургійного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. № 9(1). С. 152–159.
3. Фролова Т. О. Корпоративні стратегії глобального інвестиційного бізнесу. *Міжнародна економічна політика*. 2012. № 1(2). С. 125–155.
4. Ломанюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2010. № 17. С. 422–429.
5. Красовський Є. В. Процес розробки та реалізації корпоративної стратегії підприємства. *Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми комерціалізації науково-технічних розробок* : тези допов. IV Міжнар. наук.-практ. відео-конф. (м. Львів, 23–24 трав. 2012 р.). Львів, 2012. С. 32–33.
6. Коваленко Н. М., Галінська О. С. Чинники формування конкурентної стратегії зовнішньоекономічної діяльності підприємств-експортерів металургійної галузі. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2013. № 4(24). С. 60–64.
7. Приймак О. О. Поліпшення кадрового забезпечення організації. *Економіка: сучасні проблеми та перспективи розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 23–24 трав. 2014 р.). Херсон, 2014. С. 107–111.
8. Бухаріна Л. М., Мотика А. О. «Навчання протягом життя» в контексті управління людськими ресурсами на промисловому підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2016. № 3. С. 147–151.
9. Лазоренко Л. В. Корпоративна соціальна відповідальність як інноваційна стратегія бізнесу. URL : [www.dut.edu.ua/uploads/p\\_1010\\_43691534](http://www.dut.edu.ua/uploads/p_1010_43691534).

## REFERENCES

1. Podolna, V.V. and Semeniuk, I.V. (2013), "The essence and features of classification of marketing strategies of enterprises development", *Ekonomichnyi prostir*, no. 72, pp. 230-239.
2. Pulina, T.V., Korotunova, O.V. and Klimush, H.S. (2014), "Justification of the choice of strategies for the development of the metallurgical enterprise", *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, no. 9, vol. 1, pp. 152-159.
3. Frolova, T.O. (2012), "Corporate Strategies for Global Investment Business", *Mizhnarodna ekonomichna polityka*, no. 1, vol. 2, pp. 125-155.
4. Lomaniuk, L.M. (2010), "Theoretical aspects of strategic management of the enterprise and its personnel", *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu*, no. 17, pp. 422-429.
5. Krasovskyi, Ye.V. (2012), "The process of development and implementation of corporate strategy of the enterprise", *Upravlinnia innovatsiynym protsesom v Ukraini: problemy komertsializatsii naukovo-tekhnichnykh rozrobok : tezy dopov. IV Mizhnar. nauk.-prakt. video konf.* [Management of the innovation process in Ukraine: problems of commercialization of scientific and technical developments: abstracts of papers IV Int. sci.-pract. video conf.], Lviv, May 23-24, 2012, pp. 32-33.
6. Kovalenko, N.M. and Halinska, O.S. (2013), "Factors of formation of competitive strategy of foreign economic activity of enterprises-exporters of the metallurgical industry", *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, no. 4, vol. 24, pp. 60-64.
7. Pryimak, O.O. (2014), "Improvement of staffing of the organization", *Ekonomika: suchasni problemy ta perspektyvy rozvytku: materialy Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* [Economics: Current Issues and Development Prospects: International Materials. science-practice conf.], Harkiv, May 23-24, 2014, pp. 107-111.
8. Bukharina, L.M. and Motyka, A.O. (2016), "Life-long learning in the context of human resources management at an industrial enterprise", *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 3, pp. 147-151.
9. Lazorenko, L.V., "Corporate Social Responsibility as an Innovative Business Strategy", available at: [www.dut.edu.ua/uploads/p\\_1010\\_43691534](http://www.dut.edu.ua/uploads/p_1010_43691534) (access October 13, 2017).

УДК 331.101.6:338.512:658.8

## ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛО ОПТИМІЗАЦІЇ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Череп А.В., д.е.н., професор, Кудієвська К.К.

*Запорізький національний університет  
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

kudik98@ukr.net

У статті розглянуто шляхи зниження собівартості продукції через підвищення продуктивності праці, оскільки собівартість є одним з основних показників ефективності діяльності підприємства. У сучасному світі питання продуктивних сил найчастіше пов'язане з рівнем технічного розвитку держави. Високорозвинені країни постійно модернізують промислове виробництво, щоб не позбутися можливості розподілу статків. Для того щоб піднятися на новий рівень і мати можливість конкурувати з іноземними товарами, українські товаровиробники мають орієнтуватися не тільки на дешевизну продукції, а й на її якість. Доведено, що збільшення продуктивності праці суттєво впливає не тільки на прибуток підприємства, а й на рівень життя країни загалом. Зазначено, що рівень продуктивності праці в Україні досить низький, для зміни цього стану підприємства мають не тільки підвищувати рівень продуктивності праці за рахунок механізації та ефективного розміщення ресурсів, а й попередньо проаналізувати економічну, соціальну та політичну ситуацію на ринку. Для українських підприємств найкращим рішенням є використання ресурсозберігаючих технологій, дотримання всіх головних принципів ефективного розміщення продуктивних сил, розширеного виробництва тощо. Визначено шляхи підвищення продуктивності праці. Механізація підприємства надасть можливість збільшити кількість робочих місць, що не може не позначитися на загальній ситуації в країні, але проводити автоматизацію треба обережно, адже нескоординовані дії можуть призвести до масового безробіття. Розглянуто такий фактор, як інтенсивність праці, який є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу.

*Ключові слова: продуктивність праці, собівартість, ефективна діяльність підприємства, інтенсивність праці, ефективне розміщення продуктивних сил.*