

**Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Навчально-науковий інститут економіки
Факультет Менеджменту і маркетингу
Кафедра економіки**

**ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ:
Завідувач кафедри,
д.е.н., проф.**

_____ **І.І. Вінченко**
« ____ » _____ 20__ р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
за освітньо-професійною програмою «Економіка»
зі спеціальності 051 «Економіка»
на тему: ОБҐРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА

Студентка гр. МГЕКз-1-19
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітній ступінь: «Магістр»

Плахова І.А.

Науковий керівник,
к.е.н., доцент

Галаган Т.І.

Дніпро – 2021

РЕФЕРАТ

Тема: «Обґрунтування ефективності використання трудового потенціалу підприємства»

Дипломна робота магістра: 78 с., 20 табл., 5 додатків, 33 літературних джерела.

Об'єкт дослідження – процес обґрунтування заходів щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та прикладні аспекти формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Метою роботи є обґрунтування теоретико-методологічних засад і розробка проектних рекомендації щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства в контексті економічної доцільності та ефективності в сучасних умовах господарювання.

Завдання дипломної роботи наступні:

- узагальнити теоретичні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємства;
- проаналізувати сучасний стан ефективності використання трудового потенціалу підприємства у фермерському господарстві «Терра 2»;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження є положення економічної теорії, теорії управління, системного і соціологічного аналізу, а також статистична інформація, річні звіти тощо. Широко використані праці вітчизняних і закордонних фахівців в області використання трудового потенціалу.

В дипломній роботі використовувалися наступні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналіз, синтез, табличний, монографічний, кореляційно-регресійний аналіз, трендовий аналіз та ряди динаміки, які допоможуть дослідити динаміку продуктивності праці та залежність з деякими факторами.

Наукова новизна дипломної роботи полягає в подальшому розвитку процесу формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства з урахуванням інноваційного підходу в системі відносин управління трудовим потенціалом.

Найбільш вагомими результатами роботи, що мають наукову новизну, є такі:

дістало подальший розвиток:

- теоретичне обґрунтування підходів до визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства;
- аргументовано доведені темпи розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання;
- обґрунтовано доцільність впровадження проекту раціоналізації робочих місць з врахуванням економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

Досліджено сутність категорій «трудоий потенціал», «економічна ефективність», «персонал підприємства»; визначена основна суть у трактуванні цих понять; встановлені основні підходи до аналізу діяльності підприємства; проаналізовано фінансовий стан підприємства; проведено аналіз наявності та ефективності використання його ресурсного потенціалу; досліджено ефективність використання трудового потенціалу підприємства; доведено доцільність впровадження проекту раціоналізації робочих місць з врахуванням економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

Результати впроваджені в діяльність фермерського господарства «Терра 2» Криничанського району Дніпропетровської області.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

трудоий потенціал, економічна ефективність, персонал підприємства

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

трудоий потенциал, экономическая эффективность, персонал предприятия

KEYWORDS

labor potential, cost-effectiveness, enterprise staff

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Сутність та особливості використання трудового потенціалу підприємства	10
1.2. Економічні аспекти ефективності використання трудового потенціалу підприємства	13
Висновки до розділу 1.	16
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	18
2.1. Фінансова діагностика підприємства	18
2.2. Аналіз наявності і ефективності використання виробничих ресурсів підприємства	25
2.3. Склад і забезпеченість підприємства трудовим потенціалом	36
2.4. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства	42
Висновки до розділу 2.	48
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	52
3.1. Фактори розвитку трудового потенціалу підприємства	52
3.2. Проект раціоналізації робочих місць	55
Висновки до розділу 3.	61
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69
ДОДАТКИ	73

ВСТУП

Актуальність теми. Визначальними чинниками ефективності виробництва є, перш за все, кількість та якість праці, що є в розпорядженні підприємства. Тому аналіз ефективності діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта доцільно починати з аналізу та оцінювання ефективності використання трудового потенціалу.

Обґрунтування ефективності використання трудового потенціалу як функція управління підприємством є складним, багатогранним процесом, що відбувається в часі та просторі. Якщо цей процес відбувається економістами з сучасним розумінням ролі та значення людського чинника, з використанням світового досвіду, напрацьованого багатьма поколіннями науковців і керівників-практиків, то підприємство буде гарантовано забезпечено конкурентоспроможним персоналом. Такий персонал не лише з успіхом вирішуватиме непрості поточні завдання виробництва, він буде надійною запорукою поступального розвитку підприємства, попри усі складнощі та зовнішні загрози.

Провідними цілями управління трудовим потенціалом є:

- підвищення ефективності функціонування підприємства;
- поліпшення якості трудового життя персоналу.

Ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досягнення організаційних цілей. Людські можливості – головні і визначальні в досягненні поставлених цілей незалежно від форм власності. Завданням ефективного використання трудового потенціалу підприємства в умовах ринкової економіки є формування виробничого поведіння співробітників, що забезпечує досягнення організаційних цілей. Тому цілісність системи управління

персоналом підприємства є важливою умовою її ефективного функціонування. Ефективне використання трудового потенціалу неможливо без активної і постійної участі вищого керівництва підприємства у визначенні завдань управління персоналом, моделюванні поведінки, створенні і впровадженні систем управління, оцінці їхньої ефективності.

Мета роботи – обґрунтувати теоретико-методологічні засади і розробити проектні рекомендації щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства в контексті економічної доцільності та ефективності в сучасних умовах господарювання.

Відповідно до цієї мети вирішувалися такі завдання:

- узагальнити теоретичні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємства;
- проаналізувати сучасний стан ефективності використання трудового потенціалу підприємства у фермерському господарстві «Терра 2»;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Об’єкт дослідження – процес обґрунтування заходів щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є положення економічної теорії, теорії управління, системного і соціологічного аналізу, а також статистична інформація, річні звіти тощо. Широко використані праці вітчизняних і закордонних фахівців в області використання трудового потенціалу.

В дипломній роботі використовувалися наступні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналіз, синтез, табличний, монографічний,

кореляційно-регресійний аналіз, трендовий аналіз та ряди динаміки, які допоможуть дослідити динаміку продуктивності праці та залежність з деякими факторами.

Наукова новизна дипломної роботи полягає в подальшому розвитку процесу формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства з урахуванням інноваційного підходу в системі відносин управління трудовим потенціалом.

Апробація результатів дослідження здійснювалась через участь у XI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи», яка проходила в період 29 та 30 жовтня 2020 року. Організатором заходу виступив Навчально-науковий інститут економіки Дніпровського державного аграрно-економічного університету. Впровадження результатів конференції відбувалось шляхом їх оприлюднення під час проведення науково-практичних заходів, а також публікації наукових статей.

Відповідно до поставлених завдань структура роботи містить вступ, три розділи, висновки і пропозиції, список використаних джерел (33 найменування), додатки на 6-ти аркушах. Загальний обсяг 78 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та особливості використання трудового потенціалу підприємства

Трудовий потенціал – це можлива кількість та якість праці, яка знаходиться в розпорядженні суспільства, підприємства чи окремого колективу. Він є складовою виробничого потенціалу і вимірюється якістю праці, чисельністю трудових ресурсів та іншими показниками.

Трудовий потенціал – це трудові ресурси не тільки в кількісному, але і в якісному вимірюванні, тобто з врахуванням статі, віку, освіти, стану здоров'я, досвіду роботи, творчої активності тощо. Саме трудовий потенціал визначає якість трудових ресурсів як ресурсу економіки.

Персонал є найважливішою функціональною підсистемою підприємства і являє собою найцінніший ресурс інноваційного розвитку. Володіючи особливими стратегічними і оперативними функціями, людський фактор відіграє центральну роль в інтелектуалізації та інформатизації виробництва.

«Стрижень будь-якої організації – працюючі в ній люди, котрими необхідно управляти. Система управління персоналом дуже різнобічна та багатогранна. Вона включає в себе всі аспекти взаємодії працівників з організацією» [8].

Сьогодні багато експертів звертають увагу на те, що «епоха роботодавців» закінчилась, почалась «епоха працівників». Якщо раніше

роботодавець обирає собі працівників, оскільки існував дефіцит сільськогосподарських підприємств, які були б привабливими для кваліфікованих спеціалістів, то сьогодні працівники обирають собі роботодавця та самі диктують йому умови власного прийому на роботу (особливо це стосується висококваліфікованих працівників). Незважаючи на останні тенденції на ринку праці деякі керівники сільськогосподарських підприємств продовжують сприймати персонал як другорядний об'єкт.

Однак, основними складовими концепції оцінювання персоналу сільськогосподарського підприємства є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією. Процес оцінки персоналу повинен ідентифікувати, чи розуміють співробітники організаційні цілі, власні можливості і внесок в досягнення мети організації. Менеджмент персоналу дозволяє узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, врахувати особистісний фактор в побудові системи управління персоналом.

Процес використання трудового потенціалу повинен враховувати мінливість самого об'єкта управління. Цей процес охоплює різноманітні функції починаючи з моменту найму працівника на роботу, оцінку ефективності роботи, стимулювання робітників до праці і закінчуючи процесом звільнення.

Специфікою роботи економістів на сучасному підприємстві є те, що вони повинні розуміти особливості виробничо-господарської діяльності даного підприємства, бачити перспективи його розвитку на теперішній час та в довгостроковому періоді, вміти розробляти методики організації трудових колективів та важелі мотивації їх до праці [14].

Робітник повинен відчувати свою необхідність в колективі та розуміти значимість результатів своєї праці для кінцевого результату підприємства,

його стратегії. А керівники та економісти, в свою чергу, мають володіти механізмами мотивації та стимулювання своїх підлеглих до підвищення ефективності їх праці. Управлінці зацікавлені в тому, щоб кожен робітник відчував силу свого впливу на досягнення мети діяльності підприємства.

Основним метою використання трудового потенціалу підприємства є принцип раціонального підбору робітників та забезпечення їх роботою відповідно до їх психологічних та ділових якостей. Завдяки цьому принципу керівництво підприємства може створити сталий трудовий колектив, який буде здатен працювати у складних сучасних умовах господарювання.

Система використання трудового потенціалу підприємства складається з різних методів управління.

Психологічні та соціальні методи в процесі використання трудового потенціалу полягають, насамперед, у створенні сприятливого психологічного клімату в колективі, формуванні взаємопідтримки між членами колективу, у створенні належних соціальних умов праці та дозвілля робітників, їх моральний спокій, що дозволить оптимізувати робочий час та підвищити продуктивність праці.

Економічні методи являють собою планування роботи з кадрами, прогнозування результатів їх праці, матеріальне стимулювання робітників до підвищення її ефективності, удосконалення систем та форм оплати праці, навіть участь у використанні прибутку підприємства.

До управлінських методів можна віднести підбір кадрів, їх атестацію ті підвищення кваліфікації, розробка та дотримання посадових інструкцій, контроль за виконанням наказів тощо.

В нинішніх економічних та соціальних умовах основним мотивуючим фактором для робітників є гарантія в стабільному отриманні задовільного рівня заробітної плати. При цьому працівники часто готові працювати в

недосконалих умовах та з різною інтенсивністю праці заради гарантованої її оплати не взираючи на її розмір.

В умовах ринкових відносин важливою метою роботи з використання трудового потенціалу повинно стати максимальне поєднання очікувань робітників стосовно умов та оплати праці з політикою підприємства відносно використання трудового потенціалу та формування стратегії діяльності.

1.2. Економічні аспекти ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Досвід роботи майже всіх підприємств та результати їх організаційної діяльності з кадрами показує, що створення колективів з виробництва продукції, забезпечення високої якості трудового потенціалу є визначальними факторами ефективності виробництва та конкурентоздатності підприємства в цілому. Проблеми у сфері використання трудового потенціалу у найближчі часи постійно будуть займати провідне місце в дослідженнях економістів.

Персонал – найбільш складний ресурс підприємства, оскільки, на відміну від матеріально-речових елементів виробництва, є живим, здатним до критичного мислення, самостійно може робити висновки та приймати рішення, оцінювати виставлені до нього вимоги, має власні інтереси тощо. В ринкових умовах найчастіше керівники підприємств більше уваги приділяють виробничим та фінансовим питанням, питанням ресурсного забезпечення підприємства, чи реалізації продукції. Одночасно недостатньо приділяють уваги робітникам свого підприємства. Ці недоліки занадто «кошують» керівникам. Без трудового персоналу немає підприємства. Без

залучення потрібного кваліфікованого персоналу підприємства не в змозі досягти мети своєї діяльності та виконати її стратегію [18].

В сучасних умовах господарювання змінилося значення людини у виробничому процесі. Яка б не була досконалою стратегія підприємства, якими б матеріально-речовими ресурсами воно не володіло, які б новітні технології та внутрішні і зовнішні умови не мало би підприємство, без досконало підібраного та підготовленого персоналу високої ефективності діяльності досягти майже неможливо. У зв'язку з цим змінюється підхід та відношення керівників підприємств до формування трудового потенціалу.

Керівники підприємств вимушені змінювати авторитарний стиль керівництва на соціально орієнтований, який спрямований на підвищення кваліфікації кадрів, при необхідності – їх навчання, на моральне та, переважно, матеріальне стимулювання персоналу, індивідуальну організацію праці, орієнтацію на соціальні складові ефективності діяльності підприємства. В умовах ринкової економіки гостріше постає питання збільшувати обсяги виробництва конкурентоспроможної продукції, що може бути забезпечене підвищенням продуктивності праці з одночасним вдосконаленням технологічних процесів на засобів виробництва.

Ефективність виробництва показує як його результативність за певних витрат праці, так і ступінь використання всіх наявних ресурсів (природних, матеріальних, трудових, фінансових). Чим більший випуск продукції на одиницю витрат, тим вища ефективність виробництва.

Кількісне визначення ефективності виробництва через стимулювання праці має своє вираження у конкретних показниках.

Поняття «ефективність праці» являє собою тільки економію живої і уречевленої праці, що досягається у сфері виробництва за рахунок оптимізації і раціоналізації діяльності.

Основними економічними показниками, які характеризують ефективність праці є показники росту продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції, раціоналізація робочого часу за рахунок організації праці. Крім цього є показники, числове значення яких виміряти складно або навіть неможливо, але вони також відіграють велике значення у ефективності праці, це показники поліпшення умов праці, підвищення кваліфікації кадрів, забезпечення інфраструктурою тощо.

З підвищенням продуктивності праці на підприємстві будуть змінюватись і інші показники ефективності діяльності підприємства такі як: збільшуватимуться обсяги реалізації продукції, збільшуватиметься прибуток підприємства, зростатиме фондівддача та зменшуватиметься фондомісткість, знижуватиметься собівартість продукції, зменшуватиметься термін обороту оборотних засобів, зростатиме рентабельність виробництва.

На практиці для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовують такі групи показників:

1) загальні результативні показники діяльності підприємства – валова продукція в динаміці, вихід валової продукції на одного середньорічного працівника, фондівддача, прибуток на одного працівника, рентабельність та ін.;

2) показники продуктивності праці – виробництво валової продукції на одного – працівника або на 1 людину-годину, затрачену на виробництво продукції, суму прибутку на 1 людину-годину тощо.

Результатом поліпшення використання трудового потенціалу підприємство матиме економічний і соціальний ефекти. Якщо показники економічного ефекту можна визначити у кількісному виразі, то показники соціального ефекту не завжди мають цифрове значення. Але від цього не зменшується важливість впливу соціальних факторів на економічну ефективність діяльності підприємства.

Висновки до розділу 1.

1. Трудовий потенціал – це можлива кількість та якість праці, яка знаходиться в розпорядженні суспільства, підприємства чи окремого колективу. Він є складовою виробничого потенціалу і вимірюється якістю праці, чисельністю трудових ресурсів та іншими показниками.

Трудовий потенціал – це трудові ресурси не тільки в кількісному, але і в якісному вимірюванні, тобто з врахуванням статі, віку, освіти, стану здоров'я, досвіду роботи, творчої активності тощо. Саме трудовий потенціал визначає якість трудових ресурсів як ресурсу економіки.

2. Основними складовими концепції оцінювання персоналу сільськогосподарського підприємства є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією. Процес оцінки персоналу повинен ідентифікувати, чи розуміють співробітники організаційні цілі, власні можливості і внесок в досягнення мети організації. Менеджмент персоналу дозволяє узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, врахувати особистісний фактор в побудові системи управління персоналом.

3. Специфікою роботи економістів на сучасному підприємстві є те, що вони повинні розуміти особливості виробничо-господарської діяльності даного підприємства, бачити перспективи його розвитку на теперішній час та в довгостроковому періоді, вміти розробляти методики організації трудових колективів та важелі мотивації їх до праці.

4. Основним метою використання трудового потенціалу підприємства є принцип раціонального підбору робітників та забезпечення їх роботою відповідно до їх психологічних та ділових якостей. Завдяки цьому принципу

керівництво підприємство може створити сталий трудовий колектив, який буде здатен працювати у складних сучасних умовах господарювання.

5. Досвід роботи майже всіх підприємств та результати їх організаційної діяльності з кадрами показує, що створення колективів з виробництва продукції, забезпечення високої якості трудового потенціалу є визначальними факторами ефективності виробництва та конкурентоздатності підприємства в цілому. Проблеми у сфері використання трудового потенціалу у найближчі часи постійно будуть займати провідне місце в дослідженнях економістів.

РОЗДІЛ 2.

СУЧАСНИЙ СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Фінансова діагностика підприємства

Фермерське господарство «Терра 2» розташоване в с. Світлогірське Криничанського району Дніпропетровської області. Відстань від районного центру – 10 км, від обласного центру – м. Дніпро – 74 км.

Економічні зв'язки з підприємствами, що знаходяться на території Криничанського району а також з іншими підприємствами, що розміщені за межами району і є економічними партнерами в аграрному бізнесі, фермерське господарство вибудовує на договірній основі.

Крім того, фермерське господарство користується послугами, в тому числі щодо кредитування поточних витрат, комерційних банків: Криничанських відділень «Аваль» та «ПриватБанк».

Оскільки підприємство перебуває і функціонує в динамічному середовищі, воно піддається впливу багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів. Не всі з цих факторів позитивно впливають на діяльність та розвиток підприємства. Тому в умовах ринкової економіки забезпечення ефективного управління підприємством є складною та проблемною задачею.

Фінансово-господарська діагностика дозволяє на основі системного вивчення усіх видів діяльності підприємства на узагальнення їх результатів визначитись з напрямками підвищення ефективності діяльності підприємства.

У фінансовій діагностиці виділяють декілька найбільш важливих груп фінансових коефіцієнтів. Більш детально розрахуємо кожен з цих груп.

Перша група – коефіцієнти ліквідності. Ці показники дозволяють визначитись, наскільки підприємство в змозі сплатити свої короткострокові зобов'язання протягом звітного періоду (як правило 1 рік).

До показників ліквідності відносять коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності; коефіцієнт термінової ліквідності; коефіцієнт абсолютної ліквідності.

Коефіцієнт загальної ліквідності показує, чи достатньо у підприємства коштів для погашення короткострокових зобов'язань протягом року і розраховується як частка від ділення оборотних коштів на короткострокові зобов'язання.

Коефіцієнт швидкої ліквідності визначається відношенням найбільш ліквідною частини оборотних коштів (грошових коштів, короткострокових фінансових вкладень і дебіторської заборгованості) до короткострокових зобов'язань підприємства.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності є найбільш надійною оцінкою ліквідності і розраховується відношенням суми грошових коштів до короткострокових зобов'язань.

Розрахуємо показники ліквідності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Показники ліквідності підприємства

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	2019 у % до 2015
Коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності (покриття)	0,9	1,0	1,5	1,1	2,0	222,22
Коефіцієнт швидкої (проміжної, термінової) ліквідності	0,7	0,5	0,7	0,7	0,7	100,0
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,1	0,09	0,1	0,2	0,2	200,0

Аналіз таблиці 2.1 свідчить про достатньо стійке становище підприємства. Всі показники ліквідності знаходяться в межах міжнародних стандартів та оптимальних рівнів ліквідності для України.

За останні 5 років спостерігається стійка тенденція до зростання коефіцієнту загальної ліквідності. При чому, якщо в 2015 році цей показник був на нижній межі нормативу, що свідчило про незначний дефіцит оборотних коштів для погашення короткострокових зобов'язань, то вже у звітному 2019 році коефіцієнт загальної ліквідності сягнув вищої межі нормативу і склав 2,0. Це свідчить, що загрози банкрутства у підприємства немає.

Коефіцієнт швидкої ліквідності майже сталий протягом всього досліджуваного періоду (крім 2016 року) і дорівнює 0,7. Такий рівень цього показника вказує на те, що на підприємстві достатньо ліквідних оборотних коштів для своєчасного розрахунку за зобов'язаннями.

Про стабільне ліквідне становище ФГ «Терра 2» свідчить і коефіцієнт абсолютної ліквідності. Тільки в 2016 році він незначно нижче норми (0,09). У всі інші досліджувані роки рівень коефіцієнта абсолютної ліквідності в межах норми, що свідчить про те, що підприємство в змозі вчасно погасити борги у випадку, коли незабаром настане термін платежів.

До другої групи показників фінансової діагностики підприємства відносять коефіцієнти ділової активності, які дозволяють проаналізувати наскільки ефективно підприємство використовує свої кошти.

До показників ділової активності відносять коефіцієнт оборотності активів; коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості; коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості; коефіцієнт оборотності матеріально-виробничих запасів; тривалість операційного циклу.

Коефіцієнт оборотності активів характеризує наскільки ефективно підприємство використовує всі наявні в нього ресурси і розраховується як

відношення виручки від реалізації продукції (товарів, послуг) по підсумку активу балансу підприємства.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості вказує, скільки разів за рік дебіторська заборгованість підприємство могла б перетворитись в кошти.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості вказує, скільки підприємству потрібно оборотів для оплати виставлених рахунків.

Коефіцієнт оборотності запасів показує, наскільки швидко реалізуються ці запаси.

Тривалість операційного циклу показує кількість днів, необхідних для виробництва та реалізації продукції.

Розрахуємо показники ліквідності (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Ділова активність підприємства

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	2019 у % до 2015
Коефіцієнт оборотності капіталу	0,2	0,4	0,3	0,47	0,3	150,0
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	4,0	4,6	4,2	4,8	4,8	120,0
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	4,4	4,3	4,4	4,4	4,3	97,73
Коефіцієнт оборотності запасів	3	4	5	4	3	100,0
Тривалість обороту, днів	166,7	120,5	730,0	120,5	166,7	100,0

Коефіцієнт загальної оборотності капіталу показує розмір виручки від реалізації продукції в розрахунку на 1 грн. витрат діяльності підприємства. В ФГ «Терра 2» цей показник дуже малий – 30 копійок виручки від реалізації на кожен гривню вкладених в діяльність підприємства ресурсів. Але

позитивним є тенденція до зростання. Так, за досліджуваний період він зріс на половину. Це свідчить про постійну роботу підприємства в напрямку поліпшення політики управління запасами.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості зростає на 20,0%, що свідчить про те, що на підприємстві використовуються заходи з управління дебіторською заборгованістю. Останні 2 роки показник в межах норми.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості зменшився на 2,27%. Розмір цього показника дещо нижче встановленої норми для аграрних підприємств, а отже можна сказати, що на відміну від управління дебіторською заборгованістю кредиторській заборгованості підприємство приділяє менше уваги.

Коефіцієнт оборотності засобів достатній. Слід зауважити, що цей показник за досліджуваний період спочатку зростає, а з 2017 року почав такими ж темпами знижуватись. Такими ж темпами змінюється кількість днів, протягом яких здійснюється оборот засобів – з 167 днів до 730 днів. А це від майже 1 року до 2-х років. Звідси можна зробити висновок, що підприємству необхідно вжити заходів для прискорення оборотності засобів, а саме для прискорення реалізації продукції.

Наступна група показників, які аналізують фінансовий стан підприємства, це коефіцієнти рентабельності. Ці показники вказують, наскільки прибуткова (рентабельна) діяльність підприємства. Основними в цій групі показників є рентабельність активів підприємства, рентабельність реалізації та рентабельність капіталу підприємства.

Коефіцієнти рентабельності наведені в таблиці 2.3.

Аналіз таблиці 2.3 показав, що, всі досліджені показники рентабельності незначно, але зростають. Рентабельність виробництва за валовим прибутком дорівнює 57 копійок прибутку на кожну гривню активів

підприємства і за останні роки зросла на 1,79%. Рентабельність виробництва за чистим прибутком зросла на 6,9% і складає 62 копійки на кожну гривню активів.

Таблиця 2.3

Коефіцієнти рентабельності

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	2019 у % до 2015
Рентабельність активів						
Валова рентабельність активів	0,56	0,5	0,77	0,9	0,57	101,79
Чиста рентабельність активів	0,58	0,51	1,58	0,64	0,62	106,9
Рентабельність реалізації						
Валова рентабельність реалізації	0,36	0,36	0,35	0,35	0,37	102,78
Чиста рентабельність реалізації	0,33	0,32	0,3	0,31	0,34	103,03
Рентабельність капіталу						
Коефіцієнт рентабельності капіталу	0,11	0,16	0,14	0,14	0,14	127,28

Коефіцієнти рентабельності реалізації протягом досліджуваного періоду коливається і знаходяться межах 0,3-0,37. За досліджувані 5 років показники валової та чистої рентабельності реалізації зросли відповідно на 2,78% та 3,03%.

Коефіцієнт рентабельності капіталу також має тенденцію до зростання. У звітному 2019 році на кожну гривню власного капіталу підприємства припадає 0,14 грн. чистого прибутку і за останні 5 років цей показник зріс на 27,28%.

Платоспроможність підприємства вказує, як вчасно підприємство може сплатити свої зобов'язання наявними в нього грошовими коштами і тим самим характеризує економічну ефективність діяльності підприємства. Якщо підприємство безперешкодно може забезпечити себе виробничими запасами,

вчасно розрахуватись по своїм зобов'язанням, то таке підприємство є фінансово стабільним.

Показники фінансової стійкості ФГ «Терра 2» наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Фінансова стійкість підприємства

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	2019 у % до 2015
Коефіцієнт незалежності (автономії)	0,6	0,6	0,7	0,6	0,75	125,0
Показник фінансового левериджу (коефіцієнт залежності від довгострокових зобов'язань)	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	100,0
Коефіцієнт маневреності власних коштів	0,3	0,4	0,5	0,4	0,5	166,67

Коефіцієнт незалежності знаходиться в межах норми для аграрних підприємств ($\geq 0,5$). Але значення показника більше 0,6 вказує на те, що підприємство використовує не весь свій фінансовий потенціал. Тим більше значення цього показника за останні 5 років зростає.

Отже, підприємству треба розробити стратегічні заходи щодо більш повного та раціонального використання свого потенціалу.

Показник фінансового левериджу залишився сталим і рівень цього показника знаходиться на мінімальній межі. Отже використання запозичених засобів, які впливають на зміну рентабельності власного капіталу, незначне.

Коефіцієнт маневреності дорівнює 0,5 і за останні 5 років збільшився майже на 67%. По-перше, цей показник має позитивне значення, що свідчить про те, що підприємство має достатньо власних фінансових засобів. Рівень показника значно вище нормативного 0,1. Це також є позитивним.

Отже, проаналізувавши таблицю 2.4 можна сказати, що ФГ «Терра 2» має стійке фінансове становище.

2.2. Аналіз наявності і ефективності використання виробничих ресурсів підприємства

ФГ «Терра 2» є сучасним сільськогосподарським підприємством із загальною земельною площею 5281 га. Головним напрямом діяльності є виробництво та реалізація сільськогосподарської продукції, переважно продукції рослинництва.

Природно-кліматичні умови степової зони, в якій розташоване підприємство, характеризуються високим ступенем теплозабезпеченості. Пересічна температура липня становить $+20\dots+23^{\circ}\text{C}$, січня $-2\dots-9^{\circ}\text{C}$. Вегетаційний період триває 210-245 днів. Пересічно за рік у Степу випадає 300-450 мм опадів. Часто бувають посухи.

Клімат помірно-континентальний з великою кількістю тепла та недоволіком вологи. Більшість років засушливі, супроводжуються суховіями. За середніми багаторічними даними за вегетацію (квітень - жовтень) випадає 320 мм опадів або 67% від загальної їх кількості. Абсолютний мінімум температури складає -34°C , максимум – $+38^{\circ}\text{C}$, що вказує на можливість загибелі сільськогосподарських рослин влітку від посухи, а взимку – втрата озимих в без снігові зими.

Середньомісячна температура ґрунту в зимовий період на глибині вузла куціння складає: в січні – $-13,4^{\circ}\text{C}$, в лютому – $-16,1^{\circ}\text{C}$, в березні – $-5,4^{\circ}\text{C}$. Тривалість безморозного періоду в середньому складає 175 днів.

Рельєф території являє собою слабохвилясте плато, яке пересічене місцями балками та стічними канавами.

Основну частину ґрунтів складають чорноземи звичайні та малогумусні, які займають близько 85% всієї площі земель підприємства.

Більшість з них має потужний гумусний профіль (75-85 см) з місткістю гумусу в орному шарі більше 5%.

Значної шкоди сільському господарству завдають суховії, пилові бурі, особливо на весні та в ранньолітній періоді вегетації. Загалом кліматичні та агрокліматичні ресурси зони сприятливі для ведення сільського господарства, особливо в разі зрошення посушливих земель.

ФГ «Терра 2» має сприятливе для розвитку місцезнаходження. На відстані 17 км знаходиться елеватор, на який передається для доробки та зберігання продукція.

Земля – головна умова існування людського суспільства і найважливіше джерело національного багатства, найперша передумова і природна основа суспільного виробництва, універсальний фактор будь-якої діяльності людини. У сільському господарстві земля – це головний засіб виробництва, без якого неможливий сам процес виробництва продукції рослинництва і тваринництва.

Земельні угіддя ФГ «Терра 2» станом на 1 січня 2020 року займають площу 5281 га (таблиця 2.5).

За досліджуваний період земельні угіддя підприємства мають стабільну тенденцію до зменшення. Так загальна земельна площа ФГ «Терра 2» зменшилась з 5778 га у 2015 році до 5535 га у 2017 році, та 5281 га у 2019 році. Слід зауважити, що за останні 5 років зменшується саме площа сільськогосподарських угідь. А от площа під спорудами залишається сталою. Це свідчить про певну нестабільність розвитку господарства, що пов'язане з пошуком більш ефективних методів господарювання та пошуку власної ніші в економіці АПК.

Таблиця 2.5

**Структура і динаміка земельних ресурсів підприємства,
землезабезпеченість**

Земельні ресурси	2015		2017		2019		2019 у % до 2015
	га	%	га	%	га	%	
Загальна земельна площа	5778	100,0	5535	100,0	5281	100,0	91,4
в т.ч. сільськогосподарські угіддя	5728	99,13	5485	99,1	5231	99,05	91,32
з них: рілля	5728	99,13	5485	99,1	5231	99,05	91,32
посівна площа	5445	94,24	4950	89,43	5192	98,31	95,35
Інші земельні угіддя	50	0,87	50	0,9	50	0,95	100,0
Коефіцієнт сільськогосподарського освоєння землі	0,99	-	0,99	-	0,99	-	100
Коефіцієнт розораності землі	1,00	-	1,00	-	1,00	-	100
Коефіцієнт використання ріллі	0,95	-	0,9	-	0,99	-	104,21
Кількість робітників,чол.	269	-	248	-	198	-	73,61
Припадає на одного працівника сільськогосподарських угідь (ріллі)	21,3	-	22,2	-	26,4	-	123,94

Протягом досліджуваного періоду загальна земельна площа підприємства зменшилася на 497 га (8,6%), що пов'язано з розпаюванням земельних ділянок та передачі їх у приватне користування фермерів. За рахунок вказаних змін відбулося зменшення площі сільськогосподарських угідь та ріллі на 8,68%. Коефіцієнт сільськогосподарського освоєння землі достатньо високий, що свідчить про ефективне використання земельних ресурсів господарством і становить 0,99.

Показник землезабезпеченості вказує, яка площа земель сільськогосподарського призначення (і окремо ріллі) приходить на 1 робітника даного підприємства. В ФГ «Терра 2» площа сільськогосподарських угідь складається тільки з площі ріллі, а отже і показник землезабезпеченості складає 26,4 га на 1 робітника. За період з 2015

по 2019 роки даний показник зріс з 21,3 га до 26,4 га (майже на 24%). Таке зростання пояснюється більш швидким зменшенням кількості робітників (на 26,39%).

Від розмірів та структури посівних площ в рослинництві напряму залежать обсяги та інтенсивність грошових надходжень, а відповідно і ефективність виробництва, адже підприємство з вірно збалансованими фінансовими потоками є значно більш стійким, ніж підприємство з нестабільними грошовими надходженнями, адже в наслідок нерівномірності надходження продукції на підприємство відбувається збій в нормальному виробничому циклі. Тому для підприємства дуже важливо мати вірно збалансовану структуру посівних площ.

Розглянемо посівні площі основних сільськогосподарських культур в динаміці за останні 5 років (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6

Структура посівних площ основних сільськогосподарських культур

Культура	2015		2017		2019	
	зібрана площа, га	%	зібрана площа, га	%	зібрана площа, га	%
Жито	482	8,85	555	11,21	612	11,79
Озима пшениця	1252	22,99	1291	26,08	1378	26,54
Кукурудза на зерно	1861	34,18	1464	29,58	1612	31,05
Ячмінь ярий	77	1,41	-	-	-	-
Горох	110	2,02	-	-	200	3,85
Соняшник	1122	20,61	1306	26,38	1390	26,77
Ріпак озимий	367	6,74	289	5,84	-	-
Картопля	174	3,20	-	-	-	-
Загальна посівна площа	5445	100,00	4950	100,00	5192	100,00

Як свідчать дані таблиці 2.6, в ФГ «Терра 2» найбільшу питому вагу в структурі посівних площ займає кукурудза на зерно. Щороку під цю

культуру в підприємстві відводиться майже 2 тис. га. Зокрема: в 2019 році площа посівів кукурудзи на зерно становила 1612 га ріллі, що дорівнювало 31,05% від загальної посівної площі. Серед зернових провідне місце також належить таким культурам як озима пшениця (26,54%), горох (3,85%). Жито займає 11,79% від загальної посівної площі в 2019 році.

Другу за величиною частку займають технічні культури, площа посівів яких займає в середньому за 5 років близько 20-35% від загальної площі сільськогосподарських земель в користуванні підприємства.

Першочерговим завданням кожного підприємства, що бажає успішно функціонувати в умовах ринкової економіки, є здійснення нової технічної реконструкції основних фондів. Лише в цьому випадку можливою стане інтенсифікація господарювання та забезпечення його ефективності.

В процесі виробництва сільськогосподарської продукції поряд з працею і землею беруть участь засоби виробництва у вигляді засобів та предметів праці, які в грошовій формі складають виробничі фонди. Тому результати виробництва в значній мірі визначаються рівнем забезпеченості господарства виробничими фондами. І чим вища забезпеченість, раціональніша структура їх використання, тим вища продуктивність праці, нижча собівартість продукції, вищий рівень рентабельності.

Для дієвого функціонування підприємства, поряд з земельними ресурсами, необхідна наявність основних та оборотних фондів. До основних фондів відносять засоби, які використовуються підприємством тривалий час. Основні фонди можуть бути виробничого та невиробничого спрямування. Основні виробничі фонди це виробничі будівлі, споруди, транспортні засоби, обладнання, техніка, використовуючи які підприємство створює продукцію. Під час застосування у виробничому процесі свою вартість основні виробничі фонди на новостворений продукт переносять частинами у вигляді амортизаційних відрахувань.

Невиробничі основні фонди це об'єкти, які призначені для забезпечення соціальної інфраструктури підприємства.

Оборотні фонди це сировина, матеріали, запасні частини, паливо, напівфабрикати та інші предмети праці, які, на відміну від основних фондів, в процесі виробництва продукції повністю споживаються. Виходячи з цього оборотні фонди повністю переносять свою вартість на новостворений продукт. Оборотні фонди разом з грошовими коштами та незавершеним виробництвом включається в кругообіг оборотних засобів підприємства.

Якщо основні фонди знаходяться на підприємстві та використовуються протягом декількох років, то оборотні фонди споживаються протягом одного року (365 днів).

Аналіз основного капіталу підприємства дозволить більш повніше розкрити стан його ресурсного потенціалу та визначити перспективи розвитку. Розглянемо ефективність використання основних виробничих фондів в таблиці 2.7.

Зміни, що відбулись з вихідними показниками (основні виробничі фонди, оборотні фонди, валова продукція, кількість працівників, площа сільськогосподарських угідь, прибуток) відповідним чином відбилися і на результативних показниках (фондозабезпеченості, фондівіддачі, фондомісткості, рентабельності, норми прибутку).

Показники забезпеченості підприємства основними виробничими фондами зростають. Так, фондозабезпеченість та фондоозброєність зросли відповідно на 39,3% та 73,14%. Таке зростання можна пояснити одночасним збільшенням вартості основних виробничих фондів (на 27,4%) та зменшенням як площі сільськогосподарських угідь (на 8,6%) так і середньорічної чисельності робітників (на 26,4%). Вартість оборотних фондів підприємства збільшилася на 25,1%, що становить 1076,1 тис. грн.

Таблиця 2.7

Ефективність використання основних виробничих фондів

Показники	2015	2017	2019	Відхилення 2019 р. від 2015 р.	
				+/-	%
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	22740,1	31758,1	28980,7	6240,6	127,4
Середньорічна вартість оборотних фондів, тис. грн.	4290,6	5992,1	5366,7	1076,1	125,1
Валова продукція, тис. грн.	26566,5	35910,0	23368,5	-3198,0	88,0
Кількість працівників, осіб	269	248	198	-71	73,6
Площа сільськогосподарських угідь, га	5728	5485	5231	-497	91,4
Прибуток, тис. грн.	10899,8	13201,0	9581,1	-1318,7	87,9
Фондозабезпеченість, тис. грн.	3,9	5,7	5,5	1,6	139,3
Фондоозброєність, тис. грн.	84,54	128,06	146,37	61,83	173,14
Фондовіддача, грн.	1,17	1,13	0,81	-0,36	69,23
Фондомісткість, грн.	0,86	0,89	1,24	0,38	144,19
Рентабельність основних фондів, %	47,9	41,6	33,1	-14,8	
Норма прибутку, %	40,3	35	27,9	-12,4	

Показники ефективності використання основних виробничих фондів свідчать про слабе використання даної групи ресурсів підприємства.

Із зменшенням обсягів виробництва продукції, тобто зі зменшенням вартості валової продукції на 4264 тис. грн. зросла фондомісткість на 44,19% та знизилась фондовіддача до показника 0,81 грн., що є зрозумілим, оскільки дані показники є обернено пропорційні один одному. Зниження фондовіддачі свідчить про зниження ефективності використання основних виробничих фондів. Норма прибутку по підприємству знизилася на 29,1%, але має позитивне значення – +11,2%.

Головною метою діяльності аграрного підприємства є виробництво сільськогосподарської продукції при мінімальних витратах на її одиницю. Кінцеві результати діяльності аграрних підприємств характеризує система

натуральних і вартісних показників. Важливим кінцевим результатом діяльності підприємства є товарна продукція, обсяг пропозиції якої впливає на дохідність аграрного підприємства.

Кожне підприємство самостійно, виходячи із власних потреб та обраної стратегії, обирає за якими каналами та в якій кількості реалізувати свою вироблену продукцію. Особливостями сільськогосподарських підприємств є те, що одним з каналів є власне споживання продукції (як насінневий матеріал, як корми, добрива, чи на харчування своїх робітників). Але керівникам підприємств слід враховувати той факт, що грошові кошти надходять лише з тієї частини готової продукції, яка реалізується за межі підприємства. Отже стратегія використання товарної продукції повинна бути спрямована на отримання максимальної виручки від реалізації продукції.

Проаналізуємо структуру товарної продукції в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Структура товарної продукції підприємства

Культура	2015		2017		2019		2019 у % до 2015
	Виручка, тис. грн.	%	Виручка, тис. грн.	%	Виручка, тис. грн.	%	
Жито	771,20	2,18	2608,50	5,45	1683,00	5,40	218,23
Озима пшениця	1878,00	5,30	5809,50	12,13	4424,00	14,20	235,57
Кукурудза на зерно	930,50	2,63	5416,80	11,31	806,00	2,59	86,62
Соняшник	11668,80	32,94	28732,00	60,01	13900,00	44,61	119,12
Ріпак озимий	2569,00	7,25	5313,20	11,10	-	-	-
Загальна виручка	35422,0	100	47880,0	100	31158,0	100	87,96

По структурі товарної продукції підприємства видно (табл. 2.8), що лідируюче місце в структурі товарної продукції 2015 року займає соняшник – 32,94%. В цьому ж році значні виручки підприємство отримало від реалізації картоплі – 34,5% та гороху – 14,8%. Але в подальших роках ці культури не вирощувались. В 2017 році підприємство більше половини (60%) товарної продукції отримало від реалізації соняшника. В 2019 році найбільшу

відсоткову частку виручки має соняшник – 44,61%. Також в цьому році знов посіяло горох, частка виручки від реалізації якого в загальній масі виручки склала 33,20%. В динаміці спостерігається стійка тенденція до зростання виручки від реалізації зернових культур та соняшника.

Ефективність виробництва в аграрних підприємствах залежить не лише від розміру галузей, які в них є повідними, а й від того, як розвинуті й інші галузі, що мають товарний характер. Чим більше в господарстві таких галузей, тим, як правило, менші їх розміри і нижча концентрація виробництва. Це інколи негативно відбивається на результатах господарювання. Основним показником, який характеризує рівень спеціалізації як процесу суспільного поділу праці, є питома маса галузей в структурі товарної продукції. Але, оскільки, процес спеціалізації складний і багатогранний, і на нього впливають природні і економічні умови, необхідно додатково залучати і інші показники.

Спеціалізація – це переважаючий розвиток кількох або однієї галузі з метою масового виробництва ряду чи одного виду продукції з урахуванням природо-економічних умов певної зони. Вона визначає напрям розвитку сільського господарства і сприяє концентрації певної продукції по природо-економічних зонах і певних підприємствах навіть по окремих виробничих підрозділах [3].

В нашій державі розміщення та розвиток сільськогосподарського виробництва оснований на врахуванні факторів природно-кліматичних умов, максимальної ефективності використання земельної площі, розміщення товаровиробників та споживачів та інших економічних законів.

На основі вище приведеної таблиці 2.8 можна розрахувати коефіцієнт спеціалізації, за формулою 2.1:

$$K_c = 100 / (\sum P_v (2i - 1)), \quad (2.1)$$

де, P_v – питома вага товарної продукції;

i – порядковий номер продукції по зменшенню її питомої ваги.

Розрахунок коефіцієнта спеціалізації:

$$K_{c(2019)} = 100 / (44,61 * 1 + 33,2 * 3 + 14,2 * 5 + 5,4 * 7 + 2,59 * 9) = 0,36 ;$$

Із показаних даних, можна зробити висновок, що коефіцієнт спеціалізації знаходиться в межах 0,21-0,40, що свідчить про середній рівень спеціалізації підприємства з розвиненим виробництвом соняшнику та гороху.

Основною метою та критерієм оцінки ефективності підприємницької діяльності в ринкових умовах є отримання прибутку, який дозволив би суб'єкту господарювання оновлювати свій ресурсний потенціал, підвищувати рівень соціального забезпечення працівників. В сільськогосподарській галузі дуже важливо визначити не лише загальні економічні результати виробництва, збуту, а й розрахувати рівень ефективності використання окремих груп залучених ресурсів.

На завершення характеристики сільськогосподарського підприємства ФГ «Терра 2», розглянемо та проаналізуємо основні економічні показники його господарської діяльності, які повністю висвітлюють ефективність функціонування товариства (табл. 2.9).

Характеризуючи діяльність підприємства можна переконатися у мінливості розвитку ФГ «Терра 2», що можна розглядати з різних точок зору. Протягом даного періоду вартість валової продукції підприємства зменшилась на 3198 тис. грн. Зменшення по усім показникам зумовило зниження рівня рентабельності в 2019 на 24,2 в.п. порівняно з 2015 роком.

Але протягом цього періоду на підприємстві знизалась площа сільськогосподарських угідь і зменшилась кількість робітників, що викликало зменшення виручки і, отже, прибутку.

Однією з основних складових успіху діяльності підприємства є реалізація продукції. Але в даний час управління збутом є найбільш слабкою

ланкою в системі функціонування підприємства, що тягне за собою значні втрати виробленої продукції і доходів.

Таблиця 2.9

Основні економічні показники господарювання ФГ «Терра 2»

Показники	2015	2016	2017	2018	2019	Відхилення 2019 від 2015 +,-
Площа сільськогосподарських угідь, га	5778,0	5702,0	5535,0	5369,0	5281,0	-497
Середньорічна кількість працівників	269	261	248	208	198	-71
Виробничі основні фонди, тис. грн.	22740,1	28096,2	31758,1	30003,5	28980,7	6240,6
- на 100 га с/г угідь	393,5	492,7	573,7	558,8	548,7	155,2
- на одного працівника	84,5	107,7	128,1	144,2	146,4	61,8
Валова продукція в порівняльних цінах, тис. грн.	26566,5	40288,8	35910,0	33777,9	23368,5	-3198
- на 100 га с/г угідь	459,8	706,6	648,8	629,1	442,5	-17,3
- на одного працівника	98,7	154,4	144,8	162,4	118,0	19,3
Виручка від реалізації продукції тис. грн.	35422	33052,3	47880	40256	31158	-4264
- на 100 га с/г угідь	613,1	579,7	865,1	749,8	590,0	-23,1
- на 1 працівника	131,7	126,6	193,1	193,5	157,4	25,7
Прибуток, тис. грн.	10899,8	12456,3	13201,5	12988,7	9581,1	-1318,7
- на 100 га с/г угідь	188,6	218,5	238,5	241,9	181,4	-7,2
- на 1 працівника	40,5	47,7	53,2	62,4	48,4	7,9
Рівень рентабельності,%	68,6	62,8	52,4	49,9	44,4	-24,2 в.п.

Проблеми, пов'язані з реалізацією сільськогосподарської продукції, породжені безліччю причин: недосконалістю існуючого ціноутворення, слабо розвиненою інфраструктурою ринку, руйнуванням зв'язків між виробниками і споживачами, недоліком необхідної інформації про стан ринку, недостатнім рівнем державної підтримки вітчизняних товаровиробників.

Збут є завершальною стадією господарської діяльності товаровиробника, проте в сучасних умовах його планування повинне передувати виробничій стадії. Практика підтверджує, що грамотно побудована система організації та контролю збутової діяльності здатна забезпечити конкурентоспроможність підприємства.

Оскільки основними напрямками діяльності ФГ «Терра 2» є виробництво зернових і технічних сільськогосподарських культур необхідно проаналізувати організацію збуту кожного з видів виробленої продукції (таблиця 2.10).

Таблиця 2.10

Реалізація продукції рослинництва, ц

Культура	2015	2017	2019	2019 у % до 2015
Озима пшениця (підприємствам)	35544,28	32946,32	12369	34,8
Озима пшениця (населенню)	6272,52	8236,58	8246	131,5
Кукурудза(підприємствам)	68442	86598	59755	87,3
Кукурудза (населенню)	12078	15282	11951	98,9
Соняшник(підприємствам)	28274,4	17046,9	18937,8	67,0
Соняшник (населенню)	3141,6	1894,1	2104,2	67,0

Аналізуючи дані таблиці 2.10 можна відзначити, що в цілому, обсяги реалізації зерна зменшуються, великих змін в реалізації зазнала озима пшениця підприємствам – на 65,2%. Дана тенденція не заважає підприємству отримувати прибуток у галузі рослинництва.

2.3. Склад і забезпеченість підприємства трудовим потенціалом

В економічній науці розрізняють поняття «трудові ресурси», «персонал підприємства» та «робоча сила».

Під трудовими ресурсами розуміють доросле здорове населення України у віці від 18 до пенсійного віку. В цю категорію враховується як фактично зайняте населення, так і тимчасово не працюючі.

Персонал підприємства – це сукупність працівників, що входять до особового складу підприємства. персонал підприємства включає всіх робітників всіх посад, які зазначені в штатному розкладі. В свою чергу персонал підприємства поділяється на адміністративний склад (керівник підприємства та керівники виробничих підрозділів) та виробничий склад (робітники, які безпосередньо задіяні в процесах виробництва продукції).

Робочою силою називають психічні, фізичні, розумові, професійні здібності трудового потенціалу підприємства. Іншими словами це сукупність факторів, які обумовлюють здатність робітників виконувати ті чи інші завдання.

Як ми вже зазначали вище, ефективність діяльності підприємства залежить від дієвого поєднання використання земельних ресурсів та засобів виробництва (основних та оборотних фондів). Але без належного забезпечення та використання трудових ресурсів підприємством неможливе ефективне його господарювання. Проаналізуємо рівень використання трудового потенціалу досліджуваного підприємства.

Досліджуючи кадровий склад персоналу ФГ «Терра 2» (таблиця 2.11) спостерігається зменшення середньорічної кількості персоналу на 80 осіб, що складає 73,06% від чисельності робітників базового 2015 року.

Виробничий персонал в 2015 році становив 90,57% від загальної кількості працюючих, а в 2019 році – 91,24%. Кваліфікований персонал для підприємства є одним з основних виробничих активів. Не лише залучення, але і утримання кращих працівників повинне стати ключовим напрямом діяльності кадрової стратегії підприємства. Робочі в структурі персоналу на

2015 рік становили 188 осіб, керівники – 19, а спеціалістів по підприємству – 62. За 2019 рік спостерігається таке співвідношення – 122-16-60 відповідно.

Таблиця 2.11

Кадровий склад персоналу ФГ «Терра 2»

Категорії персоналу	2015		2017		2019		Відхилення 2019 від 2015	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Середньорічна чисельність всього персоналу	297	100	269	100	217	100	-80	73,06
У т.ч. виробничий персонал з них:	269	90,57	248	92,19	198	91,24	-71	0,74
робочі	188	63,30	167	62,08	122	56,22	-66	64,89
керівники	19	6,40	18	6,69	16	7,37	-3	84,21
спеціалісти, службовці	62	20,88	62	23,05	60	27,65	-2	96,77
Невиробничий персонал	28	9,43	21	0,09	19	8,76	-9	67,86

Невиробничий персонал зменшився за досліджуваний період на 9 осіб за рахунок відмови від їдальні. Загалом по підприємству за період п'яти років зменшується кожна група робітників, що являється негативним фактором і правильно створена система мотивації дозволить підвищити рівень лояльності та мотивації персоналу, а значить, ефективність його діяльності.

Як показує практика, недостатньо поставити перед підлеглими конкретні завдання і під суворим контролем досягати їх виконання. Потрібно, щоб кожен працівник відчував себе важливою та невід'ємною частиною підприємства. Отже ми бачимо, що важливою характеристикою персоналу є його структура.

Також можна виділити структуру персоналу за віком і статтю (таблиця 2.12). Її неможливо стандартизувати, адже вона складається щоразу індивідуально, під впливом багатьох чинників. Кожне підприємство повинно

постійно аналізувати структуру персоналу та оптимізувати її з урахуванням динамічних зовнішніх та внутрішніх змін.

Таблиця 2.12

Структура персоналу за віком та складом, 2015-2019 рр.

Вік	Станом на 01.01.16	Станом на 01.01.17	Станом на 01.01.18	Станом на 01.01.19	Станом на 01.01.2020
до 20 років	29	29	27	25	20
21-30	42	41	40	35	33
31-40	141	141	139	131	121
41-50	57	48	42	33	24
Із них:					
чоловіків	198	191	172	166	150
жінок	71	68	72	58	48

На підприємстві станом на 01.01.2020 рік працює 198 працівників. Чоловіки в структурі персоналу складають 75,8% від загальної кількості, а жінки – 24,2%. Вікова структура персоналу переважно 31-40 років, це досвідчені працівники з відповідною освітою. Приблизно 10%, за п'ять досліджуваних років, становлять працівники до 20 років, які навчають у ВНЗ на заочному відділенні та паралельно працюють на підприємстві. Працівників перед пенсійного віку на підприємстві немає.

У сільському господарстві України спостерігається тенденція скорочення кількості зайнятих працівників, не обминуло це явище і досліджуване підприємство.

Проаналізуємо динаміку рівня забезпеченості трудовими ресурсами ФГ «Терра 2» (таблиця 2.13).

В 2019 році порівняно з 2015 роком середньорічна чисельність робітників ФГ «Терра 2» зменшилася на 26,4%. Зменшення середньорічної кількості робітників призвело до зменшення показнику кількості відпрацьованого часу за рік на 22,1%.

Таблиця 2.13

Наявність та використання трудових ресурсів

Показники	2015	2017	2019	2019 у % до 2015
Середньорічна кількість робітників, осіб	269	248	198	73,6
Відпрацьовано за рік, тис. люд.-год.	545,87	512,18	425,65	77,9
Відпрацьовано одним робітником за рік, люд.-год.	2029,25	2065,24	2149,73	105,9
Нормативний запас праці, тис. люд.-год.	517,83	477,4	381,15	73,6
Коефіцієнт використання фонду робочого часу	1,05	1,07	1,12	106,7
Трудозабезпеченість, осіб	5	5	4	80

Однак, показник відпрацьованих одним працівником за рік люд.-год. збільшився на 5,9%, що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Слід зауважити, що цей показник в ФГ «Терра 2» є досить високим, і за досліджувані 5 років ще має тенденцію до зростання. Трудозабезпеченість зменшилася на 20% і складає 4 особи на 100 га сільськогосподарських угідь.

Стабільність кадрів – важлива умова успішного оволодіння працівниками специфікою виробництва, придбання ними стійких навичок і досвіду, досягнення високої продуктивності праці. Для оцінки стабільності необхідно визначити рівень основних показників, що характеризують величину руху кадрів. До таких показників ставляться коефіцієнт обороту та коефіцієнта плинності кадрів. Розрахунок показників зробимо з використанням даних табл. 2.14 по наступних формулах:

$$K_{пл.} = (Ч_{зв.вл.б.} + Ч_{тр.д.}) / Ч_c \quad (2.2)$$

$$K_o = (Ч_{п.} + Ч_{зв.}) / Ч_c \quad (2.3)$$

де, $K_{пл}$ – коефіцієнт плинності кадрів;

K_o – загальний коефіцієнт обороту;

$Ч_{зв.вл.б}$ – чисельність звільнених працівників за власним бажанням;

$Ч_{тр.д.}$ – чисельність звільнених працівників за порушення трудової дисципліни;

$Ч_{п}$ – загальна чисельність прийнятих;

$Ч_{зв}$ – загальна чисельність звільнених;

$Ч_c$ – середня облікова чисельність працівників.

Результати проведених розрахунків зведемо в таблицю 2.14.

Таблиця 2.14

Плинність кадрів господарства

Показники	2015	2017	2019	Відхилення	
				до 2015 (+,-)	до 2017 (+,-)
Середня облікова чисельність працівників, люд.	269	248	198	-71	-50
Прийнято працівників, люд.	29	22	23	-6	-1
Вибуло працівників, люд., у тому числі:					
- за власним бажанням;	5	6	6	1	0
- звільнено за порушення трудової дисципліни;	17	18	22	5	4
- звільнено за скороченням штатів;	3	5	4	1	-1
Коефіцієнт плинності кадрів	0,082	0,097	0,141	0,059	0,044
Коефіцієнт загального обігу кадрів	0,200	0,206	0,278	0,078	0,072

За 2015 рік на підприємство прийнято 29 працівників, звільнено 25. Плинність кадрів склала 8,2% та позитивна ситуація спостерігається, відхилення між прийнятими та звільненими – +4 людини. В порівнянні з

2015 роком, в 2019 році плинність кадрів склала 14,1%, дане збільшення не є позитивним, а основна кількість звільнених спостерігається за критерієм порушення трудової дисципліни на підприємстві. Коефіцієнти загального обігу та плинності кадрів за досліджуваний період мають тенденцію до збільшення, хоча й середньооблікова кількість працівників суттєво зменшується.

До можливих причин плинності кадрів відносять зміну місця проживання, незадоволення розмірами заробітку, несприятливі умови й режим праці, відсутність можливостей просування по службі, несприятливі соціально-психологічні умови.

2.4. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Ефективність економічної діяльності всебічно впливає на систему виробництва і відображається в його кінцевих результатах. Вона характеризується підвищенням продуктивності праці та, як слідство, зростанням основних економічних показників діяльності підприємства.

Продуктивність праці визначається обсягом виробленої продукції (в натуральному або грошовому виразі) в розрахунку на одиницю затраченого часу на виробництво цієї продукції. Продуктивність праці можна визначати в грошовому виразі на 1 люд.-год. або на одного працівника. А також в натуральних одиницях в розрахунку на одиницю затраченого часу або на одного працівника.

Як правило, в натуральних одиницях продуктивність праці визначається по конкретним видам продукції. А в грошових – в цілому по підприємству.

Натуральні показники продуктивності праці в ФГ «Терра 2» відображені в таблиці 2.15.

В даній таблиці розраховувалися натуральні показники продуктивності праці в ФГ «Терра 2» за останні 5 років. Збільшення продуктивності праці не спостерігається по жодній з культур. Продуктивність праці на виробництві жита зменшилась на 3,95%, на виробництві озимої пшениці – на 2,78%, гороху – на 4,76%, кукурудзи на зерно – на 11,11%, соняшника – на 10,53%.

Загальні зміни продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах України мають тенденцію до зниження. Цьому сприяли ряд факторів, серед яких недостатня зацікавленість в результатах своєї праці, втрата почуття господаря на землі, відмежування від засобів виробництва та інші фактори.

Таблиця 2.15

Натуральні показники продуктивності праці

Показники	Вироблено продукції, ц		Прямі витрати праці люд/год.		Продуктивність праці, ц/люд/год.		
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	%
Жито	11568	12852	6535,59	7560,00	1,77	1,70	96,05
Озима пшениця	38812	39962	26952,78	28544,29	1,44	1,40	97,22
Кукурудза на зерно	66996	75764	74440,00	94705,00	0,90	0,80	88,89
Горох	1650	2400	785,71	1200,00	2,10	2,00	95,24
Соняшник	35904	40310	94484,21	118558,82	0,38	0,34	89,47

При визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства слід враховувати вплив залежних факторів. Наприклад, при

визначенні річного рівня продуктивності праці факторами впливу є зміна вартості виробленої продукції та кількість витраченого на виробництво часу (або кількість робітників, які були задіяні на виробництві). Рівень річної продуктивності праці на досліджуваному підприємстві відображено в таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

Рівень річної продуктивності праці

Показники	2015	2019	2019 у % до 2015
Валова продукція в порівняних цінах, тис. грн.:	26566,50	23368,50	87,96
Затрати праці, тис. люд.-год.:	545,87	425,65	77,98
Вироблено за 1 люд.-год., грн.	48,67	54,90	112,81
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника за рік, грн.	98760,22	86871,75	87,96

Валова продукція за досліджуваний період зменшилася на 12,04 %, що становить 3198 тис. грн. Щодо затрат праці, також спостерігається суттєве зменшення, а саме на 22,02%. А от вартість виробленої продукції за 1 люд.-год. збільшилася на 12,81%, що становить 6,23 грн. Це пояснюється прискореними темпами зменшення затрат праці порівняно із зменшенням вартості валової продукції. Вартість валової продукції в розрахунку на 1 середньорічного працівника за рік зменшилася на 12,04%, що в грошовому виразі становить 11888,47 грн., майже 12 тис. грн.

Питання підвищення продуктивності праці потребує системного підходу, тобто кардинальних змін, суттєвого вдосконалення факторів, що обумовлюють продуктивність. Потрібно розробляти пошук резервів підвищення ефективності праці шляхом мобілізації її факторів: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергозберігаючих технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунку. Для

вирішення цього питання можна користуватися такими важелями, як мотиваційні, техніко-організаційні та моральні фактори підвищення продуктивності праці, що суттєво впливає на результати виробничої діяльності.

Найбільш досконалим способом обробки даних щодо продуктивності праці, з метою встановлення тенденції розвитку явища, є аналітичне вирівнювання рядів динаміки, тобто трендовий аналіз.

Вирівнювання способом найменших квадратів можна здійснити по прямій або будь-якій кривій лінії, яка виражає функціональну залежність рівнів ряду динаміки від часу. Для того щоб знайти доцільну форму вирівнювання, треба проаналізувати досліджуване явище і закони його розвитку.

В даному випадку, найбільш доцільно для вирівнювання є пряма лінія, рівняння якої має такий вигляд:

$$y_t = a_0 + a_1 t \quad (2.4)$$

де, Y_t – вирівняні рівні ряди динаміки;

a_0 – вирівняний рівень виробленої продукції за умови, що береться рік який передує початку досліджуваного періоду;

a_1 – середній щорічний приріст (зниження) продуктивності праці;

t – порядковий номер року.

Параметри рівняння прямої розраховують по формулі:

$$a_0 = \frac{\sum y \sum t^2 - \sum y t \sum t}{n \sum t^2 - \sum t \sum t} \quad (2.5)$$

$$a_1 = \frac{n \sum y t - \sum y \sum t}{n \sum t^2 - \sum t \sum t} \quad (2.6)$$

де, n – кількість періодів, які вивчаються,

y_t – теоретичне значення вирівняного ряду.

Для вирівнювання ми беремо динаміку продуктивності праці озимої пшениці.

Вихідні дані для вирівняного динамічного ряду продуктивності по прямій наведені в таблиці 2.17.

Таблиця 2.17

Вихідні дані для аналітичного вирівнювання продуктивності праці озимої пшениці

Роки	Продуктивність праці, ц/люд-год	t	t ²	yt	yt ²
2015	1,44	1	1	1,44	1,44
2017	1,47	3	9	4,41	13,23
2019	1,40	5	25	7,00	35,00
Σ	4,31	9	35	12,85	49,67

В результаті аналітичного вирівнювання продуктивності праці отримали такий вид рівняння

$$y_t = 1,4767 - 0,02t,$$

з якого можна зробити висновок, що в 2014 році, тобто році який передуює початку наших досліджень теоретично вирівняна продуктивність праці озимої пшениці становила 1,4767 ц/люд-год. При цьому продуктивність праці має тенденцію до зменшення, а саме на 0,2 центнери на кожному відпрацьовану людино-годину кожного року.

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу проаналізуємо залежність між показниками продуктивності праці, валовою продукцією та затратами праці на ФГ «Терра 2» за останні 5 років.

У загальному вигляді формула лінійного рівняння множинної регресії така:

$$y_x = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n, \quad (2.7)$$

де y_x – теоретичні значення результативної ознаки;

a_1, a_2, \dots, a_n – параметри рівняння,

x_1, x_2, \dots, x_n – факторні ознаки.

Через змінну y позначимо продуктивність праці (тис. грн./люд-год.), x_1 – це валова продукція (тис. грн.), x_2 – затрати праці (тис. люд-год.) .

Розрахунки впливу факторів проводимо за допомогою табличного процесора Excel пакету Microsoft Office. Для дослідження регресії нам знадобляться наступні показники, які відображені в таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

Показники продуктивності праці

Роки	Продуктивність праці, тис. грн. /люд-год.	Валова продукція, тис. грн.	Затрати праці, тис. люд-год.
2015	48,67	26566,50	545,87
2016	60,72	31582,30	520,10
2017	70,11	35910,00	512,18
2018	56,40	27476,80	487,17
2019	54,90	23368,50	425,65

Обчисливши параметри рівняння множинної регресії за допомогою способу найменших квадратів, отримали коефіцієнти:

$$a_0 = 54,020;$$

$$a_1 = 0,002;$$

$$a_2 = -0,103.$$

У нашому випадку формула лінійного рівняння має вигляд:

$$y_x = 54,020 + 0,002x_1 - 0,103x_2;$$

Параметр a_1 показують пропорцію впливу чинників x_1 на результат y при умові, що всі інші чинники еліміновані (зафіксовані на постійному рівні).

Параметр a_1 (0,002) показує, що при збільшенні валової продукції підприємства на 1 тис. грн. продуктивність праці збільшиться на 0,002 тис. грн. (20 грн.) .

Параметр a_2 (-0,103) показує, що при збільшенні затрат праці підприємства на 1 люд.-год., продуктивність праці зменшиться на 103 грн.

Параметр a_0 (54,020) не має економічної інтерпретації. Він відображає вплив випадкових факторів.

Коефіцієнт множинної кореляції показує тісноту зв'язку між продуктивністю праці та її факторами і дорівнює $R = 0,9998$. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,9999 = 0,9999 * 100 \% = 99,99\%$ показує, що варіація вартості валової продукції в зв'язку із зміною факторних величин, становить майже 100% (99,99%).

Між змінними продуктивності праці та вартості валової продукції спостерігається прямий та тісний зв'язок, тобто, при збільшенні продуктивність праці збільшується і валова продукція на підприємстві.

Висновки до розділу 2.

1. Аналіз фінансового стану ФГ «Терра 2» свідчить про достатньо стійке становище підприємства. Всі показники ліквідності знаходяться межах міжнародних стандартів та оптимальних рівнів ліквідності для України.

2. За останні 5 років спостерігається стійка тенденція до зростання коефіцієнту загальної ліквідності. При чому, якщо в 2015 році цей показник був на нижній межі нормативу, що свідчило про незначний дефіцит оборотних коштів для погашення короткострокових зобов'язань, то вже у звітному 2019 році коефіцієнт загальної ліквідності сягнув вищої межі нормативу і склав 2,0. Це свідчить, що загрози банкрутства у підприємства немає.

Про стабільне ліквідне становище ФГ «Терра 2» свідчить і коефіцієнт абсолютної ліквідності. Тільки в 2016 році він незначно нижче норми (0,09). У всі інші досліджувані роки рівень коефіцієнта абсолютної ліквідності в межах норми, що свідчить про те, що підприємство в змозі вчасно погасити борги у випадку, коли незабаром настане термін платежів.

3. Всі досліджені показники рентабельності незначно, але зростають. Рентабельність виробництва за валовим прибутком за останні роки зросла на 1,79%. Рентабельність виробництва за чистим прибутком зросла на 6,9%.

Коефіцієнт рентабельності капіталу також має тенденцію до зростання. У звітному 2019 році на кожну гривню власного капіталу підприємства припадає 0,14 грн. чистого прибутку і за останні 5 років цей показник зріс на 27,28%.

4. Коефіцієнти платоспроможності знаходяться в межах норми для аграрних підприємств ($\geq 0,5$). Але значення показника зростає. Отже, підприємству треба розробити стратегічні заходи щодо більш повного та раціонального використання свого потенціалу.

Коефіцієнт маневреності дорівнює 0,5 і за останні 5 років збільшився майже на 67%. По-перше, цей показник має позитивне значення, що свідчить про те, що підприємство має достатньо власних фінансових засобів. Рівень показника значно вище нормативного 0,1. це також є позитивним.

5. Щодо виробничих ресурсів підприємства. Протягом досліджуваного періоду загальна земельна площа підприємства зменшилася на 497 га (8,6%), що пов'язано з розпаюванням земельних ділянок та передачі їх у приватне користування фермерів. За рахунок вказаних змін відбулося зменшення площі сільськогосподарських угідь та ріллі на 8,68%. Коефіцієнт сільськогосподарського освоєння землі достатньо високий, що свідчить про ефективне використання земельних ресурсів господарством і становить 0,99.

6. Показники ефективності використання основних виробничих фондів

свідчать про слабе використання даної групи ресурсів підприємства. Із зменшенням обсягів виробництва продукції, тобто зі зменшенням вартості валової продукції на 4264 тис. грн. зросла фондомісткість на 44,19% та знизилась фондовіддача до показника 0,81 грн., що є зрозумілим, оскільки дані показники є оберненими один одному. Зниження фондовіддачі свідчить про зниження ефективності використання основних виробничих фондів. Норма прибутку по підприємству знизилася на 29,1%, але має позитивне значення – +11,2%.

7. Характеризуючи діяльність підприємства можна переконатися у мінливості розвитку ФГ «Терра 2. Протягом даного періоду вартість валової продукції підприємства зменшилась на 3198 тис. грн. Зменшення по усім показникам зумовило зниження рівня рентабельності в 2019 на 24,2 в.п. порівняно з 2015 роком. Але протягом цього періоду на підприємстві знизилась площа сільськогосподарських угідь і зменшилась кількість робітників, що викликало зменшення виручки і, отже, прибутку.

8. Досліджуючи кадровий потенціал ФГ «Терра 2» спостерігається зменшення середньорічної кількості персоналу на 80 осіб, що складає 73,06% від чисельності робітників базового 2015 року. Виробничий персонал в 2015 році становив 90,57% від загальної кількості працюючих, а в 2019 році – 91,24%. Кваліфікований персонал для підприємства є одним з основних виробничих активів. Не лише залучення, але і утримання кращих працівників повинне стати ключовим напрямом діяльності кадрової стратегії підприємства.

Станом на 01.01.2020 рік на підприємстві працює 198 працівників. Чоловіки в структурі персоналу складають 75,8% від загальної кількості, а жінки – 24,2%. Вікова структура персоналу переважно 31-40 років, це досвідчені працівники з відповідною освітою. Приблизно 10%, за п'ять досліджуваних років, становлять працівники до 20 років, які навчають у ВНЗ

на заочному відділенні та паралельно працюють на підприємстві.

9. Незначне, але зменшення продуктивності праці спостерігається по всім культурам. На виробництві жита вона зменшилась на 3,95%, на виробництві озимої пшениці – на 2,78%, гороху – на 4,76%, кукурудзи на зерно – на 11,11%, соняшника – на 10,53%. Річна продуктивність праці на 1 середньорічного працівника за рік зменшилася на 12,04%, що в грошовому виразі становить 11888,47 грн., майже 12 тис. грн.

10. Між змінними продуктивності праці та вартості валової продукції спостерігається прямий та тісний зв'язок, тобто, при збільшенні продуктивності праці збільшується і валова продукція на підприємстві.

РОЗДІЛ 3.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Фактори розвитку трудового потенціалу підприємства

В ринкових умовах господарювання для кожного керівника підприємства актуальним завданням в керівництві є управління трудовим потенціалом. На сьогодні працівники перестали бути керованою системою. Вони самостійно обирають умови праці, рівень її оплати, стиль керівництва на підприємстві тощо. Отже, керівники вимушені задля залучення на своє підприємство більш кваліфікованих працівників, належним чином їх мотивувати.

В розвитку трудового потенціалу підприємства виділяють наступні фактори мотивації.

По-перше, і найголовніший з них, це високий рівень заробітної плати. Люди потребують мати високу заробітну плату в поєднанні з матеріальними винагородами за результати своєї праці аби забезпечити себе та свою родину достойним рівнем життя.

По-друге, це визнання. Кожен робітник прагне, аби оточуючі визнавали та цінували його успіхи і досягнення в роботі.

Наступним, немаловажним для працівників фактором, є корисність його роботи та соціальні контакти. Робітник відданіше буде відноситись до самого процесу праці та її результатів, якщо буде розуміти, що його робота суспільно корисна, він має тісні стосунки з колегами та може спілкуватися з широким колом людей.

Важливим фактором є комфортні умови праці та зовнішнього середовища. В тому числі екологія місця проживання робітника, що забезпечить йому гарний стан здоров'я.

Також до факторів мотивації працівників можна віднести прагнення до влади (конкурувати та керувати іншими), потреба у самовдосконаленні (розвитку як особистості) та інші фактори.

Таким чином, правильне поєднання різних мотиваційних факторів використання трудового потенціалу дозволить задовольнити робітників в умовах і результатах їх праці, та досягти високої ефективності діяльності підприємства.

Для керівників вищого рівня особливе значення мають навички групової (колективної) мотивації. У зв'язку із цим при створенні систем трудової мотивації важливо враховувати неоднорідність персоналу, виходити з того, що різні категорії співробітників відрізняються своїми ціннісними орієнтаціями. Значимість різних спонукальних факторів до праці змінюється з віком, зі зміною посадового й сімейного статусу.

На нашу думку, керівник ФГ «Терра 2» має домагатися від своїх працівників енергійних зусиль для досягнення організаційної мети. Для цього вони повинні забезпечити потреби індивідуумів. В процесі мотивації відбувається, з одного боку, досягнення організаційної мети, а з другого боку, задоволення індивідуальних потреб. Проте, в управлінні персоналом підприємства необхідно враховувати й те, що відчуття виконаної працівником роботи веде до задоволення, а отже, впливає на результативність. Безумовно, досягненню необхідного рівня результативності, особливо в сучасних економічних умовах, сприяють: внутрішні винагороди, а саме похвала керівника, премія або підвищення по службі.

Як підсумок зазначимо, що в ринкових умовах господарювання мотивація трудової діяльності має стати основним фактором активізації персоналу підприємства. В умовах кризи виникла нагальна потреба в збільшенні внеску кожного працівника в досягненні цілей підприємства, а одним із головних завдань підприємств має стати пошук ефективних способів управління персоналом, саме тих способів, які здатні забезпечити активацію людського фактора. Від того як організована система мотивації праці, в умовах ринкових регуляторів, суттєво залежить ефективність роботи персоналу, а значить, і конкурентоспроможність підприємства.

Сезонна праця осіб – це добровільна, вольова, ініціативна, законна, інтелектуальна і (або) фізична діяльність, що здійснюються у визначений законодавцем термін, відповідає сезонними коливаннями попиту на робочу силу, викликану природними та кліматичними умовами, шляхом застосування та використання особистих здібностей людини та відповідає потребам суспільства, котрі задовольняються особою самостійно та за допомогою роботодавця, задля отримання винагороди в матеріальному або іншому вигляді, моральної самодостатності, наявність котрих забезпечує гідне існування в соціумі.

Аграрним підприємствам слід враховувати особливості сезонності праці і мотивувати працівників з таких мінливих умовах. Диверсифікувати виробництво створенням промислової переробки сільськогосподарської продукції аби розширити робочі місця і знівелювати сезонність, чи застосувати інші важелі.

Також потрібно раціонально розмежувати структуру сільськогосподарських культур у рослинництві з точки зору незбігання затрат живої праці на їх вирощування; створення в сільській місцевості сезонних робочих місць шляхом наближення переробних галузей сільськогосподарської продукції до сільської місцевості, розміщення тут

цехів, філій великих промислових підприємств з такими сезонними затратами праці, що не збігаються із сезонністю сільськогосподарського виробництва; розширення підприємницької діяльності в сільській місцевості; застосування нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, особливо для жінок (неповного робочого тижня, гнучких графіків трудової діяльності, надомництва, контрактів за наймом та ін.).

3.2. Проект раціоналізації робочих місць

Аналіз розділу 2 показав, що рівень використання виробничого трудового потенціалу досліджуваного підприємства знаходиться на досить високому рівні. Виробнича складова трудового капіталу ФГ «Терра 2» ефективно використовує свою працю і має високі результати діяльності. Але в складі трудового потенціалу є вагома частина управлінського апарату, який відіграє не менш важливу роль у ефективності діяльності підприємства та його конкурентоспроможності.

Відповідно до методики розрахунку системи показників для оцінки ефективності використання трудового потенціалу, які зазначені в підпункті 1.2, розрахуємо наступне: показники продуктивності управлінської праці – виробництво валової продукції на одного управлінського працівника або на один людино-день, затрачений в управлінні, суму прибутку на 1 людино-день, затрачений в управлінні і відобразимо їх в таблиці 3.1.

Аналізуючи дану таблицю можна зробити наступні висновки, що за досліджуваний період середньорічна кількість робітників (в тому числі адміністративного персоналу) зменшилась відповідно на 26,39% та 15,79%. Кількість відпрацьованого часу також зменшується на 4,6 тисяч людино-днів.

Таблиця 3.1

Показники продуктивності управлінської праці

Показники	2015	2017	2019	2019 у % до 2015
Середньорічна кількість робітників, осіб	269	248	198	73,61
Кількість адміністративного персоналу, осіб	19	18	16	84,21
Відпрацьовано управлінським персоналом за рік, людино-днів	4161,0	3942,0	3504,0	84,21
Валова продукція, тис. грн.	26566,50	35910,00	23368,50	87,96
Прибуток, тис. грн.	10899,80	13201,00	9581,1	87,9
Суму прибутку на 1 людино-день, затраченого в управлінні, тис. грн.	2,62	3,35	2,73	104,2
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника управлінського персоналу за рік, тис. грн.	1398,24	1995,00	1460,53	104,46

Виробництво валової продукції на 1 середньорічного працівника управлінського персоналу за рік збільшило свої обсяги на 62,29 тисяч гривень, що є сприятливим для підприємства, але потрібно удосконалити свою діяльність, щоб вийти на кращі результати в майбутньому. Приблизно такими ж темпами зростає сума прибутку на 1 людино-день, затрачений в управлінні і складає 2,73 тис. грн.

Критерієм оцінки управлінської праці є її ефективність, розрахуємо даний показник:

$$E_y = E_r / E = (3839,3 / 13201,5) / (16 / 33) = 0,6,$$

де, E_r – ефективність виробництва, яку визначають як відношення фактичної маси прибутку до планової;

E – економічність апарату управління, яку визначають як відношення фактичної численності працівників апарату управління до нормативної (в нашому випадку це 33 чоловіка).

Коефіцієнт менше одиниці, що свідчить про не досконалий рівень ефективності адміністративного персоналу на даному підприємстві.

Станом на поточну дату в підприємстві склалася досить неоднозначна ситуація стосовно використання трудового потенціалу. З одного боку, керівництво підприємства проводить певні заходи щодо розвитку персоналу та поліпшення умов праці, а з іншого – багато кадрових питань залишається поза увагою.

Так, на початку минулого року 5 чоловік управлінської ланки пройшли перепідготовку та підвищення кваліфікації, що позитивно відобразилося на показниках безперебійності праці та якості виконаних робіт. За експертними оцінками, продуктивність праці даних працівників зросла на 16-32% і приріст валової продукції також збільшився.

У той же час за останні 5 років на курси з підвищення кваліфікації не було направлено жодного працівника. Атестація працівників за час існування підприємства не проводилася жодного разу.

Стан морально-психологічного клімату в первинних колективах залишається здебільшого поза увагою з боку вищого керівництва, а керівники середньої та нижчої ланки управління не завжди компетентні ефективно розв'язувати виробничі конфлікти та сприяти згуртованості первинних колективів. Внаслідок цього підприємство несе втрати як матеріального, так і морального характеру.

Коефіцієнт плинності кадрів за минулий рік склав 14,1%. Бригадира тракторно-рільничої бригади вже понад три місяці додатково виконує обов'язки звільненого раніше керівника виробничою ділянкою що негативно позначається на якості управлінського процесу та продуктивності праці. В даній бригаді помічено найбільше випадків порушення трудової та виконавської дисципліни.

За останній рік було офіційно зафіксовано 24 випадки серйозного порушення дисципліни (у т.ч. винесено 17 доган і здійснено 22 звільнення з роботи). Фактична ж кількість порушень є приблизно в 3-4 рази вищою.

Чотири місяці тому за власним бажанням було звільнено головного бухгалтера і зараз його обов'язки тимчасово виконує колишній заступник головного бухгалтера, який не має вищої освіти та необхідного досвіду роботи на керівній посаді.

У звітному році рівень рентабельності по підприємству склав 44,4%, як свідчать експертні оцінки, частково через недосконалість кадрової політики ФГ «Терра 2».

Поряд з цим, одним з позитивних моментів можна відзначити те, що керівництво господарства прийняло рішення про модернізацію та удосконалення робочих місць бухгалтерського та планово-економічного відділу, а також директора та його заступника з виробничих питань.

Було вирішено закупити нове комп'ютерне обладнання та встановити сучасне програмне забезпечення з автоматизованого ведення бухгалтерського обліку, здійснення кваліфікованого економічного аналізу та моніторингу виробничих витрат.

Таким чином, на порядок денний було вирішено винести обговорення кадрових проблем та розгляд проекту раціоналізації робочих місць.

Допоміжні дані для розрахунку проекту раціоналізації робочих місць відображені в таблиці 3.2 та Додатках А-Д.

Показники продуктивності праці визначаються за наступною формулою:

$$П=ВП/Ч, \quad (3.1)$$

де, П – продуктивність праці, грн.;

ВП – вартість валової продукції, грн.;

Ч – чисельність працівників, чол.

$$П_{2019} = 1460,53;$$

$$П_{1022} = 1606,58;$$

Таблиця 3.2

Допоміжні дані для розрахунку проекту раціоналізації робочих місць

1.	Середньорічна кількість управлінського персоналу, осіб - фактична - планова	16 33
2.	Обсяг виробництва валової продукції, тис. грн. - фактичний - плановий	23368,50 53017,24
3.	Коефіцієнт плинності кадрів (фактичний), %	14,1
4.	Фактичні витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу в розрахунку на 1 особу, грн.	1020
5.	Кількість працівників, що були направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації, чол.	6
6.	Приріст обсягів валової продукції за рахунок фактору навчання персоналу, тис. грн.	44,9
7.	Планова сума інвестицій, пов'язаних з раціоналізацією робочих місць спеціалістів та керівників (придбання та встановлення комп'ютерного обладнання і програмного забезпечення), тис. грн.	52,6
8.	Плановий річний фонд заробітної плати з відрахуваннями на соціальні заходи (директор, заступник директора, бухгалтерія, економіст), тис. грн.	1584,7
9.	Нормативний (плановий) коефіцієнт ефективності капітальних вкладень	0,16

Загальна зміна обсягів виробництва валової продукції:

$$\Delta ВП = ВП_1 - ВП_0 = П_1 Ч_1 - П_0 Ч_0; \quad (3.2)$$

$$\Delta ВП = 53017,24 - 23368,5 = 29648,74;$$

Величина впливу факторів чисельності працівників та продуктивності праці на обсяги виробництва валової продукції визначається за формулами:

$$\Delta ВП_{ч} = П_0 (Ч_1 - Ч_0); \quad (3.3)$$

$$\Delta ВП_{ч} = 1460,53 * (33 - 16) = 24829,01;$$

$$\Delta ВП_{п} = Ч_1 (П_1 - П_0); \quad (3.4)$$

$$\Delta ВП_{п} = 33 * (1606,58 - 1460,53) = 4819,75;$$

Приріст чистого доходу (ПЧД) за рахунок фактору навчання персоналу визначається як різниця між приростом валової продукції за рахунок даного фактору та відповідними витратами на навчання працівників.

$$\text{ПЧД} = 44,9 - (1020 * 6) / 1000 = 38,78;$$

Ефективність затрат на навчання персоналу (ЕЗ) визначається як відношення приросту чистого доходу, обумовленого даним фактором, до відповідних витрат (зробити розрахунки, виходячи з умов задачі).

$$\text{ЕЗ} = 38,78 - (1020 * 6) / 1000 = 32,66;$$

Проектні приведені витрати (Впр) на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників розраховуємо за формулою:

$$\text{Впр} = \text{ЗП} + \text{Ен} * \text{К}, \quad (3.5)$$

де, Впр – приведені витрати на раціоналізацію робочих місць, тис. грн.;

ЗП – плановий річний фонд заробітної плати з відрахуваннями на соціальні заходи, тис. грн.;

Ен – нормативний коефіцієнт ефективності капітальних вкладень; К - сума інвестицій, пов'язаних з раціоналізацією робочих місць.

$$\text{Впр} = 1584,7 + 0,16 * 52,6 = 1593,12;$$

На основі вихідних умов та розрахованих показників можна зробити наступні висновки:

- соціальна ефективність використання трудового потенціалу на даний час не є ефективною, мотивація праці не на належному рівні, соціально-психологічний клімат в трудовому колективі не сприятливий для ефективного виконання робіт;

- оцінюючи організаційна ефективність можна зауважити, що цілісності на підприємстві також не достатньо;

- щодо економічної ефективності, спостерігається такий вплив фактору чисельності працівників на обсяги виробництва валової продукції в розмірі 4819,75, тис. грн. А при збільшенні валової продукції, відповідно і зросте

продуктивність праці на підприємстві. Кількість працівників, що були направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації складає 6 осіб. Приріст чистого доходу за рахунок фактору навчання персоналу збільшиться на 38,78 тис. грн. Проектні приведені витрати на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників складатимуть 1593,12 тисяч гривень. В підсумок можна зауважити, що раціональне та ефективне використання трудового потенціалу допоможе в досягненні цілей діяльності підприємства.

Удосконалювання організаційно-економічного механізму системи використання трудового потенціалу бажано зробити одним з головних напрямків діяльності керівника підприємства.

Таким чином ми сформулювали основні, на наш погляд, пропозиції досліджуваному підприємству щодо покращення використання трудового потенціалу.

Висновки до розділу 3.

1. Проблема мотивації людей до трудової діяльності не є новою, проте у сучасних глобальних процесах та явищах ускладнюються та змінюються способи ефективного стимулювання та впливу на трудову поведінку працівника, що зумовлюють трансформацію форм та методів мотивації праці, необхідність визначення нових можливостей покращення ефективності мотивації.

2. Керівники не завжди чітко представляють, які мотиви стимулюють їхніх підлеглих на ефективну роботу. Крім того, керівники часто переоцінюють значимість для працівників «базових мотивів», таких як

зарплата, безпека, надійність і недооцінюють внутрішні стимули до роботи, а саме самостійність, творчість, бажання досягти високих результатів.

3. Засоби поліпшення мотивації праці на ФГ «Терра 2» об'єднуються в п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу в процесі управління і негрошове стимулювання.

4. Ефективність використання трудового потенціалу слід розуміти як характеристику якості, корисності управління людськими ресурсами, на підприємстві; як здатність забезпечувати потрібний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, удосконалення організації виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників.

5. Керівництво господарства прийняло рішення про модернізацію та удосконалення робочих місць бухгалтера та економіста, а також директора та його заступника з виробничих питань. Запропоновано проект раціоналізації робочих місць, а саме закупити нове комп'ютерне обладнання та встановити сучасне програмне забезпечення з автоматизованого ведення бухгалтерського обліку, здійснення кваліфікованого економічного аналізу та моніторингу виробничих витрат.

6. Результати впровадження проекту наступні: вплив фактору чисельності працівників на обсяги виробництва валової продукції в розмірі 4819,75, тис. грн.; при збільшенні валової продукції, відповідно і зросте продуктивність праці на підприємстві; кількість працівників, що були направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації складає 6 осіб; приріст чистого доходу за рахунок фактору навчання персоналу збільшиться на 38,78 тис. грн.; проектні приведені витрати на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників складатимуть 1593,12 тисяч гривень. В підсумок можна зауважити, що раціональне та ефективне використання трудового потенціалу допоможе в досягненні цілей діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

1. Трудовий потенціал – це можлива кількість та якість праці, яка знаходиться в розпорядженні суспільства, підприємства чи окремого колективу. Він є складовою виробничого потенціалу і вимірюється якістю праці, чисельністю трудових ресурсів та іншими показниками. Трудовий потенціал – це трудові ресурси не тільки в кількісному, але і в якісному вимірюванні, тобто з врахуванням статі, віку, освіти, стану здоров'я, досвіду роботи, творчої активності тощо. Саме трудовий потенціал визначає якість трудових ресурсів як ресурсу економіки.

2. Специфікою роботи економістів на сучасному підприємстві є те, що вони повинні розуміти особливості виробничо-господарської діяльності даного підприємства, бачити перспективи його розвитку на теперішній час та в довгостроковому періоді, вміти розробляти методики організації трудових колективів та важелі мотивації їх до праці.

3. Основними складовими концепції оцінювання персоналу сільськогосподарського підприємства є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією. Процес оцінки персоналу повинен ідентифікувати, чи розуміють співробітники організаційні цілі, власні можливості і внесок в досягнення мети організації. Менеджмент персоналу дозволяє узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, врахувати особистісний фактор в побудові системи управління персоналом.

4. Основним метою використання трудового потенціалу підприємства є принцип раціонального підбору робітників та забезпечення їх роботою відповідно до їх психологічних та ділових якостей. Завдяки цьому принципу

керівництво підприємство може створити сталий трудовий колектив, який буде здатен працювати у складних сучасних умовах господарювання.

5. Досвід роботи майже всіх підприємств та результати їх організаційної діяльності з кадрами показує, що створення колективів з виробництва продукції, забезпечення високої якості трудового потенціалу є визначальними факторами ефективності виробництва та конкурентоздатності підприємства в цілому. Проблеми у сфері використання трудового потенціалу у найближчі часи постійно будуть займати провідне місце в дослідженнях економістів.

6. Аналіз фінансового стану ФГ «Терра 2» свідчить про достатньо стійке становище підприємства. Всі показники ліквідності знаходяться межах міжнародних стандартів та оптимальних рівнів ліквідності для України.

7. За останні 5 років спостерігається стійка тенденція до зростання коефіцієнту загальної ліквідності. При чому, якщо в 2015 році цей показник був на нижній межі нормативу, що свідчило про незначний дефіцит оборотних коштів для погашення короткострокових зобов'язань, то вже у звітному 2019 році коефіцієнт загальної ліквідності сягнув вищої межі нормативу і склав 2,0. Це свідчить, що загрози банкрутства у підприємства немає.

Про стабільне ліквідне становище ФГ «Терра 2» свідчить і коефіцієнт абсолютної ліквідності. Тільки в 2016 році він незначно нижче норми (0,09). У всі інші досліджувані роки рівень коефіцієнта абсолютної ліквідності в межах норми, що свідчить про те, що підприємство в змозі вчасно погасити борги у випадку, коли незабаром настане термін платежів.

8. Всі досліджені показники рентабельності незначно, але зростають. Рентабельність виробництва за валовим прибутком за останні роки зросла на 1,79%. Рентабельність виробництва за чистим прибутком зросла на 6,9%.

Коефіцієнт рентабельності капіталу також має тенденцію до зростання. У звітному 2019 році на кожну гривню власного капіталу підприємства припадає 0,14 грн. чистого прибутку і за останні 5 років цей показник зріс на 27,28%.

9. Коефіцієнти платоспроможності знаходиться в межах норми для аграрних підприємств ($\geq 0,5$). Але значення показника зростає. Отже, підприємству треба розробити стратегічні заходи щодо більш повного та раціонального використання свого потенціалу.

Коефіцієнт маневреності дорівнює 0,5 і за останні 5 років збільшився майже на 67%. По-перше, цей показник має позитивне значення, що свідчить про те, що підприємство має достатньо власних фінансових засобів. Рівень показника значно вище нормативного 0,1. Це також є позитивним.

10. Щодо виробничих ресурсів підприємства. Протягом досліджуваного періоду загальна земельна площа підприємства зменшилася на 497 га (8,6%), що пов'язано з розпаюванням земельних ділянок та передачі їх у приватне користування фермерів. За рахунок вказаних змін відбулося зменшення площі сільськогосподарських угідь та ріллі на 8,68%. Коефіцієнт сільськогосподарського освоєння землі достатньо високий, що свідчить про ефективне використання земельних ресурсів господарством і становить 0,99.

11. Показники ефективності використання основних виробничих фондів свідчать про слабе використання даної групи ресурсів підприємства. Із зменшенням обсягів виробництва продукції, тобто зі зменшенням вартості валової продукції на 4264 тис. грн. зросла фондомісткість на 44,19% та знизилась фондovіддача до показника 0,81 грн., що є зрозумілим, оскільки дані показники є оберненими один одному. Зниження фондovіддачі свідчить про зниження ефективності використання основних виробничих фондів. Норма прибутку по підприємству знизилася на 29,1%, але має позитивне значення – +11,2%.

12. Характеризуючи діяльність підприємства можна переконатися у мінливості розвитку ФГ «Терра 2. Протягом даного періоду вартість валової продукції підприємства зменшилась на 3198 тис. грн. Зменшення по усім показникам зумовило зниження рівня рентабельності в 2019 на 24,2 в.п. порівняно з 2015 роком. Але протягом цього періоду на підприємстві знизалась площа сільськогосподарських угідь і зменшилась кількість робітників, що викликало зменшення виручки і, отже, прибутку.

13. Досліджуючи кадровий потенціал ФГ «Терра 2» спостерігається зменшення середньорічної кількості персоналу на 80 осіб, що складає 73,06% від чисельності робітників базового 2015 року. Виробничий персонал в 2015 році становив 90,57% від загальної кількості працюючих, а в 2019 році – 91,24%. Кваліфікований персонал для підприємства є одним з основних виробничих активів. Не лише залучення, але і утримання кращих працівників повинне стати ключовим напрямом діяльності кадрової стратегії підприємства.

Станом на 01.01.2020 рік на підприємстві працює 198 працівників. Чоловіки в структурі персоналу складають 75,8% від загальної кількості, а жінки – 24,2%. Вікова структура персоналу переважно 31-40 років, це досвідчені працівники з відповідною освітою. Приблизно 10%, за п'ять досліджуваних років, становлять працівники до 20 років, які навчають у ВНЗ на заочному відділенні та паралельно працюють на підприємстві.

14. Незначне, але зменшення продуктивності праці спостерігається по всім культурам. На виробництві жита вона зменшилась на 3,95%, на виробництві озимої пшениці – на 2,78%, гороху – на 4,76%, кукурудзи на зерно – на 11,11%, соняшника – на 10,53%. Річна продуктивність праці на 1 середньорічного працівника за рік зменшилася на 12,04%, що в грошовому виразі становить 11888,47 грн., майже 12 тис. грн.

15. Між змінними продуктивності праці та вартості валової продукції

спостерігається прямий та тісний зв'язок, тобто, при збільшенні продуктивності праці збільшується і валова продукція на підприємстві.

16. Проблема мотивації людей до трудової діяльності не є новою, проте у сучасних глобальних процесах та явищах ускладнюються та змінюються способи ефективного стимулювання та впливу на трудову поведінку працівника, що зумовлюють трансформацію форм та методів мотивації праці, необхідність визначення нових можливостей покращення ефективності мотивації.

17. Засоби поліпшення мотивації праці на ФГ «Терра 2» об'єднуються в п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу в процесі управління і негрошове стимулювання.

18. Ефективність використання трудового потенціалу слід розуміти як характеристику якості, корисності управління людськими ресурсами, на підприємстві; як здатність забезпечувати потрібний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, удосконалення організації виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників.

19. Керівництво господарства прийняло рішення про модернізацію та удосконалення робочих місць бухгалтера та економіста, а також директора та його заступника з виробничих питань. Запропоновано проект раціоналізації робочих місць, а саме закупити нове комп'ютерне обладнання та встановити сучасне програмне забезпечення з автоматизованого ведення бухгалтерського обліку, здійснення кваліфікованого економічного аналізу та моніторингу виробничих витрат.

20. Результати впровадження проекту наступні: вплив фактору чисельності працівників на обсяги виробництва валової продукції в розмірі 4819,75, тис. грн.; при збільшенні валової продукції, відповідно і зросте продуктивність праці на підприємстві; кількість працівників, що були

направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації складає 6 осіб; приріст чистого доходу за рахунок фактору навчання персоналу збільшиться на 38,78 тис. грн.; проектні приведені витрати на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників складатимуть 1593,12 тисяч гривень. В підсумок можна зауважити, що раціональне та ефективне використання трудового потенціалу допоможе в досягненні цілей діяльності підприємства.

На підставі проведеного дослідження діяльності фермерського господарства «Терра 2» пропонуємо:

- збільшити продуктивність праці за рахунок більш повного використання виробничих потужностей та скорочення витрат праці на її виробництво;
- провести раціоналізацію співвідношення управлінського персоналу та робочих.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша О.І. Розвиток трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності / О.І. Амоша, Л.Л. Шамілева // Вісник економічної науки України. – 2016. – № 2(31). – С. 3-8.
2. Амоша О.І. Ринок праці промисловості України та її трудовий потенціал: сучасні тенденції і проблеми / О.І. Амоша, В.П. Антонюк // Ринок праці і зайнятість населення. – 2016. – № 4. – С. 18-24.
3. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник / В.Г. Андрійчук. – к.: КНЕУ, 2015. – 783 с.
4. Безробіття як соціальна проблема ринкового суспільства. Економіка та держава, 4, с. 12–15. Цапок, С. О., 2012.
5. Беленкова М.І. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудова потенція» // М.І. Беленкова, В.В. Глущенко // Економіка АПК. – 2013. – № 3. – С. 165-169.
6. Брянцева Н.А. Основні чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах / Н.А. Брянцева // Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка. – 2013. – Вип. 133. – С. 88-91.
7. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русінко // Інноваційна економіка. – 2013. – Вип. 4. – С. 37-40.
8. Вплив демографічного розвитку на якість трудового потенціалу регіональних суспільних систем. Регіональна економіка, 1, с. 176–183. Ціжма, О. А., 2009.
9. Гринкевич С.С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. / С.С. Гринкевич // Всеукраїнський

науково-виробничий журнал: Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 1 (4). – С. 158-162.

10. Гринкевич С.С. і др. Сучасний стан використання трудового потенціалу в контексті новітніх вимог суспільного розвитку / С.С. Гринкевич і др. // Аграрна економіка. – 2019. – Т. 12, № 1-2 С. 44-58.

11. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Монографія/ В.М. Гриньова, О.М. Ястремська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2006. – 192с.

12. Дубінський С.В. Проблеми формування трудового потенціалу підприємства / С.В. Дубінський // Ефективна економіка – 2013. – № 7

13. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. – К., 2008.- 49 с.

14. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2013. – № 50. – С. 98-104

15. Макарова, О. 2011. Старіння населення України: тенденції та наслідки. 2011. [online] Доступно: http://www.idss.org.ua/arhiv/11_07_2011_makarova.zip [Дата звернення 5 квітня 2019].

16. Масловська Л.Ц. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Л.Ц. Масловська, А.М. Пивовар // Агросвіт. 2013. № 2. С. 11- 16.

17. Михайлов Ф.Б. Управление персоналом: классические концепции и новые подходы. – Казань, 2004. – 127 с.

18. Методика розрахунку сумарного індексу інновацій / Державна служба статистики України. – Київ, 2015. – 17 с.

19. Наукова та інноваційна діяльність України: стат. зб. / Державна служба статистики України. – Київ, 2015. – 256 с.

20. Наукова та інноваційна діяльність України: стат. зб. / Державна

служба статистики України. – Київ, 2016. – 257 с.

21. Праця України у 2015 р.: статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ: Консультант, 2016. – 312 с.

22. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць ПДТУ. – Маріуполь, 2011. – Т. 3. – С. 286–291.

23. Світовий О.М. Вдосконалення економічного механізму господарювання в сільськогосподарських підприємствах. / О. М. Світовий // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка. – 2011. – № 33 (Частина 2). – С. 240-245.

24. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб] К.: КНЕУ, – 2005. – 403 с

25. Уткіна Ю.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування / Ю.М. Уткіна, І.В. Соломников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 223-227.

26. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2012. – № 4(8). – С. 90-95.

27. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 1(9). – С. 245–254.

28. Шамілева Л.Л. Кількісні методи в соціологічних дослідженнях: навч. посіб. / Л.Л. Шамілева, Г.В. Анісімова, І.В. Панасенко. – Вінниця: ТОВ «Нілон-ЛТД», 2015. – 206 с.

ДОДАТКИ

Вихідні дані для розрахунку оптимізації заходів з вдосконалення використання трудового потенціалу

Захід	Витрати праці, люд.-год.		Підвищення продуктивності праці, %	Вартість, грн./люд-год.	Планова періодичність проведення за рік	
	min	max			min	max
Покращення умов праці	16	96	8	23	1 в рік	1 в 6 місяців
Покращення соціальних умов	32	192	4	20	1 в квартал	2 в місяць
Підвищення оплати праці	10	56	6	30	1 раз на рік	1 раз в 6 місяців
Підвищення рівня кваліфікації (професійні курси)	40	400	7	18,75	1 особа в рік	10 осіб в рік
Покращення системи стимулювання	30	120	5	15	30 за рік	30 за квартал

Змінні величини

X1	X2	X3	X4	X5
96	32	56	40	111

Додаток А

Z	Цільова функція					Результат		min	Об'єкт	Різниця
	1	1	1	1	1	335,20				
Тип	Обмеження					Результат	Вид	Об'єкт	Різниця	
По витратах праці на проведення заходу - min: X1	1					96,00	>=	16	-80,00	
X2		1				32,00	>=	32	0,00	
X3			1			56,00	>=	10	-46,00	
X4				1		40,00	>=	40	0,00	
X5					1	111,20	>=	30	-81,20	
По витратах праці на проведення заходу - max: X1	1					96,00	<=	96	0,00	
X2		1				32,00	<=	192	160,00	
X3			1			56,00	<=	56	0,00	
X4				1		40,00	<=	40	0,00	
X5					1	111,20	<=	120	8,80	
По мінімальному річному підвищенню продуктивності праці	0,080	0,007	0,060	0,007	0,046	0,20	>=	0,2	0,00	
По максимальному використанню бюджету коштів на удосконалення системи управління персоналом	85,5	82,5	30	18,75	15	14946,00	<=	15000	54,00	
По невід'ємних значеннях змінних: X1	1					96,00	>=	0	-96,00	
X2		1				32,00	>=	0	-32,00	
X3			1			56,00	>=	0	-56,00	
X4				1		40,00	>=	0	-40,00	
X5					1	111,20	>=	0	-111,20	

Microsoft Excel 11.0 Отчет по результатам

Рабочий лист: [ОПТ №2.xls]Лист1

Отчет создан: 20.12.2020 10:10:14

Целевая ячейка (Минимум)

Ячейка	Имя	Исходное значение	Результат
\$G\$16	Z Результат	339,60	335,20

Изменяемые ячейки

Ячейка	Имя	Исходное значение	Результат
\$B\$13	X1	92	96
\$C\$13	X2	32	32
\$D\$13	X3	56	56
\$E\$13	X4	40	40
\$F\$13	X5	120	111

Ограничения

Ячейка	Имя	Значение	Формула	Статус	Разница
\$G\$24	По витратах праці на проведення заходу - max: X1 Результат	96,00	\$G\$24<=\$I\$24	связанное	0
\$G\$25	X2 Результат	32,00	\$G\$25<=\$I\$25	не связан.	160
\$G\$26	X3 Результат	56,00	\$G\$26<=\$I\$26	связанное	0
\$G\$27	X4 Результат	40,00	\$G\$27<=\$I\$27	связанное	0
\$G\$28	X5 Результат	111,20	\$G\$28<=\$I\$28	не связан.	8,8
\$G\$19	По витратах праці на проведення заходу - min: X1 Результат	96,00	\$G\$19>=\$I\$19	не связан.	80,00
\$G\$20	X2 Результат	32,00	\$G\$20>=\$I\$20	связанное	0,00
\$G\$21	X3 Результат	56,00	\$G\$21>=\$I\$21	не связан.	46,00
\$G\$22	X4 Результат	40,00	\$G\$22>=\$I\$22	связанное	0,00
\$G\$23	X5 Результат	111,20	\$G\$23>=\$I\$23	не связан.	81,20
\$G\$29	По мінімальному річному підвищенню продуктивності праці Результат	0,20	\$G\$29>=\$I\$29	связанное	0,00
\$G\$30	По максимальному використанню бюджету коштів Результат	14946,00	\$G\$30<=\$I\$30	не связан.	54
\$G\$31	По невід'ємних значеннях змінних: X1 Результат	96,00	\$G\$31>=\$I\$31	не связан.	96,00

Додаток В

\$G\$32	X2 Результат	32,00	\$G\$32>=\$I\$32	не связан.	32,00
\$G\$33	X3 Результат	56,00	\$G\$33>=\$I\$33	не связан.	56,00
\$G\$34	X4 Результат	40,00	\$G\$34>=\$I\$34	не связан.	40,00
\$G\$35	X5 Результат	111,20	\$G\$35>=\$I\$35	не связан.	111,20

Продовження Додатку В

Microsoft Excel 11.0 Отчет по устойчивости

Рабочий лист: [ОПТ №2.xls]Лист1

Отчет создан: 20.12.2020 10:10:14

Изменяемые ячейки

Ячейка	Имя	Результ. значение	Нормир. градиент
\$B\$13 X1		96	0
\$C\$13 X2		32	0
\$D\$13 X3		56	0
\$E\$13 X4		40	0
\$F\$13 X5		111	0
Ограничения			
Ячейка	Имя	значение	Множитель
\$G\$24 По витратах праці на проведення заходу - max:	X1 Результат	96,00	-1,00
\$G\$25 X2 Результат		32,00	0,00
\$G\$26 X3 Результат		56,00	-1,57
\$G\$27 X4 Результат		40,00	0,00
\$G\$28 X5 Результат		111,20	0,00
\$G\$19 По витратах праці на проведення заходу - min:	X1 Результат	96,00	0,00
\$G\$20 X2 Результат		32,00	0,50
\$G\$21 X3 Результат		56,00	0,00
\$G\$22 X4 Результат		40,00	0,58
\$G\$23 X5 Результат		111,20	0,00
\$G\$29 По мінімальному річному підвищенню продуктивності праці	Результат	0,20	2400,00
\$G\$30 По максимальному використанню бюджету коштів	Результат	14946,00	0,00
\$G\$31 По невід'ємних значеннях змінних:	X1 Результат	96,00	0,00
\$G\$32 X2 Результат		32,00	0,00
\$G\$33 X3 Результат		56,00	0,00
\$G\$34 X4 Результат		40,00	0,00
\$G\$35 X5 Результат		111,20	0,00

Додаток Г

Microsoft Excel 11.0 Отчет по пределам
 Рабочий лист: [ОПТ №2.xls]Отчет по пределам 2
 Отчет создан: 20.12.2020 10:10:14

Целевое		
Ячейка	Имя	Значение
\$G\$16	Z Результат	335,20

Изменяемое		
Ячейка	Имя	Значение
\$B\$13	X1	96
\$C\$13	X2	32
\$D\$13	X3	56
\$E\$13	X4	40
\$F\$13	X5	111

Нижний предел	Целевой результат
96	335
32	335
56	335
40	335
111	335

Верхний предел	Целевой результат
96	335
33	336
56	335
40	335
115	339

Додаток Д