

**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. Вініченко**
« ____ » _____ 20__ р.

ДИПЛОМНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
за освітньо-професійною програмою «Економіка»
зі спеціальності 051 «Економіка»
на тему: ДІАГНОСТИКА ТА РОЗРОБКА ЗАХОДІВ
ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ
В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

**Студент гр. МгЕКз-1-19
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітній ступінь: «Магістр»**

Семенча А.І.

**Науковий керівник,
д.е.н., професор**

Вініченко І.І.

**Дніпро – 2021
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ

Факультет: Менеджменту і маркетингу

Кафедра: Економіки

Спеціальність: 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма: «Економіка»

Освітній ступінь: «Магістр»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«_____» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу магістра студенту

Семенчі Андрію Івановичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Діагностика та розробка заходів підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах.

керівник роботи: Вініченко Ігор Іванович, д.е.н., професор

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу

від «30» листопада 2020 року № 2992

2. Строк подання студентом роботи: 12 лютого 2021 року

3. Вихідні дані до роботи:

Закони та законодавчі акти України, річні звіти підприємства, району, статистична звітність, додаткові таблиці до річних звітів, наукова література.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретико-методологічні основи продуктивності праці на підприємстві.

2. Сучасний стан продуктивності праці на підприємстві. 3. Заходи підвищення продуктивності праці.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

1. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах України.

2. Показники розміру підприємства. 3. Рівень забезпеченості підприємства виробничими ресурсами. 4. Ділова активність підприємства. 5. Ліквідність і платоспроможність підприємства. 6. Коефіцієнти рентабельності.

7. Показники руху персоналу. 8. Наявність та використання трудових ресурсів. 9. Рівень річної продуктивності праці. 10. Модель залежності

обсягів виробництва від прямих затрат праці

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____ 15 жовтня 2020 р. _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	мітка
1	Збір вихідної інформації	жовтень 2020 р.	
2	Підготовка теоретичного розділу	листопад 2020 р.	
3	Робота над другим розділом	грудень 2020 – січень 2021 р.	
4	Робота над третім розділом	січень – лютий 2021 р.	
5	Узагальнення висновків та пропозицій	лютий 2021 р.	
6	Оформлення дипломної роботи	лютий 2021 р.	

Студент _____
(підпис)

_____ А.І. Семенча _____
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис)

_____ І.І. Вініченко _____
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Тема: «Діагностика та розробка заходів підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах»

Дипломна робота магістра: 83 с., 22 табл., 36 літературних джерел.

Об'єкт дослідження – процес діагностики та розробки заходів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних, методологічних і прикладних аспектів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних і методичних підходів та розробка практичних заходів щодо підвищення продуктивності праці в аграрних підприємствах.

Завдання дипломної роботи наступні:

- визначити теоретико-методологічні основи продуктивності праці на підприємстві;
- обґрунтувати методики визначення показників ефективності використання праці;
- охарактеризувати сучасний стан ресурсного потенціалу підприємства;
- проаналізувати фінансово-господарський стан підприємства;
- провести оцінку сучасного стану продуктивності праці на підприємстві та визначити основні фактори впливу на аналізований показник;
- розробити заходи щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Методи дослідження. В основу методики дослідження покладено інструктивні та методологічні матеріали, наукова і періодична література,

інформація Головного управління статистики у Дніпропетровській області, річні звіти селянського фермерського господарства «Каскад» Криворізького району Дніпропетровської області. Період дослідження охоплює 2017-2019 роки.

При написанні дипломної роботи застосовувались загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: діалектичний, аналіз, синтез, монографічний, а також статистико-економічний, табличний, аналітичного прогнозування, економіко-математичне моделювання..

Наукова новизна дипломної роботи полягає в подальшому розвитку процесу формування заходів підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах в сучасних умовах господарювання.

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

дістало подальший розвиток:

- теоретичне обґрунтування факторів впливу на продуктивність праці;
- аргументовано доведені темпи продуктивності праці на підприємстві в сучасних умовах господарювання;
- обґрунтовано доцільність впровадження заходів підвищення продуктивності праці з орієнтацією на зростання ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства.

Досліджено сутність категорій «продуктивність», «продуктивність праці»; визначена основна суть у трактуванні цих понять; встановлені основні підходи до аналізу діяльності підприємства; проведено аналіз наявності та ефективності використання ресурсного потенціал підприємства; проаналізовано його фінансовий стан; досліджено заходи підвищення продуктивності праці; доведено доцільність впровадження заходів підвищення продуктивності праці з орієнтацією на зростання ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

трудові ресурси, продуктивність праці, економічна ефективність

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

трудовые ресурсы, производительность труда, экономическая
эффективность

KEYWORDS

labor resources, labor productivity, cost-effectiveness f

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Поняття продуктивності праці	10
1.2. Показники ефективності використання праці	14
1.3. Сучасний рівень продуктивності праці в аграрних підприємствах України	19
Висновки до розділу 1.	24
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	27
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	27
2.2. Фінансовий стан підприємства	34
2.3. Рівень забезпеченості трудовими ресурсами та продуктивності праці	38
Висновки до розділу 2.	47
РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	50
3.1. Мотиваційні чинники підвищення продуктивності праці	50
3.2. Система та фактори підвищення продуктивності праці	58
3.3. Проект стимулювання підвищення продуктивності праці та вплив на ефективність діяльності підприємства	64
Висновки до розділу 3.	69
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми. Виконання стратегічних завдань розвитку національної економіки та виходу України з економічної кризи можливо при умові підвищення ефективності сукупної суспільної праці. Завдяки цьому можливе максимальне задоволення потреб населення і визнання держави у світовій спільноті.

В умовах ринкової економіки кожне підприємство прагне бути конкурентоспроможним і постачати на ринок збільшену масу високоякісної конкурентної продукції (товарів, послуг). Досягти цього можна завдяки різним факторам. Але передусім це – збільшення виробництва якісної продукції при постійних витратах праці, або виробництво сталого обсягу продукції при зменшенні необхідних витрат праці на її виробництво.

Зростання продуктивності праці сприяє, завдяки скороченню виробничого часу, прискоренню оборотності оборотних коштів, збільшенню прибутків підприємства, зростанню рентабельності виробництва.

Досягти високих економічних результатів діяльності можливо завдяки раціональному та ефективному використанню всіх наявних на підприємстві ресурсів, в тому числі і трудових. Це і обумовлює актуальність обраної теми дипломної роботи магістра.

Питання підвищення продуктивності праці висвітлювались у працях видатних вітчизняних та іноземних науковців, таких як Андрійчук В.Г., Ареф'єва О.В., Боумен К.Н., Бойчик М.І., Бутинець Ф.Ф., Болюх М.А., Бланка І.А., Василенко В.А., Горбонос Ф.В., Герасимчук В.Г., Коробов М.Я., Мацибора В.І., Мец В.О., Осовська Г.В., Покропивний С.Ф., Цигилик І.І. та інші.

Метою дипломної роботи є обґрунтування теоретичних і методичних підходів та розробка практичних заходів щодо підвищення продуктивності праці в аграрних підприємствах.

У відповідності до визначення мети в роботі сформовані такі основні завдання, що зумовлюють подальшу її структуру:

- визначити теоретико-методологічні основи продуктивності праці на підприємстві;
- обґрунтувати методики визначення показників ефективності використання праці;
- охарактеризувати сучасний стан ресурсного потенціалу підприємства;
- проаналізувати фінансово-господарський стан підприємства;
- провести оцінку сучасного стану продуктивності праці на підприємстві та визначити основні фактори впливу на аналізований показник;
- розробити заходи щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес діагностики та розробки заходів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних і прикладних аспектів підвищення продуктивності праці у С(Ф)Г «Каскад».

Інформаційною базою дослідження є Закони України, Укази Президента України, нормативні документи уряду, матеріали Головного управління статистики в Дніпропетровській області, матеріали господарської діяльності С(Ф)Г «Каскад», періодичні видання, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-аграрників та фахівців із проблеми дослідження, матеріали особистих спостережень автора, а також інформаційні ресурси світової мережі Internet.

Для С(Ф)Г «Каскад» проблема підвищення продуктивності праці

постає особливо гостро, оскільки в останні роки підприємство знижує ефективність господарської діяльності. Тому завдання пошуку і впровадження основних напрямків щодо підвищення ефективності управління всіма виробничими ресурсами, в тому числі і персоналом, для даного підприємства є вкрай необхідним.

Практична спрямованість дослідження полягає у розробці заходів підвищення продуктивності праці С(Ф)Г «Каскад» на основі проведення розрахунків. Дипломна робота має прикладний характер та рекомендації виявлення резервів підвищення продуктивності праці можуть бути використані при впровадженні запропонованих стратегічних розробок на підприємстві.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Поняття продуктивності праці

Поняття «продуктивності» є загальним показником ефективності використання ресурсів, які залучаються на виробництво продукції. Проте найчастіше в економічній літературі поняття продуктивності застосовується саме для характеристики інтенсивності та ефективності використання саме трудових ресурсів.

Однією із міжнародних урядових організацій в сфері праці є Міжнародна організація праці (МОП), яка стала першою спеціалізованою радою Організації Об'єднаних Націй. МОП у формі конвенцій та рекомендацій встановлює міжнародні трудові норми щодо мінімальних стандартів основних трудових прав. Метою встановлення таких стандартів є підвищення соціального захисту усіх верств населення, забезпечення отримання належної заробітної плати, стабільність гідної зайнятості тощо.

Відповідно до рекомендацій МОП визначається різниця між поняттями «продуктивність» та «продуктивність праці» [34].

Поняття «продуктивності» більш широке і являє собою ефективність використання земельних, енергетичних, матеріальних ресурсів, капіталу, праці тощо. Продуктивність дає змогу визначити ефективність діяльності на різних рівнях економічної системи. Продуктивність можна визначити на рівні виробничого підрозділу, на рівні підприємства, галузі, держави в цілому.

На відміну від загального поняття «продуктивності» продуктивність праці характеризує рівень ефективності лише процесу праці.

Праця – це цілеспрямована, усвідомлена діяльність людей, метою якої є створення матеріальних благ та послуг для задоволення потреб споживачів або власних потреб, та забезпечення економіки держави необхідними складовими валового виробництва.

Характер праці визначають виробничі відносини і їх система. Функції, які виконують працівники в процесі праці, різноманітні, тим самим визначають зміст і види праці. Праця може бути розумова і фізична, складна і проста, творча і нетворча, ефективна і неефективна.

В процесі виробництва створюється нова вартість завдяки залученню живої праці та споживання матеріально-речових елементів виробничого процесу. Тому продуктивність праці є характеристикою ефективності комплексного використання живої та уречевленої праці в результаті господарської діяльності конкретного суб'єкта господарювання.

Поняття ефективності праці відповідає загальному поняттю ефективності. Якщо в загальному розумінні ефективність – це співвідношення результатів і витрат, то у випадку ефективності праці під результатом слід розуміти обсяги, або вартість, виробленої продукції, а під витратами – витрати конкретної праці на виробництво зазначеного обсягу продукції.

Ефективність праці – це її доцільність, успішність, результативність. Чим більше виробляється продукції (в натуральному або грошовому виразі) на одиницю затраченого на виробництво часу (або на одного робітника, зайнятого на виробництві продукції), тим більш ефективна сама праця.

Кожне підприємство має свій рівень продуктивності праці, на коливання якого впливають різні чинники. Але для загальної ефективності діяльності будь-якого підприємства необхідно, щоб продуктивність праці

зростала.

На рисунку 1.1. наведені основні фактори підвищення продуктивності праці.

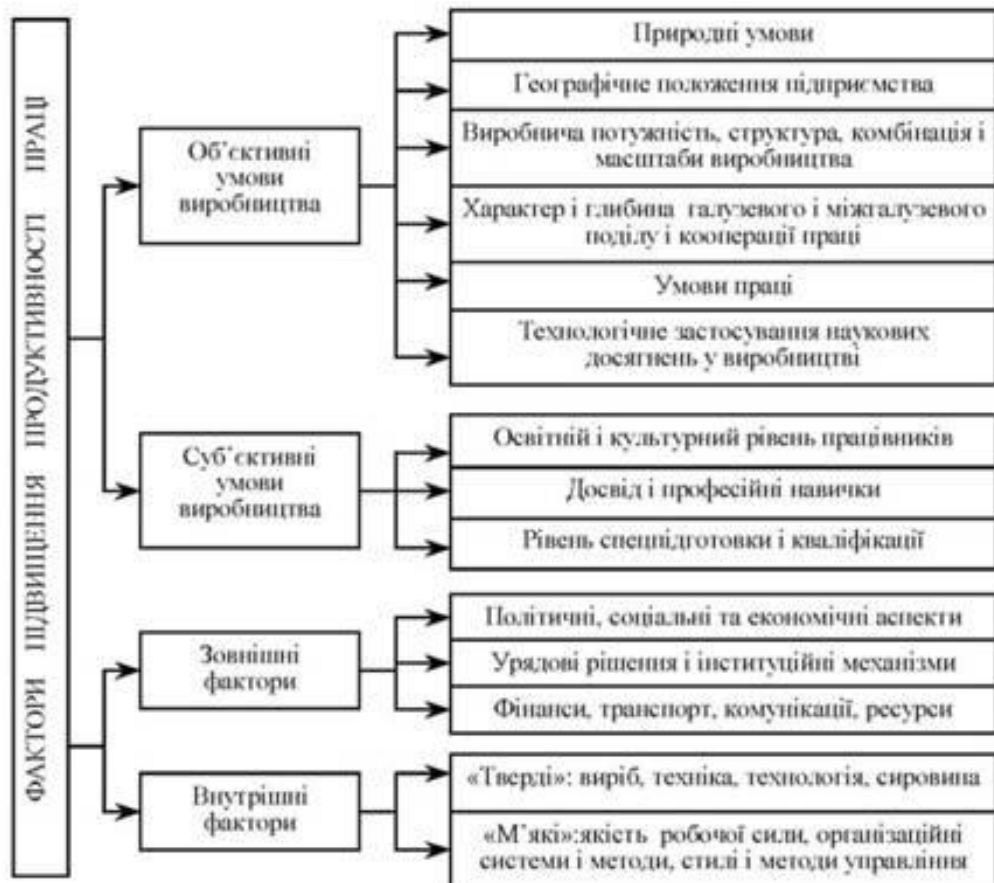


Рис. 1.1. Фактори підвищення продуктивності праці

Всі фактори впливу на продуктивність праці можна поділити на чотири групи: об'єктивні та суб'єктивні умови виробництва, зовнішні та внутрішні фактори.

Об'єктивними умовами виробництва виступають природні умови тієї території, на якій розташоване підприємство, географічне положення, умови праці на підприємстві, виробничі потужності і структура виробництва та інші фактори.

До суб'єктивних умов відносять освітній та культурний рівень

робітників, їх досвід та професійні навички, кваліфікація персоналу та рівень їх свідомості.

Зовнішніми факторами впливу на продуктивність праці є політичні, соціальні та економічні аспекти, а внутрішніми – методи управління праці на підприємстві, форми і системи оплати праці робітників, самі вироби, технологія їх виробництва та сировина.

Але серед усіх цих факторів можна виділити фактори, які впливають на підвищення продуктивності праці, і фактори, які можуть впливати на її зниження.

Однозначно на підвищення продуктивності праці будуть впливати покращення організації праці, підвищення рівня її оплати, поліпшення соціальних умов життя робітників.

Серед факторів, які можуть негативно впливати на продуктивність праці та стимулювати її зниження можна виділити несприятливі природно-кліматичні умови, недостатня забезпеченість підприємства матеріально-технічною базою, погана організація праці та інші фактори.

Показник продуктивності праці є важливим аргументом для економістів в прийнятті управлінських рішень. Рівень продуктивності праці може спонукати керівництво до поліпшення умов праці своїх робітників, їх соціальної захищеності, підвищення рівня заробітної плати та інших дій по управлінню підприємством.

Кожен економіст та керівник розуміє, що підвищення продуктивності праці сприяє реальному збільшенню виробництва продукції а, отже, і доходу підприємства. це є реальною можливістю отримати збільшені розміри прибутків, що сприятиме конкурентоспроможності підприємства на ринку.

1.2. Показники ефективності використання праці

Досвідчений економіст розуміє, що завдяки підвищенню продуктивності праці можна досягти збільшення обсягів виробництва продукції при економії матеріально-речових складових процесу виробництва та зниженні собівартості виробленої продукції.

В системі економічного оцінювання ефективності праці виділяють показники кількісного і якісного оцінювання застосування праці на підприємстві. До таких показників відносять продуктивність праці, трудомісткість продукції, нормативний запас праці, коефіцієнт найму, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт плинності та інші показники.

Розкривати методику розрахунку показників ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві розпочнемо з групи показників динаміки трудового капіталу підприємства.

Коефіцієнт найму розраховують по формулі:

$$K_{\text{н}} = \frac{R_{\text{прийн}}}{R_{\text{кін.рок}}} \quad (1.1)$$

де $R_{\text{прийн}}$ – кількість робітників, прийнятих на роботу в підприємство протягом року, осіб;

$R_{\text{кін.року}}$ – кількість робітників на підприємстві на кінець року, осіб.

Наступний показник цієї групи – коефіцієнт вибуття, який розраховується:

$$K_{\text{виб}} = \frac{R_{\text{виб}}}{R_{\text{нар.рок}}} \quad (1.2)$$

де $P_{\text{виб}}$ – кількість робітників, звільнених з підприємства протягом року, осіб;

$P_{\text{кін.року}}$ – кількість робітників на підприємстві на початок року, осіб.

Коефіцієнт плинності це коефіцієнт, який вказує на стабільність кількості робітників підприємства протягом року і розраховується по формулі:

$$K_{\text{плин}} = \frac{P_{\text{звіл.}}}{P} \quad (1.3)$$

де $P_{\text{звіл}}$ – кількість робітників, звільнених з підприємства протягом року, осіб;

P – середньорічна чисельність робітників на підприємстві, осіб.

Кожне підприємство має бути зацікавленим в стабільності робітників на підприємстві, оскільки від цього залежить і економічна ефективність діяльності підприємства і соціальний клімат колективу.

Крім вищенаведеної групи показників динаміки трудового капіталу при аналізі ефективності використання трудових ресурсів застосовують групу показників забезпеченості підприємства трудовим капіталом.

Трудозабезпеченість – це показник зворотній землезабезпеченості, і розраховується відношенням кількості робітників, зайнятих на виробництві, до площі сільськогосподарських угідь в розрахунку на 100 га. Трудозабезпеченість розраховується за формулою:

$$\frac{P}{S_{\text{с.-г.}}} 100 \quad (1.4)$$

де P – середньорічна чисельність робітників на підприємстві, осіб;

$S_{с.-г.}$ – площа сільськогосподарських угідь підприємства, га.

Для аналізу ступеню використання робочого часу розраховують показник відпрацьованого часу одним робітником за рік за формулою:

$$\frac{ЗП}{P} \quad (1.5)$$

де ЗП – загальні витрати робочого часу, люд.-год.;

P – середньорічна чисельність робітників на підприємстві, осіб.

Відповідно до КЗпП України кожен працівник повинен відпрацювати за один робочий день 8 годин. З врахуванням кількості робочих днів в році річна норма відпрацювання одного робітника складає 1925 люд.-год. Виходячи в цього нормативу визначають нормативний запас праці, якій вказує скільки робочих годин за рік по нормі повинні відпрацювати всі працівники підприємства. Нормативний запас праці (НЗП) розраховують:

$$P \cdot 1925 \text{ (люд.-год.)} \quad (1.6)$$

P – середньорічна чисельність робітників на підприємстві, осіб.

З метою дослідження ступеня використання річного фонду робочого часу розраховують коефіцієнт використання фонду робочого часу як відношення фактичних затрат праці до нормативного запасу праці.

$$\frac{ЗП}{НЗП} \quad (1.7)$$

де ЗП – загальні витрати робочого часу, люд.-год.;

НЗП – нормативний запас праці, люд.-год.

Показником якості праці є її продуктивність.

Під продуктивністю праці розуміють здатність конкретної праці виробляти певний обсяг продукції за одиницю робочого часу. Це основний показник, який визначає ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Продуктивність праці розраховується як відношення обсягу виробленої продукції до витрат часу на її виробництво.

$$Пп = \frac{ВП}{T} \quad (1.8)$$

Як відомо, вироблена валова продукція може виражатися в натуральних (ц, кг, шт.) та грошових (грн.) одиницях.

Так само і праця, вкладена у виробництво продукції може бути визначена у витратах часу (люд.-год.) та у кількості робітників, задіяних на виробництві цієї продукції.

Виходячи з цього показник продуктивності праці може мати різне визначення:

1. $\frac{ВП_{ц,шт}}{ВП_{люд.год}}$ – кількість виробленої продукції в розрахунку на 1 люд.-год.;

2. $\frac{ВП_{ц,шт}}{P}$ – кількість виробленої продукції в розрахунку на 1 середньорічного робітника;

3. $\frac{ВП_{грн}}{ВП_{люд.год}}$ – вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 люд.-год.;

4. $\frac{ВП_{грн}}{P}$ – вартість виробленої продукції в розрахунку на 1 середньорічного робітника

Кожен з цих факторів (кількість продукції та кількість робітників) впливає на коливання рівня продуктивності праці. Приріст річної продуктивності праці за рахунок зміни кількості працівників визначають формулою:

$$\Delta P_{\text{пр}} = \frac{K_{\text{I}} - K_{\text{II}}}{K_{\text{IV}}} 100 \quad (1.9)$$

$\Delta P_{\text{пр}}$ – приріст річної продуктивності праці за рахунок кількості працівників;

K_{I} та K_{II} – кількість працівників базового та звітного років;

Приріст річної продуктивності праці за рахунок зміни обсягів виробництва визначають формулою

$$\Delta P_{\text{р}} = \frac{V_{\text{I}} - V_{\text{II}}}{K_{\text{I}}} 100 \quad (1.10)$$

$\Delta P_{\text{р}}$ – приріст річної продуктивності праці за рахунок обсягів виробництва;

V_{I} та V_{II} – обсяги валової продукції базового та звітного років;

Всі показники продуктивності праці розраховуються тільки наприкінці року, коли є кінцеві результати обсягу валової продукції та повних витрат праці на її виробництво.

Зворотним показником продуктивності праці є трудомісткість продукції.

Під трудомісткістю продукції слід розуміти витрати живої праці на виробництво одиниці продукції або на виконання одиниці робіт.

Оскільки трудомісткість продукції є оберненим показником

продуктивності праці, то розраховується він як відношення витрат часу на виробництво продукції до її обсягу.

$$T_M = \frac{T}{ВП} \quad (1.11)$$

Загальна виробнича трудомісткість враховує не тільки прямі витрати праці, а й затрати, які пов'язані з управлінською діяльністю виробничих підрозділів підприємства.

1.3. Сучасний рівень продуктивності праці в аграрних підприємствах України

Важливим аспектом аналізу ефективності використання трудового потенціалу підприємства є дослідження продуктивності праці в процесі виробництва продукції (товарів, послуг), а також визначення чинників впливу на неї. Зростання обсягів виробництва продукції (товарів, послуг) напряду залежить від росту продуктивності праці.

Спочатку проаналізуємо рівень виробництва продукції сільського господарства в розрахунку на 1 особу населення України (таблиця 1.1).

Як видно з таблиці, загальна тенденція виробництва продукції сільського господарства в розрахунку на 1 особу населення України позитивна. За 3 досліджувані роки кількість продукції зростає в середньому на 6,82%, що в натуральному вираженні складає 407 грн. Дещо швидші темпи зростання в рослинництві – +8,37%.

Таблиця 1.1

**Продукція сільського господарства у розрахунку на одну особу
населення, у постійних цінах 2010 року, грн.**

Показник	2016	2017	2018	2018 у % до 2016
Продукція сільського господарства, всього по Україні	5967	5865	6374	106,82
у т.ч.: у рослинництві	4337	4224	4700	108,37
у тваринництві	1630	1641	1674	102,7

Але це підвищення було викликано частковим зростанням обсягів виробництва продукції сільського господарства та зниженням чисельності постійного населення України [1].

В таблиці 1.2. проаналізуємо саме рівень продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 1.2

**Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах України,
у постійних цінах 2010 року, грн. на 1 зайнятого в
сільськогосподарському виробництві**

Показник	2010	2015	2016	2017	2018	2018 у % до 2015	2018 у % до 2010
Сільське господарство	132680,4	223309,9	275317,8	271491,4	313627,3	140,45	236,38
у т.ч.:							
рослинництво	133603,0	218768,0	270863,2	260793,7	305314,5	139,56	228,52
тваринництво	130473,7	237990,0	292511,2	315503,8	348901,4	146,6	267,41

Аналіз рівня продуктивності праці в сільському господарстві показав, що в цілому по Україні продуктивність праці в 2018 році, у порівнянні з 2015 роком, зросла на 40,5%. При чому в рослинництві зростання склало 39,56%, а в тваринництві –46,6%. Якщо порівнювати з 2010 роком, то продуктивність

праці зросла майже в 2,5 рази.

Схематично тенденцію зміни продуктивності праці наведено на рисунку 1.2.

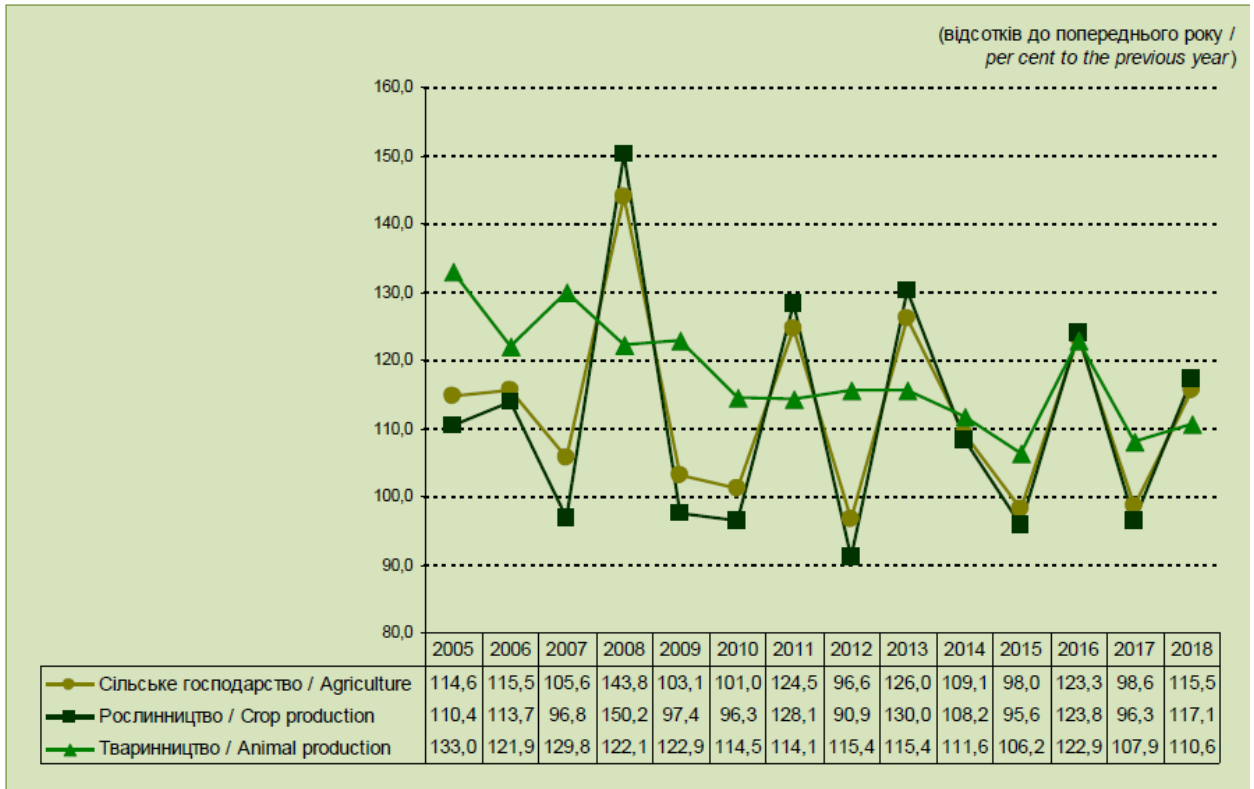


Рис. 1.2. Динаміка продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах.

Аналіз динаміки продуктивності праці по регіонам України (таблиця 1.3) показав, до першої групи, де обсяг виробництва валової сільськогосподарської продукції в розрахунку на одного робітника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві до 45,0 тис. грн. відносяться п'ять областей. Більше областей України потрапили до третьої групи, в якій виробництво сільськогосподарської продукції на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві складає від 55,0 до 65,0 тис. грн.

Таблиця 1.3

Групування регіонів України за рівнем продуктивності праці (2018 р.)

Показник	I група	II група	III група	IV група	V група
Виробництво с\г продукції на одного зайнятого в с\г виробництві, грн.	До 45000	45000,1-55000	55000,1-65000	65000,1-75000	Більше 75000
Регіони, які входять у групу	Закарпатська Житомирська Рівненська Чернігівська	Донецька ¹ , Миколаївська, Одеська, Хмельницька,	Вінницька, Запорізька, Івано- Франківська, Сумська, Тернопільська, Львівська	Кіровоградська, Луганська ¹ , Полтавська, Харківська, Херсонська	Дніпро- петровська, Київська, Черкаська

В цілому із ростом продуктивності праці спостерігається і ріст заробітної плати (таблиця 1.4). В четвертій і п'ятій групі регіонів її розмір становив відповідно 7652,1 і 8002,0 грн., що відповідно на 33,65% і 39,76% більше, ніж в першій групі.

Таблиця 1.4

Продуктивність праці та рівень виробництва в регіонах України (2018р.)

Виробництво в середньому по групі сільськогосподарської продукції на одного зайнятого у сільськогосподарському виробництві, грн.	Кількість регіонів	Середньомісячна заробітна плата найманих працівників у сільському господарстві та пов'язаних з ним послуг, грн.	Рівень рентабельності, %
I До 45000	5	5725,5	4,3
II 45000,1-55000	6	7,229,0	16,5
III 55000,1-65000	6	7222,1	14,4
IV 65000,1-75000	5	7652,1	13,4
V Більше 75000	3	8002,0	14,8

Рівень рентабельності підприємств, в яких виробництво сільськогосподарської продукції в середньому на одного зайнятого у виробництві більше 75000 грн. на 10,5 в.п. вище ніж у підприємств, в яких цей показник (виробництво продукції) складає до 45000 грн. Одним із факторів, який гальмує розвиток галузі сільського господарства в цілому, крім інших, є саме занадто малий показник обсягу виробництва продукції в розрахунку на одного робітника, зайнятого у сільськогосподарському виробництві. Більшість таких підприємств знаходиться на заході України. І для цього є ряд об'єктивних та суб'єктивних причин.

Останніми роками через недбале ставлення людства до природи на заході країни дуже погіршилися природні умови (щорічні повені, сходження снігу, надмірна вологість тощо). Це завдає великої шкоди сільському господарству. Крім природно-кліматичних умов певною мірою на неефективність сільськогосподарського виробництва впливають недосконалі форми господарювання. Через об'єктивні фактори, такі як великі відсотки за кредити, диспаритет цін та інші, значна частка невеликих фермерських господарств збанкрутіли.

Немаловажного значення на зниження ефективності сільськогосподарського виробництва має і сучасний соціальний фактор західного регіону України. Велика частка мешканців заходу знаходить собі роботу на кордоном, покидаючи територію України.

Крім соціального фактору суб'єктивною причиною є ряд економічних причин. Через неефективну цінову політику розміщення сільськогосподарського виробництва на заході України зазнало змін.

Результати проведеного аналізу свідчать, що автоматично підвищити продуктивність праці неможливо. Для цього необхідно проводити цілеспрямовані економічні заходи такі як розвиток продуктивних сил, інтенсифікація праці, застосування нових технологій виробництва,

вдосконалення систем та форм оплати праці, сучасні підходи до організації праці та матеріального її заохочення.

Отже, проведений аналіз сучасного рівня продуктивності праці в аграрних підприємствах України свідчить про пряму залежність продуктивності праці та основних економічних показників в сільському господарстві. Тому для всіх підприємств та управлінських структур необхідно розробити сучасні системи мотивації праці, основними елементами якої будуть інтереси та потреби обох сторін (робітників та господарюючих суб'єктів), раціональна організація праці, мотивація персоналу тощо. Кінцевим результатом таких дій буде зростання продуктивності праці і, як слідство, збільшення валового продукту.

Висновки до розділу 1.

1. Поняття «продуктивності» є загальним показником ефективності використання ресурсів, які залучаються на виробництво продукції. Проте найчастіше в економічній літературі поняття продуктивності застосовується саме для характеристики інтенсивності та ефективності використання саме трудових ресурсів.

2. Поняття «продуктивності» більш широке і являє собою ефективність використання земельних, енергетичних, матеріальних ресурсів, капіталу, праці тощо. Продуктивність дає змогу визначити ефективність діяльності на різних рівнях економічної системи. Продуктивність можна визначити на рівні виробничого підрозділу, на рівні підприємства, галузі, держави в цілому.

На відміну від загального поняття «продуктивності» продуктивність

праці характеризує рівень ефективності лише процесу праці.

3. Ефективність праці – це її доцільність, успішність, результативність. Чим більше виробляється продукції (в натуральному або грошовому виразі) на одиницю затраченого на виробництво часу (або на одного робітника, зайнятого на виробництві продукції), тим більш ефективна сама праця.

Кожне підприємство має свій рівень продуктивності праці, на коливання якого впливають різні чинники. Але для загальної ефективності діяльності будь-якого підприємства необхідно, щоб продуктивність праці зростала.

4. Середу усіх факторів впливу можна виділити фактори, які впливають на підвищення продуктивності праці, і фактори, які можуть впливати на її зниження. Однозначно на підвищення продуктивності праці будуть впливати покращення організації праці, підвищення рівня її оплати, поліпшення соціальних умов життя робітників.

Серед факторів, які можуть негативно впливати на продуктивність праці та стимулювати її зниження можна виділити несприятливі природно-кліматичні умови, недостатня забезпеченість підприємства матеріально-технічною базою, погана організація праці та інші фактори.

5. Показник продуктивності праці є важливим аргументом для економістів в прийнятті управлінських рішень. Рівень продуктивності праці може спонукати керівництво до поліпшення умов праці своїх робітників, їх соціальної захищеності, підвищення рівня заробітної плати та інших дій по управлінню підприємством.

Кожен економіст та керівник розуміє, що підвищення продуктивності праці сприяє реальному збільшенню виробництва продукції а, отже, і доходу підприємства. це є реальною можливістю отримати збільшені розміри прибутків, що сприятиме конкурентоспроможності підприємства на ринку.

6. В цілому по Україні продуктивність праці в 2018 році, у порівнянні з

2015 роком, зросла на 40,5%. При чому в рослинництві зростання склало 39,56%, а в тваринництві – 46,6%. Якщо порівнювати з 2010 роком, то продуктивність праці зросла майже в 2,5 рази. Із ростом продуктивності праці спостерігається і ріст заробітної плати робітників аграрної сфери.

7. Загалом, продуктивність праці є найважливішим економічним показником, що служить для визначення плодотворності трудової діяльності працівника – головної продуктивної сили суспільства.

РОЗДІЛ 2.

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

С(Ф)Г «Каскад» розташовано в Дніпропетровській обл., Криворізькому районі, с. Красіне, вул. Центральна, 59Б. Створене дане підприємство 22.01.2001 року.

Свідоцтво про державну реєстрацію юридичної особи видане Криворізькою районною державною адміністрацією Дніпропетровської області. Ідентифікаційний код суб'єкта підприємницької діяльності знаходиться в Єдиному державному реєстрі підприємств і організацій України.

Оскільки господарство знаходиться в зоні степів, то для цієї зони характерні чорноземні ґрунти, рівнинний рельєф, значну частину якого займають сільськогосподарські угіддя, а також ставки та водоймища, клімат помірно-континентальний, вологий з середньорічною температурою 10°C, з середньорічною кількістю опадів 460 мм. Товщина снігового покриву досягає 15-20 см. Глибина промерзання ґрунту становить 25-30 см. Перші заморозки на ґрунті з'являються в першій декаді жовтня, а останні – в третій декаді квітня. Діяльність господарства регулюється Статутом та установчим договором.

Головною діяльністю С(Ф)Г «Каскад» є:

01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;

01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів;

01.25 Вирощування ягід, горіхів, інших плодових дерев і чагарників;

01.30 Відтворення рослин;

01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід;

01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві;

01.63 Післяурожайна діяльність;

01.64 Оброблення насіння для відтворення;

46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин;

46.31 Оптова торгівля фруктами й овочами;

47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами;

47.19 Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах.

Основними показниками, якими визначається розмір підприємства, є показники валової та товарної продукції, валового доходу, а також показники площі та середньорічної чисельності працівників.

Площа сільськогосподарських угідь та середньорічна чисельність робітників — це натуральні показники розмірів та обсягів підприємства.

Економічними показниками, які свідчать про обсяги та розвиток підприємства є саме показники валової та товарної продукції.

Валова продукція — це грошовий вираз вартості всіх товарів та послуг, які були вироблені (надані) підприємством протягом звітного періоду (найчастіше протягом року). Грошовим виразом валової продукції є співставні ціни 2010 року, або собівартість виробництва.

Товарною продукцією виступає вартість реалізованої продукції за цінами реалізації, по різних каналах продажу продукції.

Таблиця 2.1

Показники розміру С(Ф)Г «Каскад»

Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017 у %
Валова продукція (постійних цінах 2010), всього, тис. грн.	4960,9	8819,0	6773,9	136,5
Товарна продукція, тис. грн.	6052,5	9729,2	7985,9	131,9
Валовий дохід, тис. грн.	9520,2	14809,6	12871,6	135,2
Площа с.-г. угідь, га, в т.ч. рілля	3140	3038	2991	95,3
Середньорічна чисельність працюючих, осіб	45	38	44	97,8

За даними таблиці 2.1 видно, що С(Ф)Г «Каскад» відноситься за розміром до середніх підприємств і у перспективі має намір його збільшувати. Свідченням цьому є збільшення у 2019р. в порівнянні з 2017 р. кількості виробленої валової продукції (у постійних цінах 2010 р.) на 36,5%, товарної продукції – на 31,9%, валового доходу – на 35,2%. В той же час спостерігається зменшення середньорічної чисельності працюючих на – 2,2% (1 особа). Тобто, можна зробити висновок, що підприємство підвищує ефективність функціонування.

Спеціалізація сільськогосподарського виробництва – це переважний розвиток однієї або кількох галузей у виробництві товарної продукції в окремих підприємствах і регіонах (районах, областях, природно економічних зонах).

С(Ф)Г «Каскад» здійснює виробництво окремих видів продукції в галузях рослинництва і тваринництва. Розвиток цих галузей визначає виробничий напрям господарства (таблиця 2.2).

Структура товарної продукції, наведена в таблиці 2.2, дає змогу стверджувати, що С(Ф)Г «Каскад» має спеціалізацію рослинницьку з розвинутим тваринництвом. Так як за 2017-2019 рр. у структурі товарної продукції галузь рослинництва займає 79,2%, а галузь тваринництва 20,8%.

Таблиця 2.2

Структура товарної продукції С(Ф)Г «Каскад»

Види продукції	2017		2018		2019		В середньому за три роки	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Зерно та зернобобові	2831,5	22,1	5192,6	40	6167,0	37,1	4730,4	33,5
Інша продукція рослинництва	6728,1	52,5	5887,3	45,4	6768,5	40,8	6461,3	45,7
Разом по рослинництву	9559,6	74,6	11079,9	85,4	12935,5	77,9	11191,7	79,2
М'ясо ВРХ	707,1	5,5	404,7	3,1	288,0	1,7	466,6	3,3
Молоко	2462,6	19,2	1449,9	11,2	2592,0	15,6	2168,2	15,3
Інша продукція тваринництва	86,0	0,7	44,4	0,3	791,0	4,8	307,1	2,2
Разом по тваринництву	3255,7	25,4	1899,0	14,6	3671,0	22,1	2941,9	20,8
Всього:	12815,3	100	12978,9	100	16606,5	100	14133,6	100

За даними цієї таблиці розрахуємо коефіцієнт спеціалізації досліджуваного підприємства:

$$K_c = 100 / 45,7 + 100,5 + 76,5 + 23,1 + 19,8 = 100 / 265,6 = 0,38,$$

що свідчить про верхню межу середнього рівня спеціалізації з розвинутим зерновиробництвом.

Основою матеріального і духовного виробництва у сільськогосподарському виробництві є земельні ресурси. Від характеру і рівня ефективності використання землі залежить розвиток продуктивних сил і масштаби виробництва підприємства. Земельні ресурси необхідні всім галузям народного господарства, однак їх роль у різних сферах суспільного виробництва не однакова. Якщо в промисловості, крім добувної, земля є лише просторовим базисом, то в сільському господарстві вона – головний засіб виробництва. Розглянемо склад та структуру земельних угідь (таблиця 2.3).

Як бачимо з наведеної таблиці, склад і структура земельних угідь підприємства за останні три роки змінилася. Площа сільськогосподарських

угідь в господарстві (2019 р.) складає 2991 га, тобто 100,0%, а це означає, що всі землі перебувають у землекористуванні. За три роки загальна земельна площа зменшилась на 149 га.

Таблиця 2.3

Склад і структура земельних угідь

Вид угідь	2017		2018		2019		2019 до 2017, +/-
	га	%	га	%	га	%	
Загальна земельна площа	3140	100	3038	100	2991	100	-149
Всього сільськогосподарських угідь, з них:	3140	100	3038	100	2991	100	-149
рілля	3035	96,7	2933	96,5	2887	96,5	-148
пасовища	105	3,3	105	3,5	104	3,5	-1

Площа ріллі займає 96,5%, зменшення за три роки складає 148 га, а на пасовища припадає 3,3% відповідно. Протягом трьох років зменшилась площа пасовищ на 1 га.

Проаналізуємо структуру посівних площ (таблиця 2.4). За даними таблиці видно, що найбільшу частку в структурі посівних площ займають озима пшениця – 43,9%, та соняшник – 40,7 %.

Таблиця 2.4

Структура посівних площ

Культури	2017		2018		2019		2019 до 2017 у %
	га	%	га	%	га	%	
Пшениця озима	850	39,8	1090	47,8	1000	43,9	117,6
Кукурудза на зерно	170	8	70	3,1	100	4,4	58,8
Ячмінь ярий	175	8,2	10	0,4	50	2,2	28,6
Ячмінь озимий	-	-	170	7,5	200	8,8	-
Соняшник	940	44	940	41,2	927	40,7	98,6
Всього посівів	2135	100	2280	100	2277	100	106,7

Також з даних, розміщених в таблиці 2.4, ми бачимо деякі зміни в площі посівів, а саме: збільшилась площа під озимою пшеницею. Тобто

господарство орієнтується на виробництво найбільш прибуткових сільськогосподарських культур.

В процесі господарської діяльності підприємства основні засоби відіграють неоднакову роль. З одного боку їх поділяють на виробничі і невиробничі основні засоби.

Невиробничі основні засоби – це матеріально-речові складові, які не приймають участі в процесі виробництва, а покликані обслуговувати адміністративну складову підприємства.

На відміну від них виробничі основні засоби безпосередньо задіяні в технологічних процесах виробництва продукції на різних її етапах. Саме завдяки цій частині основних засобів забезпечується отримання належного обсягу та якості продукції.

В свою чергу виробничі основні фонди поділяють на активну і пасивну частини. Цей поділ полягає у різному функціональному значенні використання цієї групи ресурсів.

До активної частини основних виробничих фондів відносять робочі машини, обладнання, інструменти, автоматизовані прилади тощо. До пасивної частини належать основні виробничі фонди, які безпосередньо не впливають на обсяги та якість продукції, а лише забезпечують належні умови для здійснення процесу виробництва. Це будівлі, споруди, інвентар та інші.

Співвідношення різних груп основних фондів в загальній їх вартості, визначене у відсотках, називають структурою основних фондів. Тобто це питома вага кожної видової групи основних фондів в загальній їх вартості.

В таблиці 2.5 розглянемо структуру основних виробничих фондів у С(Ф)Г «Каскад».

В загальному обсязі основних виробничих фондів у С(Ф)Г «Каскад» питома вага окремих їхніх видів протягом 2019 р. становила: будівель і споруд – 67,6%, транспортних засобів – 30,5%, сівалки – 14,5%.

Таблиця 2.5

Структура основних виробничих фондів

Види основних фондів	2017		2018		2019	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
Будівлі і споруди	4121	54,7	4210	61,6	4207	67,6
Трактори всіх видів	2100,3	27,8	-	-	118,5	1,9
Транспортні засоби:	1317,1	17,5	2499	38,4	1896,6	30,5
Культиватори	382,4	5,1	-	-	280,4	4,5
Борони дискові	316,8	4,2	-	-	381,6	6,1
Сівалки	617,9	8,2	613,7	9	900	14,5
Разом	7538,4	100	6836,3	100	6222,1	100

Отже, можна зробити висновок про те, що підприємство приділяло більше уваги придбанням нового обладнання, транспортних засобів та інших основних фондів, які необхідні для безперебійного функціонування підприємства, в наявних виробничих приміщеннях стан яких підтримувався за рахунок невеликих поточних ремонтів.

В таблиці 2.6 проведемо аналіз забезпеченості С(Ф)Г «Каскад» виробничими ресурсами.

Таблиця 2.6

Рівень забезпеченості С(Ф)Г «Каскад» виробничими ресурсами

Показники	Одиниці виміру	2017	2018	2019	2019 до 2017 у %
Загальна вартість майна	тис. грн.	23673	31916	39631	167,4
Середня вартість оборотних засобів	тис. грн.	23673	31916	39631	167,4
Середньооблікова чисельність працівників	осіб.	45	38	44	97,8
Середня вартість основних засобів	тис. грн.	9939	11468	13385	134,7
Коефіцієнт зносу основних засобів	-	0,7	0,7	0,6	85,7
Фондоозброєність	тис. грн.	220,9	301,8	304,2	137,7

Згідно приведених даних в таблиці 2.6 рівень забезпеченості підприємства виробничими ресурсами збільшилось в 2019 році порівняно з

2017 роком. По всіх показниках, підприємство розвивається. Показник фондоозброєності збільшився на 37,7%, і становить 304,2 тис. грн. на одного робітника.

Отже, підприємство приділяє увагу придбанню основних засобів та їх ремонту, з метою збільшення обсягів виробництва продукції та підвищення продуктивності праці.

2.2. Фінансовий стан підприємства

Від того, наскільки швидко обертаються грошові кошти, вкладені в активи підприємства, залежить фінансовий стан підприємства. Від швидкості обертання оборотних коштів безпосередньо залежать такі основні показники економічної діяльності підприємства як обсяг реалізованої продукції та прибуток.

В економіці є ряд показників, які свідчать про стабільність фінансового стану підприємства залежно від прискорення обертання оборотних коштів. По-перше, це розмір річного обороту. Підприємство з невеликим розміром оборотних коштів, завдяки ефективнішому їх використанню та швидкості обертання, здатне робити такий самий оборот як і підприємства з більшим обсягом коштів, але з меншою швидкістю обертання.

По-друге, підприємство може знижувати собівартість одиниці продукції. Завдяки оборотності знижується відносна величина витрат, а, отже, і собівартість.

По-третє, спостерігається зв'язок прискорення оборотності на одному з етапів кругообігу з прискоренням оборотності на інших його етапах.

Аналіз фінансового стану підприємства дозволяє визначити наскільки

ефективно здійснює свою господарську діяльність досліджуване підприємство. Більш того, фінансовий стан визначає здатність підприємства маневрувати в сучасних економічних умовах господарювання. Стійке фінансове становище свідчить про конкурентоздатність підприємства на ринку. Проведемо аналіз фінансового стану підприємства.

Фінансова стійкість підприємства обумовлюється діловою активністю, яка залежить від можливості обертатися капіталу підприємства. Розрахунок показників ділової активності підприємства наведені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Ділова активність підприємства

Показник	2017	2018	2019	2019 у % до 2017
Ресурсовіддача (коефіцієнт загальної оборотності капіталу), грн.	0,4	0,57	0,4	100,0
Коефіцієнт оборотності матеріально-виробничих запасів	1,0	1,1	1,2	120,0
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,3	0,3	0,2	66,7
Коефіцієнт оборотності засобів	0,3	0,4	0,5	166,7
Тривалість обороту, днів	1217	913	730	60,0

Коефіцієнт загальної оборотності капіталу показує розмір виручки від реалізації продукції в розрахунку на 1 грн. витрат діяльності підприємства. В С(Ф)Г «Каскад» цей показник складає 0,4 грн. виручки від реалізації на кожну гривню вкладених в діяльність підприємства ресурсів. Але позитивним є тенденція до зростання. Так, за досліджуваний період в 2018 році він дещо зріс.

Коефіцієнт оборотності матеріально-виробничих запасів зростає на 20%, що свідчить про зростання попиту на продукцію підприємства. Також тенденція зміни цього показника вказує, що доля виробничих запасів та незавершеного виробництва зменшується.

Невелике значення коефіцієнту оборотності засобів – 0,5. Слід зауважити, що цей показник за досліджуваний період постійно зростає. Оберненими темпами змінюється кількість днів, протягом яких здійснюється оборот засобів – з 1217 днів до майже 730 днів. Звідси можна зробити висновок, що підприємство вживає заходи для прискорення оборотності засобів, а саме для прискорення реалізації продукції.

Велике значення в аналізі фінансового стану підприємства має його ліквідність та платоспроможність. Під ліквідністю розуміють здатність підприємства розрахуватися з усіма своїми боргами своєчасно, а, отже, вказує на забезпеченість підприємства коштами.

Проаналізуємо показники ліквідності та платоспроможності підприємства в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Ліквідність і платоспроможність підприємства

Показник	2017	2018	2019	2019 у % до 2017
Коефіцієнт поточної (загальної) ліквідності (покриття)	7,8	7,1	8,0	102,6
Коефіцієнт швидкої (проміжної, термінової) ліквідності	9,6	9,2	9,7	101,0
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,1	0,1	0,1	100,0

Аналіз таблиці свідчить, що підприємство має достатньо коштів не лише для того щоб покривати поточні зобов'язання, але й розширювати діяльність та займатися інвестуванням. Коефіцієнт поточної (загальної) ліквідності (покриття) збільшився на 2,6%, що вказує на те, що розмір поточних активів підприємства перевищує поточні зобов'язання. Але слід зазначити, що даний показник знаходиться на середньому рівні, що свідчить про те, що підприємство недостатньо досконало використовує наявні оборотні активи.

Коефіцієнт швидкої (проміжної, термінової) ліквідності дорівнює 9,7 і за останні 5 років залишився майже незмінним (+1%). Це означає, що підприємство може покривати поточні зобов'язання як за рахунок грошових коштів, так і за рахунок фінансових надходжень.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності дорівнює 0,1 і за останні 5 років не змінився, що свідчить про стабільну роботу підприємства і його готовність негайно погасити поточні зобов'язання в розмірі 10% загального їх розміру.

Кінцевим показником економічної ефективності діяльності підприємства є показник рентабельності. В загальному розумінні рентабельність вказує на розмір прибутку, який приходить на 1 грн. активів підприємства. При аналізі фінансового стану підприємства визначають показники рентабельності як за валовим прибутком, так і за чистим прибутком. Проаналізуємо коефіцієнти рентабельності в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Коефіцієнти рентабельності

Показник	2017	2018	2019	2019 у % до 2017
Чиста рентабельність виробництва	0,81	0,86	0,87	107,4
Валова рентабельність виробництва	0,9	0,9	0,92	102,2
Чиста рентабельність продаж	0,47	0,49	0,5	106,4
Валова рентабельність продаж	0,58	0,57	0,58	100,0
Коефіцієнт рентабельності активів (капіталу)	0,2	0,2	0,26	130,0
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0,15	0,14	0,15	100,0

Як видно з таблиці 2.9, всі досліджені показники рентабельності зростають. Валова рентабельність виробництва дорівнює 0,87 грн. прибутку на кожну гривню витрат виробництва і за останні роки зросла на 7,4%. Чиста рентабельність виробництва зросла на 2,2% і складає 0,92 грн. на 1 гривню витрат виробництва.

Валова рентабельність продаж коливається в межах 0,5-0,6 грн. валового прибутку на кожному гривню виручки від реалізації продукції.

Якщо валова рентабельність продаж має сталий розмір, то чиста рентабельність продаж має тенденцію до зростання і складає 0,5 грн. чистого прибутку на кожному гривню виручки від реалізації продукції.

На підставі основних розрахованих показників фінансово-економічної діяльності підприємства можна скласти таблицю його фінансового потенціалу (таблиця 2.10).

Таблиця 2.10

Фінансові показники

Показник	2017	2018	2019
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,5	0,55	0,85
Коефіцієнт загальної ліквідності	7,8	7,1	8,0
Коефіцієнт швидкої ліквідності	9,6	9,2	9,7
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,1	0,1	0,1
Рентабельність активів	0,2	0,2	0,26
Рентабельність власного капіталу	0,15	0,14	0,15
Валова рентабельність виробництва	0,9	0,9	0,92
Валова рентабельність продаж	0,58	0,57	0,58

Отже С(Ф)Г «Каскад» має вище середнього стан фінансового потенціалу, що характеризується високим рівнем фінансової незалежності, загальної і швидкої ліквідності та рентабельності активів.

2.3. Рівень забезпеченості трудовими ресурсами та продуктивності праці

В контексті нашого дослідження основою ефективної діяльності підприємства є аналіз і контроль за правильним та ефективним

використанням трудового капіталу підприємства.

Трудові ресурси відіграють важливу роль у вирішенні організаційних, управлінських, економічних задач, які стоять перед керівництвом підприємства щодо досягнення стратегічних цілей підприємства. Праця людей є найбільш активним і вирішальним фактором ефективного виробництва, від якого залежать результати господарської діяльності.

Провідного значення в аналізі ефективності діяльності С(Ф)Г «Каскад» є аналіз забезпеченості підприємства трудовим капіталом. Від рівня забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та раціональності їх використання залежать обсяги виробництва продукції, інтенсивність використання обладнання, зниження собівартості продукції та, як слідство, збільшення прибутків і зростання рентабельності виробництва.

Важливе значення має оптимальна структура персоналу підприємства, яка залежить від особливостей виробництва, номенклатури виробів, спеціалізації виробництва та його масштабів. Питома вага кожної категорії працюючих змінюється з розвитком техніки, технології, організації виробництва. Структуру персоналу С(Ф)Г «Каскад» наведено у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Структура персоналу

Категорії персоналу	2017		2018		2019		2019 до 2017	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	+/-	%
Всього працівників з них:	45	100	38	100	44	100	-	97,8
керівники	1	2,2	1	2,6	1	2,3	0,1	100
спеціалісти	5	11,1	4	10,5	3	6,8	-4,3	60
робітники	36	80	31	81,6	39	88,6	8,6	108,3
МОП	3	6,7	2	5,3	1	2,3	-4,4	33,3

Дані таблиці 2.11 свідчать, що в цілому по підприємству кількість працівників у 2019 році в порівнянні з 2017 роком зменшилася на 2,2%, в тому числі питома вага робітників у загальній чисельності працівників

основної діяльності зросла на 8,6%, в той же час зменшилась питома вага спеціалістів на – 4,3% і молодшого обслуговуючого персоналу на – 4,4%.

Це свідчить про те, що керівництво господарства вишукує шляхи, які сприяли б підвищенню продуктивності праці у розрахунку на одного працівника по господарству в цілому, а також на одного працюючого по галузях.

Зменшення кількості спеціалістів і молодшого обслуговуючого персоналу – це результат нових методів керівництва, зокрема запровадження принципу більшої оплати за активнішу роботу, тобто підвищення посадових окладів за рахунок скорочення спеціалістів і молодшого обслуговуючого персоналу. Однак треба обов'язково перевірити, чи не призвело зменшення кількості спеціалістів до погіршення стану організації виробництва і трудової дисципліни, затримки освоєння нових виробів та нових технологій.

Немаловажним етапом в аналізі забезпеченості підприємства трудовим капіталом є аналіз руху персоналу. Персонал підприємства – категорія мінлива. Кількість робітників може змінюватись через звільнення, власне бажання працівників, через переміщення робітників на їх посадах та з інших причин. Велика плинність кадрів призводить до додаткових витрат підприємства на навчання персоналу, підготовку та перепідготовку кадрів, створення умов для нових робітників. Крім того на певний час знижується продуктивність праці.

Плинність кадрів називають оборотом робочої сили. Він може бути необхідним, який не залежить від керівництва підприємства, та вимушеним (або надмірним), який виникає внаслідок звільнення працівників через прогули, невиконання своїх обов'язків, недостатню кваліфікацію, порушення трудової дисципліни тощо.

Розрахунок руху робочої сили підприємства показує (таблиця 2.12), що на підприємстві коефіцієнт загального обороту збільшився у базовому

періоді на 42,3%, коефіцієнт обороту по прийому збільшився у звітному періоді на 49,5%.

Таблиця 2.12

Показники руху персоналу

Показники	Роки			Відхилення 2019 до 2017	
	2017	2018	2019	+/-	%
Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	58	38	52	-6	89,7
Коефіцієнт обороту по прийому	10,3	21,1	15,4	+5,1	149,5
Коефіцієнт обороту по вибуттю	8,6	23,7	11,5	+2,9	133,7
Коефіцієнт плинності кадрів	6,9	13,2	7,8	+0,9	113,0
Коефіцієнт загального обороту	18,9	44,8	26,9	+8	142,3

Особливу увагу приділяють коефіцієнту плинності кадрів, тому що плинність знижує продуктивність праці.

У С(Ф)Г «Каскад» коефіцієнт плинності кадрів збільшився у 2019 році на 13 %, що є не дуже позитивним.

Умовою відповідності стратегії підприємства, ефективного використання трудових ресурсів є раціональне використання робочого часу.

Наскільки повно використовується трудовий потенціал підприємства можна оцінити кількістю відпрацьованих днів (або годин) одним робітником за певний період часу, а також ступенем використання фонду робочого часу.

Використання фонду робочого часу різними категоріями робітників визначається середньою кількістю відпрацьованих днів за звітний період (рік, квартал, місяць) та середньою тривалістю робочого дня (або робочої зміни). Ці показники можна отримати та розрахувати на підставі табелів роботи та даних звіту праці.

Кількість відпрацьованих днів за звітний період (рік, квартал, місяць) залежить від таких факторів як кількість днів в році (якщо високосний рік), кількість вихідних та святкових днів, кількість днів чергової відпустки,

кількість днів хвороби по листу тимчасової непрацездатності, прогули та інші дні неявки на роботи з різних причин.

Середня тривалість робочого дня (або робочої зміни) залежить від величини встановленого робочого тижня та часу робочого дня, часу понадурочної роботи, часу простоїв протягом робочого дня (зміни) з різних причин та часу інших скорочень робочого дня.

Аналіз визначених показників полягає у порівнянні фактичних значень із запланованими.

Проведемо аналіз використання робочого часу у С(Ф)Г «Каскад» (таблиця 2.13).

Втрати робочого часу у господарстві через суб'єктивні причини (прогули, простої, додаткові відпустки з дозволу адміністрації) у розрахунку на одного працівника становили 5 год., а на всіх працівників – 220 год.

Ці втрати можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу. Недопущення цих втрат дало б можливість вивільнити 2 працівників.

Проте втрати робочого часу не завжди призводять до зменшення випуску продукції. Ці втрати можуть компенсуватися підвищенням продуктивності праці робітників підприємства.

Ефективність праці складається під впливом багатьох факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом.

Усвідомлюючи фактори впливу та їх дію на продуктивність праці можна досягти необхідних результатів. На рівні підприємства на продуктивність праці впливають інтенсивність праці, забезпеченість виробничого процесу технічними засобами та технологією виробництва тощо.

Використання робочого часу у С(Ф)Г «Каскад», 2019 рік

Показники	На одного робітника		Відхилення (+;-)	
	за планом	фактично	на одного робітника	на всіх робітників (44осіб)
Календарний фонд часу, днів у т.ч.:	365	365	-	-
- святкові	9	9	-	-
- вихідні	104	104	-	-
- кількість робочих днів	252	252	-	-
Невиходи на роботу, днів У т.ч. з поважних причин:	33	45	+12	528
- чергові відпустки	33	37,3	+4,3	189.2
- відпустки на навчання	22,4	21,9	-0,5	-22
- відпустки через вагітність і пологи	2	3	+1	44
- хвороби	4	2	-2	-88
- виконання громадських обов'язків	3	8	+5	220
	1,6	2,4	+0,8	35.2
Втрати робочого часу, днів У т.ч.:	-	5	+5	220
- простої	-	2	+2	88
- прогули	-	1	+1	44
невиходи з дозволу адміністрації				
Із них з ініціативи адміністрації	-	2	+2	88
- масові невиходи на роботу(страйки)	-	-	-	-
Відпрацьовано, днів	219	210	-9	-39.6
Тривалість робочого дня, год.	8	7,7	0,3	13.2
Усього тривалість робочого часу, год.	1752	1617	-135	-5940
Надурочно відпрацьований час, год.	-	3,6	+3,6	158.4
Невиробничі витрати часу, год.	-	104,4	+104,4	-4593.6

В будь-якому випадку кроки в напрямку підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві повинні враховувати природні, регіональні та галузеві особливості. Вагомою умовою підвищення продуктивності праці аграрного підприємства та збільшення обсягів виробництва продукції взагалі є раціональне, ефективне використання трудових, земельних ресурсів та засобів виробництва.

Серед усіх факторів підвищення продуктивності праці великого

значення набуває мотивація персоналу до трудової діяльності, спрямованої на досягнення стратегічних цілей підприємства.

Потреба конкретного підприємства в робочій силі розраховується виходячи з видів робіт, календарних строків їх виконання, норм виробітку та особливостей галузі. В галузі рослинництва такими факторами є посівні площі, терміни проведення робіт, агротехніка виробничих процесів та урожайність вирощуваних культур. Для тваринництва такими факторами є поголів'я тварин та їх продуктивність.

В таблиці 2.14 розглянемо наявність та використання трудових ресурсів в С(Ф)Г «Каскад».

Таблиця 2.14

Наявність та використання трудових ресурсів

Показники	2017	2018	2019	2019 в % до 2017
Середньорічна чисельність працівників, осіб	45	38	44	97,78
Ними відпрацьовано всього, тис. люд./год.	96,15	73,88	88,09	91,62
Відпрацьовано одним середньорічним працівником, люд./год.	2137	1944	2002	93,68
Річний запас робочого часу, тис. люд./год.	86,625	73,15	84,7	97,78
Коефіцієнт використання робочого часу	1,11	1,01	1,04	93,69
Трудозабезпеченність, осіб	1	1	2	200,0

Аналізуючи дану таблицю 2.14 ми можемо сказати, що середньорічна чисельність працівників звітного року порівняно до базисного зменшилась на 1 особу, відповідно до цього і зменшилася кількість відпрацьованих ними людино-години на 8,38%.

Одночасно з визначенням потреби в робочій силі намічають розподіл її по галузях господарства, передбачаючи в першу чергу із задоволення запитів провідних галузей.

Працівники основної діяльності розподіляються за галузями рослинництва і тваринництва із окремих груп культур і деяких видів тварин. Чисельність співробітників, зайнятих у кількох галузях, розподіляються пропорційно затратам робочого дня.

Показник продуктивності праці не тільки свідчить про ефективність використання трудових ресурсів, а й транслює як позитивні сторони, так і недоліки роботи самого підприємства.

В сільському господарстві для визначення рівня продуктивності праці застосовують систему натуральних та економічних показників. В першу чергу це зумовлено особливістю галузі, яка полягає у неспівпаданні робочого періоду з періодом виробництва продукції. Особливо в галузі рослинництва період виробництва має більш тривалий період часу, а робочий період має періодичний характер, коли саме застосовується жива та уречевлена праця в самому процесі виробництва.

Тому в сільському господарстві не слід чекати кінцевих результатів, а можна враховувати проміжні, які будуть свідчити про затрати праці на окремих виробничих операціях, за певні проміжки часу, завантаженість працівників на різних технологічних процесах різних культур.

Продуктивність праці в сільському господарстві характеризується системою прямих (повні) і проміжних (неповні) показників. Прямі показники визначаються кількістю продукції, що виробляється за одиницю робочого часу. Вони безпосередньо характеризують її рівень в окремих галузях, сільськогосподарських підприємствах або в сільському господарстві в цілому. Вони виражаються в натуральній і вартісній формі.

Для порівняння продуктивності праці в різних галузях і різних видів

продукції користуються наступними вартісними показниками, які відображені в таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Рівень річної продуктивності праці

Показники	2017	2019	2019 у % до 2017
Валова продукція в порівнянних цінах 2010 року, тис. грн.:			
всього	4960,9	6773,9	136,5
в т.ч. рослинництво	2484,4	3842,2	154,65
тваринництво	2476,5	2931,7	118,38
Затрати праці, тис. люд.-год.:			
всього	96,15	88,09	91,62
в т.ч. рослинництво	61,33	52,39	85,42
тваринництво	34,82	35,7	102,53
Вироблено за 1 люд.-год., грн.:			
всього	51,60	76,90	149,03
в т.ч. рослинництво	40,51	73,34	181,04
тваринництво	71,12	82,12	115,47

Наведені дані в таблиці 2.15 свідчать про те, що показники праці змінювались за всіма показниками. Продуктивність праці в цілому по підприємству значно зросла. Це пояснюється одночасним підвищенням вартості валової продукції (на 36,5%) та скороченням затрат праці (на 8,38%).

Значне підвищення аналізованого показника (майже вдвічі) відбулося у галузі рослинництва. Адже одержана валова продукція в порівнянних цінах в розрахунку на 1 часу в рослинництві збільшилась на 54,65%, а кількість людино-годин зменшилась 14,58%.

Господарству варто прикласти всіх зусиль для підтримання ефективності використання трудових ресурсів зайнятих на виробництві продукції. Прискорення темпів зростання продуктивності праці є однією з найголовніших умов підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва. Продуктивність праці формується під впливом багатьох факторів: природних умов, рівня кваліфікації працівників, розвитку науки і її

технологічного застосування, розмірів і ефективності засобів виробництва, раціональності розміщення сільськогосподарських галузей, спеціалізації і організації виробничого процесу.

В сільському господарстві можна підвищити продуктивність праці таким шляхом, як зростання врожайності сільськогосподарських культур і продуктивності тварин; впровадження комплексної механізації і амортизації виробництва; широке використання інтенсивних та індустриальних технологій виробництва в рослинництві і тваринництві; раціональне розміщення сільського господарства; економічно обґрунтовані спеціалізація і концентрація виробництва на базі міжгосподарської кооперації та агропромислової інтеграції; застосування прогресивних форм організації і оплати праці; зміцнення трудової та технологічної дисципліни.

Висновок до розділу 2.

1. С(Ф)Г «Каскад» відноситься за розміром до середніх підприємств і у перспективі має намір його збільшувати. Свідченням цьому є збільшення у 2019 році в порівнянні з 2017 роком кількості виробленої валової продукції (у постійних цінах 2010 р.) на 36,5%, товарної продукції – на 31,9%, валового доходу – на 35,2%. В той же час спостерігається зменшення середньорічної чисельності працюючих на – 2,2% (1 особа). Тобто, можна зробити висновок, що підприємство підвищує ефективність функціонування.

2. С(Ф)Г «Каскад» має рослинницьку спеціалізацію з розвинутим тваринництвом. Коефіцієнт спеціалізації досліджуваного підприємства дорівнює 0,38, що свідчить про верхню межу середнього рівня спеціалізації з розвинутим зерновиробництвом.

3. Рівень забезпеченості підприємства виробничими ресурсами збільшилось. По всім показникам, підприємство розвивається. Показник фондоозброєності збільшився на 37,7%, і становить 304,2 тис. грн. на одного робітника. Отже, підприємство приділяє увагу придбанню основних засобів та їх ремонту, з метою збільшення обсягів виробництва продукції та підвищення продуктивності праці.

4. Стійке фінансове становище свідчить про конкурентоздатність підприємства на ринку. Проведений аналіз фінансового стану підприємства свідчить, що підприємство вживає заходи для прискорення оборотності засобів, а саме для прискорення реалізації продукції.

5. Підприємство має достатньо коштів не лише для того щоб покривати поточні зобов'язання, але й розширювати діяльність та займатися інвестуванням. Коефіцієнт поточної ліквідності збільшився на 2,6%, що вказує на те, що розмір поточних активів підприємства перевищує поточні зобов'язання. Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, що підприємство може покривати поточні зобов'язання як за рахунок грошових коштів, так і за рахунок фінансових надходжень.

6. С(Ф)Г «Каскад» має вище середнього стан фінансового потенціалу, що характеризується високим рівнем фінансової незалежності, загальної і швидкої ліквідності та рентабельності активів.

7. В цілому по підприємству кількість працівників зменшилася на 2,2%, в тому числі питома вага робітників у загальній чисельності працівників основної діяльності зросла на 8,6%, в той же час зменшилась питома вага спеціалістів на – 4,3% і молодшого обслуговуючого персоналу на – 4,4%. Це свідчить про те, що керівництво господарства вишукує шляхи, які сприяли б підвищенню продуктивності праці у розрахунку на одного працівника по господарству в цілому, а також на одного працюючого по галузях.

8. Втрати робочого часу у господарстві через суб'єктивні причини

(прогули, простої, додаткові відпустки з дозволу адміністрації) у розрахунку на одного працівника становили 5 год., а на всіх працівників – 220 год. Ці втрати можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу. Недопущення цих втрат дало б можливість вивільнити 2 працівників.

9. Середньорічна чисельність працівників звітного року порівняно до базисного зменшилась на 1 особу, відповідно до цього і зменшилась кількість відпрацьованих ними людино-години на 8,38%. Одночасно з визначенням потреби в робочій силі намічають розподіл її по галузях господарства, передбачаючи в першу чергу із задоволення запитів провідних галузей.

10. Продуктивність праці в цілому по підприємству значно зросла. Це пояснюється одночасним підвищенням вартості валової продукції (на 36,5%) та скороченням затрат праці (на 8,38%). Значне підвищення аналізованого показника (майже вдвічі) відбулося у галузі рослинництва. Адже одержана валова продукція в порівняних цінах в розрахунку на 1 часу в рослинництві збільшилась на 54,65%, а кількість людино-годин зменшилась 14,58%.

РОЗДІЛ 3.

ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

3.1. Мотиваційні чинники підвищення продуктивності праці

Згідно з теорією Абрахама Маслоу (*Abraham Maslow*) «людина – це тварина, що постійно чогось хоче» [35]. Жоден з рівнів потреб не буде задовольнятися, поки не знайде задоволення найнижчий рівень – фізіологічні потреби (голод, спрага, потреба у житлі тощо). Перш ніж людина зможе переслідувати якісь інші цілі, їй треба задовольнити основні потреби. Задовольнити потреби нижчого рівня людина зможе отримуючи заробітну плату в достатньому обсязі. А отримувати заробітну плату можна завдяки виконання праці.

В ринкових умовах майже всі працівники отримують певний рівень оплати своєї праці. Працівники із керованої стали певною мірою керуючою системою. Працівник може вимагати від керівництва бажаний йому рівень заробітної плати. А якщо керівник не згоден платити – знайти собі інше місце роботи.

У відповідь роботодавець може заохочувати, або вимагати, підвищення результативності праці робітників для досягнення поставлених цілей обома сторонами. Роботодавцем – заради збільшення обсягів виробництва продукції і підвищення ефективності діяльності підприємства, а працівниками – заради отримання бажаного рівня оплати праці.

Для формування бажаного ставлення до праці, керівнику підприємства слід створювати належні умови, завдяки яким робітнику хотілося б сумлінно виконувати свої посадові обов'язки, самовдосконалюватися, професійно

зростати. Для цього на підприємстві слід розробити систему мотивації робітників до праці (рис. 3.1).

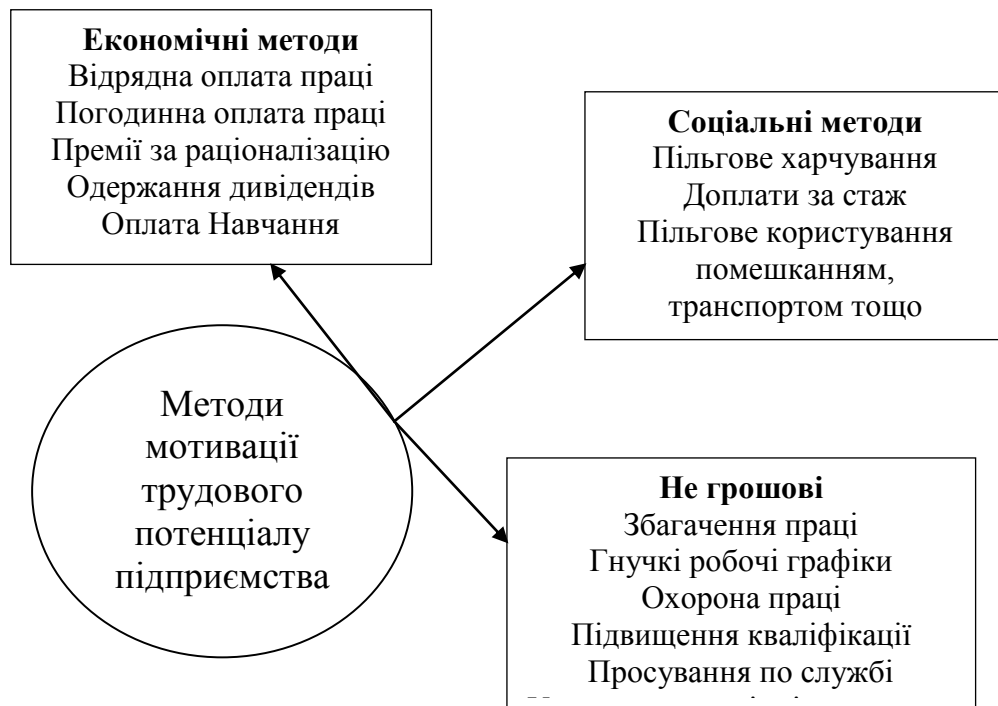


Рис. 3.1. Методи мотивації трудового потенціалу

Ця система складається з трьох напрямів. Перший, і найголовніший напрям – економічні мотиватори. До них можна віднести бажані для працівників системи і форми оплати праці, економічне стимулювання підвищення продуктивності праці у вигляді премій та дотацій, навчання та підвищення кваліфікації робітників за рахунок підприємства тощо.

Другий напрям методів мотивації трудового потенціалу – це соціальні методи. Це все, що дозволяє робітникам відчувати свою соціальну захищеність: безкоштовне (або пільгове) харчування, можливість отримати пільгове житло, безкоштовна доставка робітників на роботу транспортом підприємства, можливість влаштувати дітей у відомчий дитячий садок, можливість пільгового відпочинку під час відпустки та інші мотиватори.

І третій напрям – мотиватори, які дозволять робітникам відчутти себе важливими та необхідними для підприємства. до них можна віднести охорону праці робітників, гнучкі робочі графіки тощо.

Найважливішу роль у мотивації робітників до праці є її оплата. Вона повинна виконувати свою відтворювальну функцію і забезпечувати нормальне відтворення робочої сили відповідно кваліфікації працівника.

Заробітна плата неоднорідна за своєю структурою. Вона може складатися тільки з основної оплати праці, а може ще враховувати додаткову за певні результати виконаної роботи. Науковий підхід до організації оплати праці на підприємстві дозволяє стимулювати працівників, забезпечити виробництво конкурентоспроможної продукції, отримувати високі прибутки та забезпечити високий рівень рентабельності виробництва.

На рисунку 3.2 наведені основні моменти процесу удосконалення складових заробітної плати.

Удосконалення методів розподілу колективного заробітку з урахуванням трудового внеску члена колективу у кінцевий результат дозволить процесу розподілу заробітку бути прозорим, кожному робітнику самостійно визначати можливий рівень отримання заробітної плати та стимулювати кожного робітника більш повно віддаватись колективній праці.

Удосконалення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці забезпечить довіру робітників до керівного складу підприємства та вимагати від робітників підвищувати продуктивність праці.

Поліпшення стимулювання трудового потенціалу за використання та перевиконання виробничих завдань. Цей елемент процесу удосконалення складових заробітної плати ставить відповідальність кожного робітника за виконання своїх робочих функцій та результати праці.

Запровадження гнучких систем оплати праці буде стимулювати робітників збільшувати обсяги виробництва якісної продукції заради

отримання більш високого рівня заробітної плати.

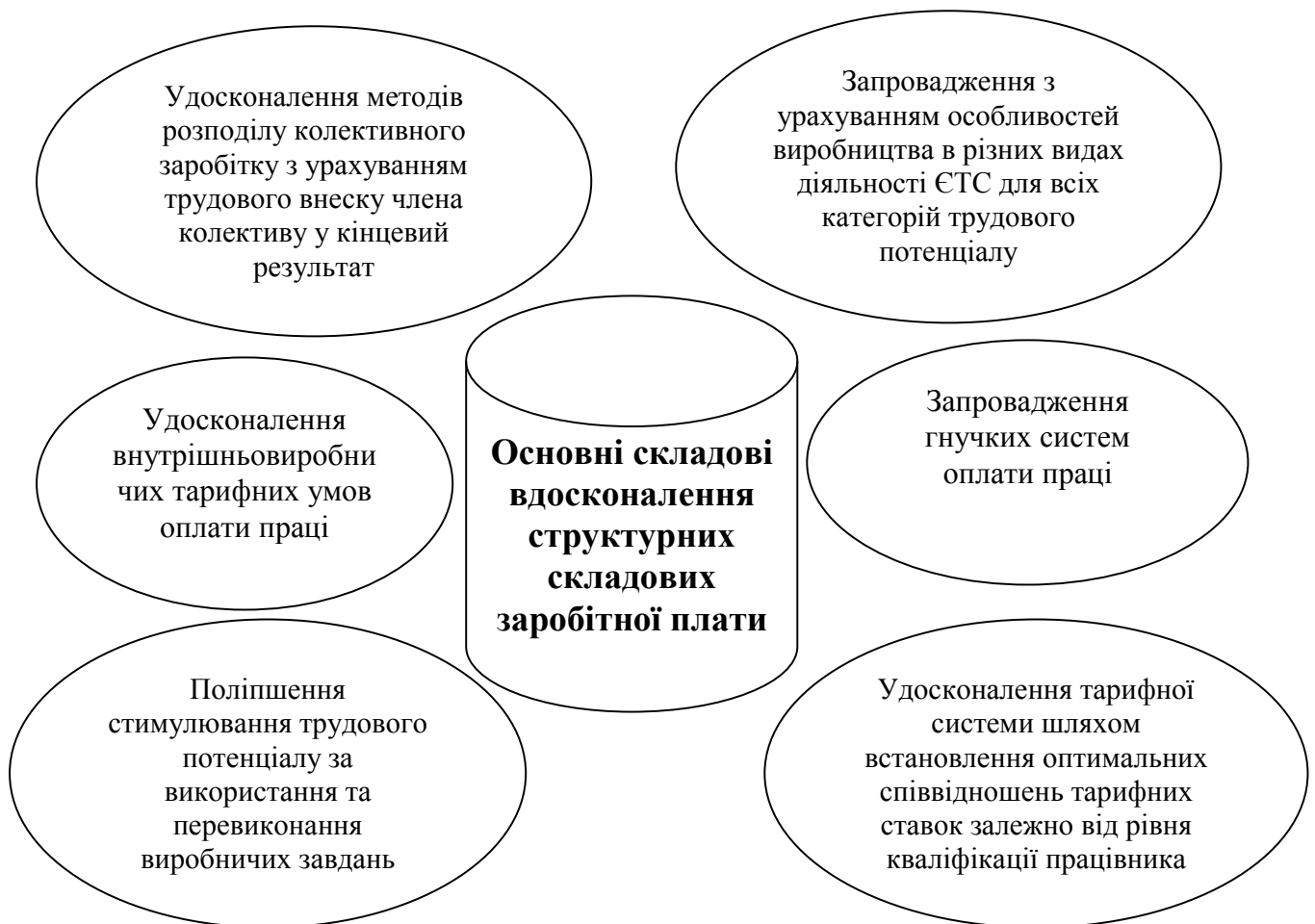


Рис. 3.2. Удосконалення структурних складових заробітної плати

Удосконалення тарифної системи шляхом встановлення оптимальних співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації працівника стимулюватиме працівників до самовдосконалення, підвищення своєї професійної майстерності та кваліфікації.

Крім того робітники більш відповідально будуть ставитись до трудової дисципліни оскільки самі будуть приймати рішення стосовно затвердження правил внутрішнього розпорядку підприємства. За сумлінне виконання своїх трудових обов'язків керівництво підприємства може застосовувати до працівників моральні (подяки, нагородження грамотою) та матеріальні

(грошові премії, коштовні подарунки) важелі.

Важливого значення набуває визнання робітника та його ролі в результатах діяльності підприємства. Коли робітник ставиться у приклад, коли оголошуються високі результати його праці, тим самим і сам робітник і інші працівники намагаються покращити свою роботу.

У разі порушення працівником трудових обов'язків, у разі необхідності, до нього можуть застосовуватись різні методи дисциплінарного впливу. Це можуть бути зауваження, догани та звільнення. Але ці методи є крайніми у переконанні робітника в ефективній праці.

Основними засобами забезпечення високої трудової відповідальності працівників в процесі та результатах праці є створення сприятливого клімату в колективі та умов праці, переконання, моральне та матеріальне стимулювання.

Стосовно сільськогосподарської праці тут найважливішим фактором мотивації робітника до праці та підвищення її продуктивності є соціальний рівень життя сільського населення. Він спонукає сільського мешканця до суспіль праці і визначає її продуктивність. Тривалий час продуктивність праці в сільському господарстві знижувалась в двічі а то і в тричі. Причиною цьому був низький рівень заробітної плати по галузі – майже на 50% нижче середнього рівня заробітної плати по економіці.

Люди, які працюють в сільському господарстві, не були зацікавлені в результатах своєї праці. Молодь і люди працездатного віку намагалися залишити сільську місцевість і переїхати до міста.

Із застосуванням механізму мотивації праці в сільському господарстві, із забезпеченням життєво необхідних потреб та інтересів мешканців сільської місцевості є резерви та потенціал в розвитку сільськогосподарської праці.

Останніми роками, як показали наші дослідження в розділі 1,

продуктивність праці в сільському господарстві зросла на 40,5%. При чому в рослинництві зростання склало 39,56%, а в тваринництві – 46,6%.

Трудовий потенціал в українців великий. Вони бажають працювати та здатні до праці. Питання лише розкрити цей потенціал та правильно використати фактори мотивації до праці.

На процес мотивації впливають багато факторів, але усіх їх звести до певних взаємодіючих факторів. Тут найважливішим фактором мотивації підвищення продуктивності праці є соціальний рівень життя сільського населення, який є основою духовного і матеріального забезпечення потреб людини, а також є первинним спонуканням до активної праці. Рівень заробітної плати визначається її продуктивністю. Протягом останнього десятиліття продуктивність праці в сільському господарстві знизилась майже в 2 – 3 рази. За минулий рік за даними Держкомстату заробітна плата в галузі сільського господарства становила лише 52 % середнього рівня по економіці.

Головним напрямком підвищення трудової мотивації є удосконалення форм і систем організації і оплати праці. Адже існуюча організація оплати праці не зовсім відповідає вимогам ринкової економіки і тому її необхідно поступово удосконалювати та пристосовувати до нових умов, які складаються в сільському господарстві.

Щоб спрямувати мотивацію праці у потрібне русло, матеріальні стимули мають бути узгоджені з виробничими критеріями, що піддаються впливу працівників сільськогосподарських підприємств і які можна визначити. Тобто проблему трудової мотивації треба розв'язувати на основі комплексного підходу (матеріальні, нематеріальні, технологічні фактори), необхідно розробити напрями спонукання трудових стимулів, спрямованих на активність працівників, на їхню трудову поведінку, заінтересованість у виконанні виробничого процесу, сприяють підвищенню продуктивності праці. Необхідно також звернути увагу на такі чинники мотивації праці, як:

- виявлення у працюючих внутрішніх мотивів до роботи;
- захопленість своєю працею;
- кар'єрний ріст працівників;
- встановлення ширших можливостей трудової діяльності;
- збагачення місту та культури праці.

Мотиваційний механізм праці у сільському господарстві має значні резерви та потенціал розвитку і при створенні сприятливих умов дає можливість його реалізувати і забезпечити життєво необхідні інтереси і потреби людини, подолати бідність на селі.

Люди, які працюють в сфері сільського господарства здебільшого не зацікавлені в своїй роботі. Більшість людей, які проживають в селах прагнуть переїздити до міста, оскільки в містах більша імовірність влаштуватись на високооплачувану роботу.

Як вже зазначалось, трудовий потенціал працівників великий, і його треба лине розкрити, використовуючи закони мотивації праці.

Тому на сьогодні роботодавці для того, щоб підвищити ефективне використання трудових ресурсів дедалі частіше використовують моральні та матеріальні стимули. Це в свою чергу призводить до підвищення продуктивності праці і покращення результатів діяльності організації в цілому.

В сільському господарстві рівень забезпеченості трудовими ресурсами та їх професійна кваліфікація частот виступають обмежувальним фактором для розвитку тих чи інших галузей. Насамперед, це інтенсивні галузі із трудомісткими та фондомісткими виробничими процесами. Такими галузями в сільському господарстві України є овочівництво, баштанництво, садівництво, вирощування цукрових буряків.

Часто такі підприємства, маючи сприятливі інші фактори: ґрунтово-

кліматичні умови, логістичну систему, сформовані ринки збуту продукції, через нестачу трудового капіталу не можуть збільшувати обсяги виробництва трудомісткої продукції. Саме нестача робочої сили може призвести до істотного скорочення виробництва плодів, ягід, коренеплодів та іншої продукції. А від цього певною мірою залежить розвиток галузі тваринництва, кормова база якого залежить від достатнього виробництва буряків, картоплі, плодів та іншої рослинницької продукції.

Великого значення у мотивації сільськогосподарської праці ї її сезонність. Мешканці сільських територій не мають гарантій в стабільності своєї трудової діяльності. Основними показниками, які характеризують сезонність праці, є коефіцієнт сезонності та амплітуда сезонної праці.

Коефіцієнт сезонності визначається відношенням кількості зайнятих працівників сільськогосподарської сфери у «піковий» період до середньорічної чисельності робітників. Цей показник можна розрахувати і кількістю людино-днів, відпрацьованих селянами у суспільному виробництві по відношенню до їх середньорічних показників.

Амплітуда сезонної зайнятості (розмах сезонності) це різниця між чисельністю зайнятих працівників у «піковий» період і кількістю працівників в період мінімального трудового напруження. Цей показник також можна розрахувати не кількістю робітників, а кількістю відпрацьованих ними людино-днів.

Фактором мотивації сільськогосподарських робітників до праці може бути пом'якшення сезонної зайнятості населення. Характерними напрямками такого пом'якшення виступають: оптимальне поєднання сільськогосподарського виробництва з несільськогосподарським (створення підсобних господарств, промислової переробки сільськогосподарської сировини тощо), оптимальне співвідношення рослинництва і тваринництва для залучення тимчасово вільних робітників у виробничих процесах іншої

галузі, раціональний підбір сільськогосподарських культур з орієнтацією на збігання виробничого процесу та процесу праці, запровадження на підприємствах гнучких графіків роботи, неповного робочого тижня, контрактів, надомництва тощо.

Враховуючи досліджені фактори мотивації праці загалом і сільськогосподарської зокрема С(Ф)Г «Каскад» пропонуємо запровадити систему морального та матеріального мотивування у вигляді:

- нагородження почесними грамотами;
- оголошення подяки на загальних зборах колективу господарства;
- представлення до нагород у районні та обласні адміністрації;
- нагородження цінними подарунками та преміями.

3.2. Система та фактори підвищення продуктивності праці

Щодо поліпшення використання трудових ресурсів в господарстві, то тут треба відмітити, що підвищивши продуктивність праці, можна поліпшити використання трудових ресурсів. Перш за все необхідно розглянути питання про те, чи можна виконувати той же обсяг робіт меншою кількістю працюючих, або ж розширювати виробництво, не змінюючи числа працівників. Але, звісно, для здійснення цих заходів необхідно або мотивувати працівників до збільшення продуктивності праці, або полегшити умови праці, використовуючи механізовані робочі місця, тобто зменшувати сегмент ручної праці і збільшувати механізацію робочих місць.

Щодо мотивації працівників, то вона має бути реальною, тобто мотивувати людину треба не тільки похвалою і грамотою, а перш за все матеріально, щоб працівник розумів, що за його додаткові зусилля директор

його преміює і заробітна плата буде залежати від виробленої ним якісної продукції.

Нехай залежність між виробленою продукцією і продуктивністю праці носить прямолінійний характер. Тоді рівень регресії має такий вигляд

$$Y_x = a + Bx$$

де, Y – продуктивність праці (соняшник);

x – вироблено продукції (соняшника);

a – параметр рівняння (постійна величина);

B – параметр рівняння (показує на скільки змінилась собівартість при збільшені урожайності).

Наведене рівняння розв'язуємо способом найменших квадратів для визначення параметрів і складаємо систему нормальних рівнянь:

$$\sum y = na + b\sum x$$

$$\sum xy = a\sum x + b\sum x^2$$

Для визначення параметрів складаємо додаткову таблицю.

Таблиця 3.1.

№ господарств	Вироблено продукції (x)	Продуктивність праці (y)	yx	x ²	y ²
1	22,4	272,8	6110,72	501,76	74419,84
2	13,1	544,17	7128,627	171,61	296121
3	29,3	253,2	7418,76	858,49	64110,24
4	20,6	380,4	7836,24	424,36	144704,2
5	15,4	520,8	8020,32	237,16	271232,6
6	23,8	340,7	8108,66	566,44	116076,5
7	28,8	280,2	8069,76	829,44	78512,04
8	24,4	315,0	7686	595,36	99225
9	20,0	375,4	7508	400	140925,2
10	18,3	420,0	7686	334,89	176400
11	29,9	400,5	11974,95	894,01	160400,3
Σ	246,00	4103,17	87548,04	5813,52	1622126,81
	22,40	373,02	7958,91	528,50	147466,07

$$4103,17 = na + 246,0b$$

$$87548,04 = 246a + 5813,52b$$

Із даної системи ми отримали наступні значення параметрів:

$$b = -13,5$$

$$a = 674,9$$

$$y_x = 674,9 - 13,5x$$

Ми бачимо, що при збільшенні урожайності собівартість зменшилась, а також слід зауважити що з підвищенням продуктивності праці, виробництво продукції збільшується.

Важливим завданням рядів динаміки є виявлення і кількісна характеристика основних тенденцій розвитку суспільно-економічних явищ. Найбільш досконалим способом виявлення закономірностей розвитку є аналітичне вирівнювання рядів динаміки.

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

$$y_t = a_0 + a_1 t$$

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:

$$a_0 = \frac{\sum y \sum t^2 - \sum y t \sum t}{n \sum t^2 - \sum t \sum t},$$
$$a_1 = \frac{n \sum y t - \sum y \sum t}{n \sum t^2 - \sum t \sum t}.$$

де, n – кількість періодів, які вивчаються;

y_t – теоретичне значення вирівняного ряду.

Для вирівнювання ми беремо динаміку продуктивності праці на виробництві соняшника.

Вихідні дані для вирівняного динамічного ряду продуктивності по прямій наведені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Роки	Продуктивність праці	t	t ²	yt	yt ²
2017	4,6	1	1	4,6	4,6
2018	4,4	2	4	8,8	17,6
2019	4,1	3	9	12,3	36,9
Σ	13,1	6	14	25,7	59,1

$$a_0 = \frac{1314 - 2576}{31466} = 487$$

$$a_1 = \frac{3257 - 1316}{31466} = 025$$

$$yt_{2020} = a_0 + a_1 \cdot 1 = 26,13 - 0,25 \cdot 1 = 25,88$$

$$yt_{2021} = a_0 + a_1 \cdot 2 = 26,13 - 0,25 \cdot 2 = 25,63$$

$$yt_{2022} = a_0 + a_1 \cdot 3 = 26,13 - 0,25 \cdot 3 = 25,38$$

Рішення прямої лінії, яка характеризує динаміку продуктивності зернових має вигляд:

$$y = 487 - 025t$$

Це означає, що в 2016 році, тобто році що передує початку нашого дослідження, вирівняна продуктивність праці на виробництві соняшника становила – 4,87, а середнє щорічне підвищення дорівнює 0,25.

Якщо дано сукупність показників y , що залежать від факторів x , то постає завдання знайти таку економетричну модель, яка б найкраще описувала існуючу залежність. Одним з методів є лінійна регресія. Лінійна регресія передбачає побудову такої прямої лінії, при якій значення

показників, що лежать на ній будуть максимально наближені до фактичних, і продовжуючи цю пряму одержуємо значення прогнозу. Процес продовження прямої називається екстраполяцією. Відповідно до цього постає задача визначити цю пряму, тобто рівняння цієї прямої.

Для побудови моделі регресійної залежності обсягів виробництва від прямих затрат праці вводимо вихідні данні (таблиця 3.3.)

Таблиця 3.3.

Вихідні дані

Показники	Прямі затрати праці, тис. люд.-год.	Вироблено продукції, тис. ц
Зерно без кукурудзи	5550,2	8616
Кукурудза на зерно	616,8	5000
Соняшник	5089,0	20900
Молоко	2592,0	11278
ВРХ	288,0	131

На основі цих даних ми будемо модель залежності обсягів виробництва від прямих затрат праці. (Додаток А) і знаходимо лінійне рівняння, яке має вигляд:

$$Y = 633 \cdot X$$

Це рівняння показує залежність обсягів виробництва від прямих затрат праці. Для того, щоб прослідкувати цю залежність ми підставляємо данні в рівняння де Y – це обсяг виробленої продукції, ц., X – прямі затрати праці тис. люд.-год.:

$$Y=633-5520,2=35132766$$

$$Y=633-6168=3904344$$

$$Y=633-5089,0=3221337,$$

$$Y=633-2592,0=1640736$$

$$Y=633-2880=182304$$

Провівши відповідні розрахунки ми бачимо, що чим більші прямі затрати праці, тим більший обсяг виробництва, а тому потрібно зауважити, що для того щоб збільшувались прямі затрати праці в господарстві, потрібно створити належний рівень праці.

3.3. Проект стимулювання підвищення продуктивності праці та впливу на ефективність діяльності підприємства

Для підвищення продуктивності праці робітники повинні бути зацікавлені в самому процесі своєї праці та в її результатах. Процес виробництва продукції повинен приносити працівникам моральне, естетичне, матеріальне та соціальне задоволення. З метою стимулювання підвищення продуктивності праці та впливу на ефективність діяльності С(Ф)Г «Каскад» пропонуємо проект вирощування шампінйонів (печериць).

Шампінйони – джерело багатьох поживних речовин. Вони містять багато білків (3 грама на 100 грам продукту), які легко засвоюються, великий відсоток амінокислот, вони багатші, ніж овочі, водорозчинними вітамінами. А ось цукру, жирів і калорій у шампінйонів дуже мало, а холестерину не міститься зовсім [36]

Пропозиції грибної продукції в Україні не покривають потребу навіть з врахуванням імпорту. Попит на грибну продукцію щорічно зростає на 10-

12%. Саме через це вирощування грибів є перспективним сільськогосподарським бізнесом.

Стислий огляд грибного ринку та перспективи.

Гриби відносять до традиційного виду продуктів слов'янської кухні. В Україні їх почали вирощувати промисловими масштабами років 30 тому. Тому вільну нішу зайняли імпортери. Імпорт грибної продукції характеризується значними цифрами: від \$500 млн. до \$1 млрд. за рік. Гриби завозять з Китаю, Польщі, Голландії. За останні роки виробництво український грибів збільшилося майже втричі.

Більше ніж в 50% великих міст Україні відсутні виробники свіжих грибів. Між тим, поряд більшості з них, та у багатьох сільськогосподарських товаровиробників є всі можливості для їх вирощування, а саме, сировина та субстратів (відходи сільгосп підприємств, птахофабрик, тваринних комплексів, лісопереробки тощо), приміщення промислових та сільськогосподарських підприємств, які пустують.

Попит на продукцію зростає щорічно на 10-12%, а її дефіцит – близько 100 тис. тон в рік.

Вирощування грибів не має сезонності, що характерно більшості сільськогосподарських культур відкритого ґрунту. З 1м² за вісім оборотів можна забезпечити врожай майже 200 кг, тобто практично неперервний цілорічний вихід товарної продукції.

Шампінйони. Культура *Agaricus bisporis* вирощується на компості, який виробляється з пташиного посліду або гною травоядних тварин. В підготовлений ґрунт вноситься міцелій на насінні або в рідкому стані, далі здійснюється інкубація і вирощування плодових тіл у приміщенні з регульованим мікрокліматом. Шампінйони плодоносять хвилями. Врожай

збирають протягом 2-2,5 місяців, таким чином, протягом року спостерігається 3-4 хвилі отримання товарної продукції.

Урожай прямо залежить від якості міцелія та правильно підібраного субстрату. В мережі Інтернет багато пропозицій від посередників та виробників міцелія, які працюють вже багато років і зарекомендували себе на ринку грибних штамів. Найбільш широкий вибір штамів, в тому числі материнських культур для подальшого розмноження представлений на сайті бельгійської компанії *Mycelia*. Доставка здійснюється по всьому світу. Середня вартість міцелій на площу 200 м² складає \$2-2,5 тис. На три хвили вирощування грибів за рік вартість посадкового матеріалу коштуватиме 167,4 тис. грн.

Субстрат для шампінйонів складається з відходів тваринництва та птахівництва. На традиційному субстраті або синтетичному *Agaricus*-компості можна отримати 33 кг грибів з 1 м².

Існує близько 200 сортів шампінйонів. Найбільш врожайними вважаються:

- 1) Силван 130. Американська селекція. Цей гібрид відрізняється бистрим ростом, високою врожайністю та невибагливістю вирощування;
- 2) Сомицел 512. Французька селекція. Цей гібрид довго дає врожай, але гриби вибагливі до умов вирощування.
- 3) Хаузер А15. Гриб відрізняється високою врожайністю. Не вибагливий до вирощування.

Обладнання. Оптимальним варіантом для вирощування грибів вважається споруда з трьома приміщеннями: для приготування субстрату, пророщування міцелія та для культивування. Повний автоматизований комплекс обладнання для теплиці площею 200 м², в який додатково включено субстратну машину, транспортери для подачі суміші,

парогенератори та систему автоматичного контролю клімату, коштує 2214 тис. грн. За добу з такого приміщення можна отримувати до 2 тон грибів. Якщо вважати, що гриби можна збирати по 2-2,5 місяці в три хвили за рік, протягом цього періоду підприємство може отримати 366 тон товарної грибної продукції.

Догляд за грибами не складний. Він полягає у підтриманні оптимального мікроклімату, своєчасний збір плодів, сортування і зберігання в холодильниках до реалізації. Відпрацьовані блоки видаляють з приміщення. Їх можна використовувати як органічне добриво для сільськогосподарських культур.

Персонал.

Для даного бізнесу у проектні обсяги наймати працівників не слід. Достатньо 2-3 працівника. Їх виробничі завдання наступні:

- висадка міцелій;
- догляд за урожаєм;
- збір продукції;
- обробка приміщення;
- підтримання оптимальних умов вирощування.

План виробництва.

Технологія виробництва грибів включає декілька основних етапів. У зв'язку з тим, що закупається готовий компост, то у виробничому циклі повністю відсутнє компостне виробництво (Додаток Б).

На першому етапі підприємство купує пастеризований компост, засіяний міцелієм та який містить необхідні для росту грибів мікроелементи. Компост упакований в спеціальну плівку і являє собою прямокутний блок вагою 20 кг. Сам міцелій, який знаходиться в блоці, знаходиться на ранньому

етапі зростання. Придбана партія компосту повинна відповідати площі пророщування.

На другому етапі здійснюється плодоутворення. Грибні блоки укладаються горизонтально. З верхньої частини брикету зрізується плівка, а бокові частини опускаються до дна для забезпечення єдиного компостного простору. Плівка в нижній частині брикету забезпечує збереження вологості, яка необхідна для отримання високого врожаю.

На третьому етапі здійснюється плодоношення та збір грибів. Термін отримання врожаю після заповнення камер компостом складає близько 35 днів. Низькою вважається врожайність 130-160 кг/т. Середня урожайність — 160-190 кг/т. Хороша та висока — 190-230 кг/т та від 230 кг/т відповідно. Температура на стадії збору грибів повинна становити 17-18°C.

Збір врожаю проводиться щоденно або з невеликими перервами між хвилями. Плодові тіла не зрізуються, а скручуються, потім злізаються залишки кореніжки. Збір грибів обов'язково у перчатках. Для зберігання гриби складаються у холодильну камеру. Якість грибів та терміни їх зберігання визначає вміст в них сухої речовини, яка складає близько 7-8%. У випадку збільшення цих показників гриби будуть водянистими, а термін зберігання не буде перевищувати 2 днів.

Реалізація продукції та ціни на гриби. Грибна продукція постачається споживачам у різноманітному вигляді: свіжі, заморожені, консервовані, сублімовані. Реалізувати продукцію підприємство може оптом посередникам, харчовим підприємствам та магазинам. Свіжі гриби оптом реалізуються за ціною 60-65 грн./кг. Загальна виручка від реалізації продукції за рік дорівнюватиме 20000-20500 тис. грн.

Виходячи з наведених розрахунків, навіть з врахуванням придбання додаткового обладнання для зберігання готової продукції, витрати на організацію бізнесу з вирощування грибів окуповуються протягом 2-х років.

Маркетологи вважають, що попит на свіжі та перероблені гриби буде збільшуватись найближчими роками не менше ніж на 6-8%. І найбільш популярним видом серед грибів в харчових цілях вважаються саме шампіньйони.

Рентабельність вирощування шампіньйонів.

Вартість проекту складає 476,5 тис. грн. Для реалізації планується залучити позикові кошти в розмірі 267,0 тис. грн. Термін кредиту – 24 місяці. Савка дисконтування – 15%. Відтермінування першого внеску – 3 місяці. Підготовчий період, включаючи ремонт та переоснащення приміщення займе час 4 місяці. Вихід на плановий обсяг продаж – 3 місяці (Додаток В).

Чистий прибуток проекту складає 85,7 тис. грн. Рентабельність продаж – 29,73%. Дисконтований термін окупності – 15 місяців.

Висновки до розділу 3.

1. Основною формою стимулювання працівників підприємства є заробітна плата, яка характеризує оцінку вкладу працівника у результати діяльності трудового колективу. Вона повинна задовольняти працівника за абсолютною величиною і правильно співвідноситись з рівнем оплати інших працівників підприємства.

2. Основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального

психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне і матеріальне стимулювання.

3. Щодо поліпшення використання трудових ресурсів в господарстві, то тут треба відмітити, що підвищивши продуктивність праці, можна поліпшити використання трудових ресурсів. Перш за все необхідно розглянути питання про те, чи можна виконувати той же обсяг робіт меншою кількістю працюючих, або ж розширювати виробництво, не змінюючи числа працівників. Але, звісно, для здійснення цих заходів необхідно або мотивувати працівників до збільшення продуктивності праці, або полегшити умови праці, використовуючи механізовані робочі місця, тобто зменшувати сегмент ручної праці і збільшувати механізацію робочих місць.

4. Модель регресійної залежності обсягів виробництва від прямих затрат праці показала, що чим більші прямі затрати праці, тим більший обсяг виробництва, а тому потрібно зауважити, що для того щоб збільшувались прямі затрати праці в господарстві, потрібно створити належний рівень праці.

5. Для підвищення продуктивності праці робітники повинні бути зацікавлені в самому процесі своєї праці та в її результатах. Процес виробництва продукції повинен приносити працівникам моральне, естетичне, матеріальне та соціальне задоволення. З метою стимулювання підвищення продуктивності праці та впливу на ефективність діяльності С(Ф)Г «Каскад» пропонуємо проект вирощування шампінйонів (печериць). Витрати на організацію бізнесу з вирощування грибів окупуються протягом 2-х років.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У дослідженні розкрито теоретичні аспекти підвищення продуктивності праці у С(Ф)Г «Каскад», здійснено аналіз даного процесу та внесено пропозиції щодо його вдосконалення у сучасних умовах. Це дало підстави для таких висновків:

1. Поняття «продуктивності» більш широке і являє собою ефективність використання земельних, енергетичних, матеріальних ресурсів, капіталу, праці тощо. Продуктивність дає змогу визначити ефективність діяльності на різних рівнях економічної системи. Продуктивність можна визначити на рівні виробничого підрозділу, на рівні підприємства, галузі, держави в цілому. На відміну від загального поняття «продуктивності» продуктивність праці характеризує рівень ефективності лише процесу праці.

2. Ефективність праці – це її доцільність, успішність, результативність. Чим більше виробляється продукції (в натуральному або грошовому виразі) на одиницю затраченого на виробництво часу (або на одного робітника, зайнятого на виробництві продукції), тим більш ефективна сама праця.

Кожне підприємство має свій рівень продуктивності праці, на коливання якого впливають різні чинники. Але для загальної ефективності діяльності будь-якого підприємства необхідно, щоб продуктивність праці зростала.

3. Середу усіх факторів впливу можна виділити фактори, які впливають на підвищення продуктивності праці, і фактори, які можуть впливати на її зниження. Однозначно на підвищення продуктивності праці будуть впливати покращення організації праці, підвищення рівня її оплати, поліпшення соціальних умов життя робітників.

Серед факторів, які можуть негативно впливати на продуктивність

праці та стимулювати її зниження можна виділити несприятливі природно-кліматичні умови, недостатня забезпеченість підприємства матеріально-технічною базою, погана організація праці та інші фактори.

4. Показник продуктивності праці є важливим аргументом для економістів в прийнятті управлінських рішень. Рівень продуктивності праці може спонукати керівництво до поліпшення умов праці своїх робітників, їх соціальної захищеності, підвищення рівня заробітної плати та інших дій по управлінню підприємством.

Кожен економіст та керівник розуміє, що підвищення продуктивності праці сприяє реальному збільшенню виробництва продукції а, отже, і доходу підприємства. це є реальною можливістю отримати збільшені розміри прибутків, що сприятиме конкурентоспроможності підприємства на ринку.

5. В цілому по Україні продуктивність праці в 2018 році, у порівнянні з 2015 роком, зросла на 40,5%. При чому в рослинництві зростання склало 39,56%, а в тваринництві – 46,6%. Якщо порівнювати з 2010 роком, то продуктивність праці зросла майже в 2,5 рази. Із ростом продуктивності праці спостерігається і ріст заробітної плати робітників аграрної сфери.

6. Загалом, продуктивність праці є найважливішим економічним показником, що служить для визначення плодотворності трудової діяльності працівника – головної продуктивної сили суспільства.

7. С(Ф)Г «Каскад» здійснює виробництво окремих видів продукції в галузях рослинництва і тваринництва. Розвиток цих галузей визначає виробничий напрям господарства. Так, за період з 2017 по 2019 роки у структурі товарної продукції галузь рослинництва займає 79,2%, а галузь тваринництва – 20,8%. Коефіцієнт спеціалізації дорівнює 0,38, що свідчить про верхню межу середнього рівня спеціалізації з розвинутим зерновиробництвом.

8. С(Ф)Г «Каскад» відноситься за розміром до середніх підприємств і у перспективі має намір його збільшувати. Свідченням цьому є збільшення у 2019 році в порівнянні з 2017 роком кількості виробленої валової продукції (у постійних цінах 2010 р.) на 36,5%, товарної продукції – на 31,9%, валового доходу – на 35,2%. В той же час спостерігається зменшення середньорічної чисельності працюючих на – 2,2 % (1 особа). Тобто, можна зробити висновок, що підприємство підвищує ефективність функціонування.

9. Забезпеченість підприємства виробничими ресурсами достатньо висока. По всіх показниках підприємство розвивається. Фондоозброєність збільшилась на 37,7% і становить 304,2 тис. грн. Отже, підприємство приділяє увагу придбанню основних засобів та їх ремонту з метою збільшення обсягів виробництва продукції та підвищення продуктивності праці.

10. Стійке фінансове становище свідчить про конкурентоздатність підприємства на ринку. Проведений аналіз фінансового стану підприємства свідчить, що підприємство вживає заходи для прискорення оборотності засобів, а саме для прискорення реалізації продукції. Підприємство має достатньо коштів не лише для того щоб покривати поточні зобов'язання, але й розширювати діяльність та займатися інвестуванням. Коефіцієнт поточної ліквідності збільшився на 2,6%, що вказує на те, що розмір поточних активів підприємства перевищує поточні зобов'язання. Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, що підприємство може покривати поточні зобов'язання як за рахунок грошових коштів, так і за рахунок фінансових надходжень. С(Ф)Г «Каскад» має вище середнього стан фінансового потенціалу, що характеризується високим рівнем фінансової незалежності, загальної і швидкої ліквідності та рентабельності активів.

11. С(Ф)Г «Каскад» повністю забезпечено працівниками. Розрахунок руху робочої сили показує, що на підприємстві коефіцієнт загального

обороту збільшився у базовому періоді на 42,3%, коефіцієнт обороту по прийому збільшився у звітному періоді на 49,5%. Особливу увагу приділяють коефіцієнту плинності кадрів, тому що плинність знижує продуктивність праці. У С(Ф)Г «Каскад» коефіцієнт плинності кадрів збільшився у 2019 році на 13%, що є не дуже позитивним.

12. Рівень річної продуктивності праці в С(Ф)Г «Каскад» має чітку тенденцію до зростання. Це пояснюється одночасним підвищенням вартості валової продукції (на 36,5%) та скороченням затрат праці (на 8,38%). Значне підвищення аналізованого показника (майже вдвічі) відбулося у галузі рослинництва. Адже одержана валова продукція в порівняних цінах в розрахунку на 1 часу в рослинництві збільшилась на 54,65%, а кількість людино-годин зменшилась 14,58%.

13. Побудована нами модель регресійної залежності обсягів виробництва від прямих затрат праці показує, що чим більші прямі затрати праці, тим більший обсяг виробництва, а тому потрібно зауважити, що для того щоб збільшувались прямі затрати праці в господарстві, потрібно створити належний рівень праці.

14. Для підвищення продуктивності праці робітники повинні бути зацікавлені в самому процесі своєї праці та в її результатах. Процес виробництва продукції повинен приносити працівникам моральне, естетичне, матеріальне та соціальне задоволення. З метою стимулювання підвищення продуктивності праці та впливу на ефективність діяльності С(Ф)Г «Каскад» пропонуємо проект вирощування шампінйонів (печериць). Витрати на організацію бізнесу з вирощування грибів окупуються протягом 2-х років.

На підстав проведеного аналізу діяльності С(Ф)Г «Каскад» пропонується:

– запровадити систему морального та матеріального мотивування у вигляді: нагородження почесними грамотами; оголошення подяки на

загальних зборах колективу господарства; представлення до нагород у районні та обласні адміністрації; нагородження цінними подарунками та преміями.

- дотримуватись науково обґрунтованих норм робочого часу працівників;

- для заохочення робітників до праці та підвищення ефективності діяльності підприємства запровадити проект з вирощування шампінйонів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Статистичний збірник «Сільське господарство України – 2018» – Київ. 2019. – 235 с.
2. Агнарсон, С. О совокупной производительности / С. Агнарсон // Труд за рубежом. – 2010. – №3.
3. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників //Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С. 42-48.
4. Бугуцький О. Ефективне використання праці – основа підвищення продуктивних сил суспільства //Україна: аспекти праці – 2000 – № 3 – С. 3-9
5. Вітвіцька О. В. Нормативне використання капіталу – основа підвищення продуктивності //Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 6. – С. 3 - 7.
6. Вітвіцький В. Наукові аспекти нормативної продуктивності праці // Україна: аспекти праці. – 2003.– № 7. – С. 48-51
7. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці //Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 29-33
8. Гарбузюк, О.О. Розробка і впровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві / О.О. Гарбузюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1_garbuzyuk.php
9. Горбонос, Ф. В. Економіка підприємства [Текст] : підручник / Ф. В. Горбонос, Г. В. Черевко, Н. Ф. Павленчик. – К. : «Знання», 2010. – 345 с.
10. Гринчуцький, В.І. Економіка підприємства: навчальний

посібник [Текст] / В.І. Гринчуцький, Е.Т. Карапетян, Б.В. Погріщук. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.

11. Грішнова, О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 356 с.

12. Дієсперов В.С. Фактори продуктивності праці //Економіка АПК. – 2003. – № 12. – С.46-53

13. Дієсперов В. Продуктивності праці – критерій стану і спроможності господарства // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 41-45

14. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник/ В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов та ін; Мін-во освіти і науки України, Донбаська державна машинобудівна академія. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 255 с.

15. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення // Україна: аспекти праці. – 2004. – №3. – С. 25-29

16. Зленко, А.М. Оцінка працівників методом «360 градусів» [Електронний ресурс] / А.М. Зленко. – Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/potapova/library/zlenko.pdf>

17. Ляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Київ: Знання, 2010. 476 с.

18. Кирич Н.Б. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств. Україна: аспекти праці, 2009. № 3. с. 39-42.

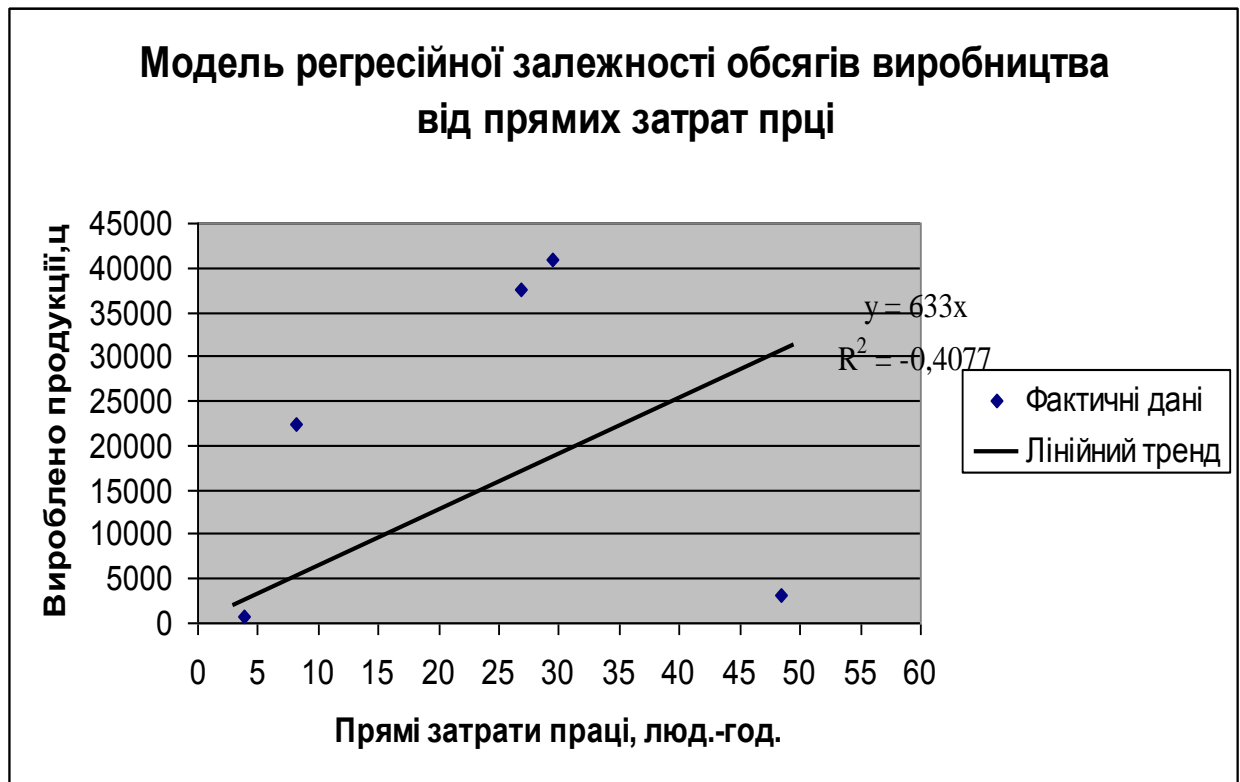
19. Колот, А. М. Мотивація персоналу [Текст]: підручник / А. М. Колот. –К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

20. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

21. Костенко, О.Т. Сутність та соціально-економічне значення підвищення продуктивності праці в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Т.О. Костенко // Теоретичні та прикладні питання економіки. – Режим доступу: http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2013_28/zb28_38.pdf
22. Ломанов І. Про показник оцінки продуктивності виробництва // Економіка України. - 2003. - № 8. - С.86-87
23. Лучанинов С. Исследование работ как метод повышения производительности //Справочник экономиста. - 2007. - № 1. - С. 75-82
24. Мних Є.В., Барабаш Н.С. Фінансовий аналіз: підручник. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет, 2014. 536 с.
25. Мотивация персонала как инструмент повышения стоимости компании // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadry.ru/articles/detail.php?ID=13955>
26. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія : в 3 томах. Київ : «Академія», 2012. Т. 3. 951 с.
27. Петрашак О.О. Соціально-економічні важелі підвищення продуктивності праці в системі чинників її зростання в сучасних умовах. Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки. 2014. Вип. 27. С. 403-411. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvbdfa_2014_27_62.pdf
28. Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь [Текст] / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стардубцева – [5-е изд., пер. и доп.]. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
29. Семикіна М. В. Трудоресурсне забезпечення регіонів: вибір пріоритетів розвитку / Семикіна М.В., Пустовіт М.В. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ століття: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. – Т.2. – К. : КНЕУ, 2012. – С.370 -379.

30. Складарская, В. А. Управленіе персаналом [Текст] : учебно-практычнае пасабіе / В. А. Складарская. – М. : МГУТУ, 2004. – 64 с
31. Слободчыкова Ю.В. Шляхі пiдвышэння прадуктыўнасці праці. Еканоміка та пiдпрыемніцтва. 2009. № 5. С. 279-281.
32. Слободчыкова Ю.В. Прадуктыўнасць праці як планова-эканамічны паказнік рынковай сістэмы. Еканоміка та пiдпрыемніцтва. 2010. № 4. С. 335-338.
33. Шамрай Л. В. Совершенствование управления производительностью труда на предприятии: автореферат дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина. – Волгоград, 2009. – 21 с.
34. <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>
35. <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29109/>
36. <https://homebiznes.in.ua/vyroschuvannya-shampinjoniv-yak-ideya-domashnoho-biznesu/>.

ДОДАТКИ



План виробництва грибів

Етап / Тривалість, тижні.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Реєстрація	X										
Облаштування приміщення		X	X								
Ремонт приміщення				X	X						
Закупівля обладнання						X	X				
Навчання персоналу								X	X		
Покупка компосту										X	
Начало роботи											X

Капітальні витрати на виробництво про вирощуванню шампінйонів

Найменування	Кількість	Ціна, тис. грн.	Всього витрат, тис. грн.
Система вентиляції та кондиціонування	1	305,2	305,2
Холодильні камери	1	114,5	114,5
Стелажі	2	27,0	54,0
Господарський інвентар	1	3,0	3,0
Обладнання (лабораторія)	1	190,8	190,8
Всього:			667,5