

**Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет менеджменту і маркетингу
Кафедра економіки**

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

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

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

Здобувач

Красільна О.С.

**Науковий керівник,
д.е.н., проф.**

Вінченко І.І.

Дніпро – 2022

**ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ**

Факультет: менеджменту і маркетингу

Кафедра: економіки

Спеціальність: 051 «Економіка»

Освітній ступінь: «Магістр»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____

«_____» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу магістра студенту

Красільній Олесі Сергіївні

1. Тема роботи: «Обґрунтування ефективності використання трудового потенціалу»

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

затверджені наказом вищого навчального закладу від «12» листопада 2021 року № 3512

2. Строк подання студентом роботи: _____

3. Вихідні дані до роботи: річні звіти підприємства, виробничо-фінансові плани.

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

Вступ

1. Теоретичні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємства

2. Стан ефективності використання трудового потенціалу підприємства

3. Напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Висновки і пропозиції

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

1. Основні показники виробничо-фінансової діяльності

2. Аналітичне вирівнювання трудомісткості сільськогосподарських культур

3. Вартісні показники продуктивності праці

4. Залежність продуктивності праці від затрат праці на 1 га і врожайності пшениці

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємств	вересень 2021	
2	Аналіз результатів господарської діяльності та ефективності використання трудового потенціалу підприємства	жовтень 2021	
3	Напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства	листопад 2021	
4	Висновки та пропозиції	грудень 2021	
5	Оформлення дипломної роботи	січень 2022	

Студент _____
(підпис)

Красільна О.С.

Керівник роботи _____
(підпис)

Вініченко І.І.

РЕФЕРАТ

Тема: «ОБГРУНТУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ»

Дипломна робота магістра: 75 с., 7 рис., 25 табл., 3 додатки, 41 літературне джерело.

Об'єкт дослідження є стан використання трудового потенціалу на підприємстві.

Метою роботи є оцінка ефективності використання трудового потенціалу та визначення шляхів його підвищення.

Методи дослідження: економіко-статистичний, абстрактно-логічний, економіко-математичний, метод оптимізації.

Розглянуто сутність категорії «трудоий потенціал». Розкриті підходи та методи оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств, досліджені фактори, що впливають на нього. Проведено оцінку стану використання трудового потенціалу підприємства та визначено його продуктивність. Обґрунтовані напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу з урахуванням його фактичного стану та можливих резервів зростання продуктивності.

Результати впроваджені в господарську діяльність ТОВ «Улянівка-Агро» Олександрійського району Кіровоградської області.

Українською мовою: трудовий потенціал, персонал, підприємство, трудомісткість, продуктивність праці.

Російською мовою: трудовой потенциал, персонал, предприятие, трудоемкость, производительность труда.

Англійською мовою: labor potential, staff, enterprise, labour intensity, labour productivity.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ	8
1.1. Поняття трудового потенціалу, його склад та структура	8
1.2. Ефективність використання трудового потенціалу підприємств	17
1.3. Чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу	21
Висновки до розділу I	25
РОЗДІЛ 2. СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	27
2.1. Організаційно–економічна характеристика діяльності підприємства	27
2.2. Використання трудового потенціалу підприємства	35
2.3. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства.....	40
Висновки до розділу II	47
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	49
3.1. Шляхи оптимізації ресурсного потенціалу підприємства	49
3.2. Стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу підприємства	55
3.3. Удосконалення соціально-економічних факторів ефективності використання трудового потенціалу	60
Висновки до розділу III	67
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми дослідження.

Трансформація економіки країни, її інтеграція в світову економіку, необхідність інтенсифікації інноваційних процесів висувають нові вимоги до використання такого економічного ресурсу як праця. Людський капітал, виступаючи основою інтелектуального капіталу, в останні роки все більшого впливу здійснює на розвиток виробничих сил суспільства. Швидке й динамічне занурення інтелектуального капіталу у виробництво змінює його характер, забезпечуючи тим самим зростання його ефективності. В процесі розвитку продуктивних сил змінюється не лише гармонічна, раціональна будова капіталу, оскільки зростання технічної оснащеності базується на більш складній за своєю кваліфікацією і рівнем підготовки працею, але й методи оцінки людського капіталу.

Нові вимоги, які постають перед працівниками, нова техніка потребує і нових робітників, які вміють її використовувати. В результаті власність робочої сили, а відповідно з нею й людського капіталу, як частки інтелектуального капіталу, підвищується, і це здійснює безпосередній вплив на динаміку будови капіталу і, як наслідок, на продуктивність всіх факторів виробництва – речовинних та особистих.

Провідна роль при цьому приділяється продуктивності праці як фактору зростання національного добробуту кожного громадянина. Це особливо актуально у зв'язку з загальносвітовою тенденцією, яка пов'язана з тим, що вичерпані можливості екстенсивного розвитку підприємства і високими темпами інноваційного розвитку середовища. Незалежно від типу економіки головним джерелом економічного росту є підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Однак постійні зміни економічних відносин в країні в останні десятиліття акцентувала увагу на питанні управління ростом ефективності використання трудового потенціалу і продуктивності праці.

Отже, людський компонент є найбільш складним об'єктом управління і, в той же час, це єдина складова в економічній системі, яка дозволяє створювати вартість. Персонал будь-якого підприємства є активним елементом, який впливає на результати його діяльності. Чим більш інноваційною є економіка, тим більшого значення набуває грамотне використання трудового потенціалу складної системи, яким являється сучасний суб'єкт господарювання. І саме персонал, люди, об'єднані для спільної діяльності через ефективне управління, що виступає основною конкурентною перевагою підприємства.

Мета дипломної роботи є оцінка ефективності використання трудового потенціалу та визначення шляхів його підвищення.

Завданнями дипломної роботи є:

- обґрунтування теоретичних основ ефективності використання трудового потенціалу підприємств та виявлення факторів, які на нього впливають;
- розкрити сучасний стан використання виробничих ресурсів в підприємстві;
- визначити ефективність використання трудового потенціалу в аграрному підприємстві;
- розкрити резерви підвищення економічної ефективності використання трудового потенціалу в аграрному підприємстві.

Об'єктом дослідження є стан використання трудового потенціалу на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти оцінки стану використання трудового потенціалу та виявлення факторів, які підвищують економічну ефективність його використання.

Суб'єкт дослідження товариство з обмеженою відповідальністю «Улянівка-Агро» Олександрійського району Кіровоградської області.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження є системний підхід та діалектичний метод пізнання. З метою

аналізу кількісних та якісних показників ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві застосовують наступні методи: теоретичного узагальнення; аналізу та синтезу; статистичного аналізу, а саме порівняння, групування, оцінки фактичних даних про трудові ресурси підприємств.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та нормативні акти України, звітність аграрних підприємств Кіровоградської області, праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених з питань управління трудовими ресурсами, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, ресурси інформаційної мережі Internet, результати власних досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів в дипломній роботі полягає в формуванні ефективності використання трудового потенціалу підприємства з урахуванням характеру трансформаційного впливу матеріальних і нематеріальних факторів.

Апробація результатів дипломної роботи здійснена на міжнародній науково-практичній конференції (м. Дніпро, 2021 р).

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, список використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи 75 сторінок, 25 таблиць, 7 рисунків, 3 додатки та списку використаних джерел (41 найменування).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Поняття трудового потенціалу, його склад та структура

Нині в суспільстві трудовий потенціал виступає джерелом економічного росту і соціального прогресу. Причому інтенсивність економічного зростання безпосередньо залежить від рівня розвитку і використання трудового потенціалу.

Трудовий потенціал має ряд унікальних властивостей. По-перше, він має системний характер, тобто його неможливо узагальнити лише як суму досвіду, освіти та компетенцій. По-друге, цей потенціал непрозорий за своєю природою, тобто для нього характерним є наявність схованих властивостей, які неможливо виміряти прямо, а лише через певні умови, в яких вони проявляються. В-третьє, трудовий потенціал характеризується зовнішньою обумовленістю. Це означає, що для його формування і реалізації визначальне значення мають «зовнішні» відносно до нього умови і фактори.

Оцінка трудового потенціалу підприємства, як структурної одиниці національної економіки, дає можливість прогнозувати і оптимізувати розвиток підприємства, галузі, регіону в цілому. Разом з тим для любого керівника вимогою часу є можливість моніторингу наявних в його розпорядженні ресурсів, і в першу чергу трудових.

Необхідність в оцінці трудового потенціалу пов'язана як з потребою більш ефективного використання персоналу, так і з аналізом стану трудових ресурсів, в тому числі і при визначенні ринкової ціни підприємства, для розрахунку обсягів витрат на трудові ресурси при його діяльності і в тому числі при антикризовому управлінні. Також визначення трудового потенціалу важливо при вирішенні інноваційних і інвестиційних задач, які стоять перед кожним підприємством, а це і прогнозування розвитку

підприємства і персоналу, і визначення оптимальності витрат на персонал, і в тому числі й на розвиток персоналу.

Розглядають різні категорії пов'язані з використанням такого ресурсу як людина, розглядають поняття «трудовий потенціал підприємства», «трудовий потенціал особистості», «трудові ресурси».

Трудовий потенціал це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, які має в своєму розпорядженні індивід, колектив і суспільство в цілому. Розглядаючи категорію трудові ресурси, то відзначимо, що вони в основному дають кількісну оцінку людини і населення (чисельність працездатного населення і його структуру), тоді як поняття трудового потенціалу направлено на всебічну характеристику, яка включає кількісні і якісні параметри можливостей трудової діяльності, в тому числі і ті фактори, які важко визначити за рахунок співставлення.

Якщо розглядати особистий трудовий потенціал то він характеризується як певна сукупність особистих, відтворювальних і розвиваючих, явних і неявних активів людини, які вона може використати в трудовій діяльності і які визначають потенційну міру трудової активності певної особистості. Так, Кібанов А.Я. розглядає «трудовий потенціал працівника – це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі в трудовій діяльності, здатність досягати у визначених умовах певних результатів, а також удосконалюватися в процесі праці» [18].

Отже, важливим компонентом економічного потенціалу будь-якого підприємства є трудовий потенціал, саме ефективне управління трудовим потенціалом є запорукою вирішенням проблем конкурентоспроможності і економічного зростання. Величина і значимість трудового потенціалу визначається не стільки кількістю трудових ресурсів, скільки їх якістю, при цьому необхідно визначити не тільки рівень використання трудових ресурсів, але й потенційні можливості.

О.С. Федонін розглядає трудовий потенціал підприємства як «передбачувані трудові можливості, які існують на сьогодні. Вони визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства» [38].

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями спроможна працювати в народному господарстві [19]. Ряд авторів розглядають трудові ресурси як «економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними й культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства» [38].

Таким чином трудовий потенціал заснований на професійних знаннях, практичних навичках, особистих та певних психофізіологічних властивостях особистості (працівників) реалізовувати цілі підприємства за наявності достатнього рівня матеріально-технічного, інформаційного і організаційного забезпечення виробничої діяльності.

Отже, можна відзначити, що наведені визначення «трудового потенціалу» єдині в тому, що в основі його визначення базується на сукупності властивостей особистісних, як вроджених, так і набутих в процесі трудової діяльності. Можна виділити наступні основні особливості трудового потенціалу. Він визначається як сукупність кількісних і якісних характеристик, є динамічною категорією, на яку можуть впливати екзогенні і ендогенні фактори. Системною характеристикою трудового потенціалу виступає єдність дійсності і можливостей. Поточний (дійсний) трудовий потенціал існує в певний проміжок часу в певному середовищі, яке має свій зміст. Це та частина трудового потенціалу, яка реалізована і в цьому зв'язку вона співзвучна з поняттям «трудові ресурси». Можливий трудовий потенціал характеризує можливість підприємства чи працівника до змін.

При управлінні трудовим потенціалом формування стратегії ґрунтується на основі методів, використання яких являє собою можливість

підвищувати рівень відповідності кваліфікації, професійної майстерності, особистих і психофізіологічних характеристик робітника основним вимогам підприємства. До елементів (компонентів) цього потенціалу можна віднести – професійні знання, особистісні і психофізіологічні характеристики, практичні навички працівника.

Трудовий потенціал як складна система має відмінні особливості, а саме. По-перше, мінливість його якості, важкість підтримка на одному рівні. По-друге, особлива роль особистого фактору, який важче всього піддається оцінці, так як простежується тільки за результатами. По-третє, науково-технічна основа трудового потенціалу, яку можна охарактеризувати сукупністю накопичених знань, вмінь, технічних засобів, які є в наявності у робітника.

З одного боку, людський капітал характеризується знаннями, освітою, творчим і інтелектуальним потенціалом, особистими якостями (досвід, талант, інтуїція, фізичні і психологічні якості), моральні цінності, вміння і навички, лідерство, культурою праці, які при спільному використанні націлені на максимізацію доходу, який отримує підприємство. З іншого боку, це не просто сукупність знань і вмінь кожного конкретного співробітника, а можливостей до генерації ефективних рішень, які дозволять не лише створювати, але й розповсюджувати інновації в комерційному середовищі.

Все більше користується попитом цілий комплекс властивостей і якостей особистості, які в свою чергу, стають все більш складними об'єктом управління. Зазначені тенденції призводять до необхідності моніторингу наявних в розпорядженні керівника як явних, так і неявних активів особистості, які він може використати в трудовій діяльності, а може і не використати. Ці активи можуть залучатися в трудовий процес через ефективне управління, а можуть і не залучатись при недбалому керівництві.

Отже, для визначення значення трудового потенціалу в першу чергу важливо визначити цілі проведення його діагностики. В залежності від цього можна проводити експрес-діагностику трудового потенціалу, надавати

ситуаційну оцінку, проводити фундаментальне дослідження, оцінку трудового потенціалу окремого працівника, групи, трудового потенціалу підприємства, перспективну оцінку тощо. Саме в грамотному управлінні системою трудових активів всього персоналу підприємства і покладений резерв зростання продуктивності праці.

В цьому зв'язку доцільно приділити увагу основним компонентам трудового потенціалу підприємства, а саме кадровій, кваліфікаційній, професійній, організаційній.

Кадрова складова структури: професійні знання, вміння, навички, освітній потенціал. Кадрова оціночна складова характеризується чисельністю персоналу підприємства всього і за категоріями, рівнем освіти тощо. Кваліфікаційна складова це певні вміння, знання, які належать перш за все особистому потенціалу працівника, в тому числі і інноваційна складова трудового потенціалу. Данна складова включає інформаційні ресурси, знання інноваційної сфери і можливості реалізації інновацій. Професійна складова відстежується за системою вимог, які реалізуються при прийнятті персоналу на робоче місце (при його найму).

Організаційна складова це сформовані умови для реалізації трудового потенціалу. Вона визначає рівень раціональної організації діяльності колективу, яка направлена на ефективне використання робочого часу. До неї включається і матеріально-технічна складова, яка характеризується осначеністю трудових ресурсів обладнанням, яке проведення технологічних робіт і безпосередньо виробництва продукції.

В основі трудового потенціалу підприємства важливе місце займає трудовий потенціал працівника, як система, яка визначається в результаті взаємодії особистості з матеріальним і людським середовищем (інший робітник чи колектив), техніко-технічною, інформаційною і іншими підсистемами, а також організацією праці. В нього включається психофізіологічні характеристики, особистісні і кваліфікаційні.

Оцінка трудового потенціалу працівника повинна передбачати визначення кількості, якості, відповідності використання цього потенціалу в цілях підприємства. Основним показником, який визначає ефективність використання трудового потенціалу є продуктивність праці.

Продуктивність праці виступає як категорія, яка характеризує рівень ефективності живої праці і ріст продуктивності – обов'язкова умова функціонування підприємства. Ефективність праці включає крім економічного аспекту ще психофізіологічний і соціальні аспекти (сприятливі умови, які при їх наявності сприяють більш ефективному трудовому процесу, при їх відсутності – впливають на зниження продуктивності).

Продуктивність праці – показник економічної ефективності трудової діяльності робітників. Вона визначається відношенням кількості виробленої продукції або послуг до затрат праці, тобто виробітки на одиницю затрат праці (рис. 1.1).

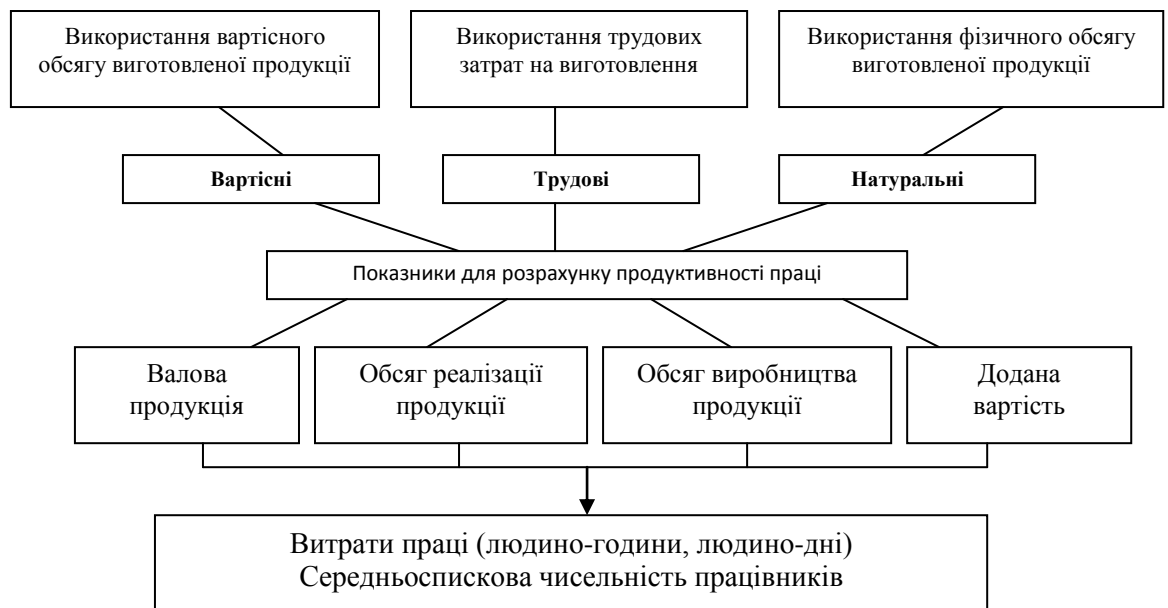


Рис. 1.1 Методи вимірювання продуктивності праці

Якщо показники виробітку мають більш узагальнюючий, універсальний характер, то показники трудомісткості можна розраховувати за окремими видами продукції та розраховувати для розрахунків потрібної

кількості робітників, виявлення конкретних резервів підвищення продуктивності праці.

Питання підвищення продуктивності праці розглядається в аспекті обліку важливих факторів, які впливають на її ріст. В даному випадку фактори – це рушійні сили, під впливом яких змінюється рівень і динаміка продуктивності праці.

Ефективність праці - це ефективність використання саме людського капіталу. Це поняття складне та комплексне, його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями представлено на рис. 1.2.

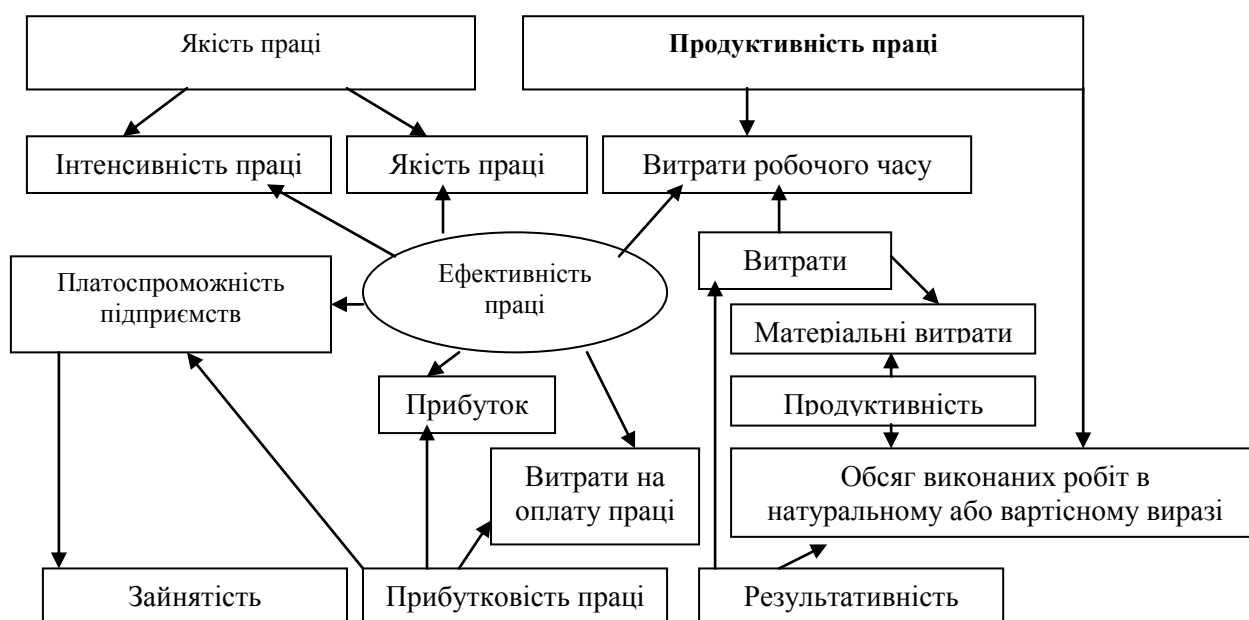


Рис. 1.2 Місце продуктивності праці в системі ефективності праці

Отже, зростання продуктивності праці показує рівень керівництва на підприємстві. Але кожний з факторів росту потребує різного вкладання ресурсів, що дозволяє виділити найбільш низьковитратні схеми. Розглянутий запропонований варіант за рахунок моніторингу показників трудового потенціалу з його оптимізацією призводить до зростання ефективності праці і не потребує великих затрат трудових і матеріальних ресурсів.

Зростання продуктивності праці забезпечує підприємству подальший розвиток і сприятливі перспективи, а в поєднанні з грамотним керівництвом – конкурентоспроможність, що є обов'язковою умовою ринкової економіки. В самому кінцевому підсумку зростання продуктивності праці призведе до підвищення рівня життя населення.

В залежності від ступеня і характеру впливу на рівень продуктивності праці фактори можливо поєднати наступним чином: соціально-психологічні, матеріально-технічні, організаційно-економічні .

Соціально-психологічні – це сформований психологічний клімат трудового колективу, його демографічно-соціальний склад, рівень підготовки, дисципліни, трудової активності і творчої ініціативи робітників, система ціннісних орієнтацій, стиль керівництва в підрозділах і на підприємстві в цілому тощо.

Матеріально-технічні фактори пов'язані з використанням нового основного капіталу, особливо його активної частки (техніки), прогресивної технології, нових видів сировини і матеріалів. Організаційно-економічні – характеризуються рівнем організації виробництва, праці і управління.

Окремі фактори потребують різноманітних зусиль і витрат для приведення їх в дію. Організаційно-економічні фактори визначають рівень використання трудових ресурсів не в зв'язку з необхідністю нових інвестицій, на відміну від матеріально-технічних факторів, а в зв'язку з використанням уже наявної бази, так же як і соціально-психологічні фактори, які також використовуються на наших підприємствах недостатньо повно.

Загальноприйнятим є твердження, що основним фактором, що визначає зростання продуктивності праці, а відповідно і ефективності діяльності підприємства є функціонування системи управління. Будь-яка дія з управління персоналом повинна бути технологічна, тобто повинні плануватися основні показники з будь-якої кадрової технології, тому здійснюється оперативна діяльність, в процесі якої визначаються показники

ефективності, далі необхідно швидко корегувати за цими показниками і знов реалізується цикл планування.

Здійснювати процес моніторингу трудового потенціалу в рамках оптимізації управлінських процедур, які направлені на досягнення цілей організації і спрощення і мінімізацію розрахункових показників (рис. 1.3).



Рис. 1.3 Процес моніторингу трудового потенціалу

Даний процес дозволяє вибудувати систему управління персоналом як безперервний, направлений на цільове зміни мотивації і компетенції робітників, для отримання від них максимальної віддачі. Разом з тим, досягнення високих кінцевих результатів діяльності підприємств в цілому залежить не лише від функціонування системи управління персоналом, більше пов'язано з тим, як трудовий потенціал підприємства скоригований з її цілями і задачами і наскільки оперативною проходить його корекція.

Вибір показників повинен бути заснований на відносній простоті їх розрахунків, що дозволяє виконувати їх швидко і з достатньо високою точністю.

1.2. Ефективність використання трудових потенціалу підприємств

Ефективність використання трудового потенціалу, перш за все, слід розглядати з позиції класичного тлумачення терміну «ефективність», розглядаючи його як характеристику, яка базується на співставленні загальних результатів діяльності досліджуваної системи з затратами на досягнення отриманого нею результатами. В якості досліджуваної системи в даному випадку виступають наймані працівники в економіці, в якості результату – продукт їх фізичної чи інтелектуальної праці.

Кількість трудового потенціалу підприємства для експрес-діагностики можливо оцінити за системою показників, а саме: добуток чисельності працівників підприємства і законодавчо встановленої тривалості робочого часу (за день, тиждень, місяць і рік), вікова структура тощо. Для більш повної оцінки можливо розглянути шкалу з вимірними показниками, які визначаються чи експертами, чи за допомогою спостереження. Експертами можуть виступати як безпосередньо керівники, так і співробітники, так як трудовий потенціал працівника реалізується через певну поведінку, досліджуючи і вимірюючи який можливо отримати певні уявлення про стан трудового потенціалу і спрогнозувати його зміни.

Аналіз трудового потенціалу можна розглянути за такими етапами: визначення цілі оцінки; виділення компонентів, в найбільшій мірі які характеризують сутність трудового потенціалу для даного виду оцінки; визначення показників за цими компонентами; визначення вагових коефіцієнтів для всіх показників; розрахунок показників за певний часовий період; аналіз динаміки показників за компонентами за певний визначений період; оцінка впливу вибраних компонентів на адекватність оцінки

трудового потенціалу; оцінка взаємозв'язку вибраних компонентів з іншими складовими трудового потенціалу; прогнозування динаміки вибраних компонентів на перспективу.

Відомі способи оцінки окремих складових трудового потенціалу, розглянуті в табл. 1.1 і 1.2. Однак поки що немає єдиної методики, яка надає можливість здійснювати інтегральну кількісну і якісну оцінку його величини.

Таблиця 1.1

Система параметрів, яка визначає кількісний бік
трудового потенціалу підприємства

Компоненти трудового потенціалу	Показники оцінки ефективності використання потенціалу	Методи розрахунку коефіцієнтів	
Кількісні компоненти трудового потенціалу	1. Психофізіологічний потенціал	Рівень здоров'я (вага -0,4)	(100 – частка невиходів на роботу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю в річному фонді часу) : 100
		Рівень виробничого травматизму (вага – 0,6)	(100- частка випадків виробничого травматизму, яка приходить на 100 робітників) : 100
	2. Віковий потенціал	Середній вік робітників	Частка робітників середнього віку (30-50) в середньосписковій чисельності :100
	3. Освітній потенціал	Рівень освіти (вага – 0,4)	Частка спеціалістів з вищою і середньою професійною освітою в середньосписковій чисельності робітників : 100
		Рівень професійної освіти (вага – 0,6)	Частка спеціалістів з профільною освітою в середньосписковій чисельності робітників : 100
	4. Професійно-кваліфікаційний потенціал	Рівень відповідності кваліфікації робітників вимогам робочого місця (вага – 0,5)	Частка робітників, які мають відповідні проектним значенням розряд : 100
		Рівень професіоналізму (вага – 0,2)	Частка робітників, яка проходить підвищення кваліфікації раз в 2 роки : 100
		Рівень якості продукції (вага – 0,3)	(100 – частка втрат робочого часу від виробництва бракованої продукції в річному фонді робочого часу (затрати часу на усунення браку)) : 100
	5. Потенціал ресурсів робочого часу	Рівень незапланованих простоїв	(100 – частка простоїв в річному фонді робочого часу) : 100

Кожна змінна (X_i) змінюється з часом і у просторі. Відповідно змінюються їх зв'язки між собою, загальна структура, темпи росту, рівень впливу на кінцевий результат. Критерій показника базується на відносній простоті їх розрахунку, так і достатньо високої точності і достовірності отриманих результатів. В тому числі це стосується і якісних компонентів трудового потенціалу, які важко оцінити кількісно.

Таблиця 1.2

Система параметрів, яка визначає якісний бік
трудового потенціалу підприємства

Компоненти потенціалу	трудового	Показники оцінки ефективності використання потенціалу	Методи розрахунку коефіцієнтів
Якісні компоненти трудового потенціалу	1. Творчий потенціал і активність персоналу	Рівень творчої активності і креативності (вага – 0,7)	Кількість раціоналізаторських пропозицій, винаходів на 100 робітників
		Рівень трудової активності (вага – 0,3)	Кількість пропозицій з покращення організації процесу на 100 робітників
	2. Потенціал менеджера	Рівень продуктив- ності праці	Приріст рівня продуктивності праці :100 (Δ ПП :100)
	3. Організаційно- моральний потенціал	Організаційний рівень (вага – 0,4)	(100 – частка втрат робочого часу за рахунок абсентеїзму) : 100
		Моральний потен- ціал (вага – 0,6)	(100 – частка робітників, які мають стягнення за порушення трудової дисципліни) : 100
	4. Соціально- психологічний потенціал	Задоволеність працею (вага – 0,4)	(1 – коефіцієнт плинності кадрів)
Коефіцієнт постій- ності складу (вага - 0,6)		Відношення кількості робітників, які відпрацювали весь звітний період, до середньоспискової чисельності за період	

Виділяють два підходи до оцінки трудового потенціалу: за допомогою інтегрального показника і за елементами чи компонентами, його складовими, коли маємо спрощене подання трудового потенціалу за формулою:

$$ТП = \sum (X_1, X_2, \dots, X_i),$$

де ТП – трудовий потенціал;

X – складові трудового потенціалу.

Отже, доцільно здійснити наступні кроки для оцінки: вибрати систему компонентів трудового потенціалу, здійснити оцінку трудового потенціалу виходячи із системи вибраних компонентів, його складових; потім врахувати показник синергетичного ефекту і застосувати показник, який пов'язує кадрові питання і результати діяльності підприємства. оцінка потенціалу за переліком запропонованих компонентів повинна проводитися шляхом співставлення розрахованих фактичних значень кожного із зазначених параметрів з деяким еталонним значенням, які попередньо будуть вибрані експертами. Вплив кожного компоненту, які наведені в табл. 1.1 і табл. 1.2, може бути рівнозначним чи нерівнозначним, з використанням вагових коефіцієнтів.

Досліджуючи компоненти трудового потенціалу, які мають загальноприйнятні одиниці виміру і широко використовуються при аналізі трудових ресурсів підприємства. Це показники, які характеризують поточний стан, якщо ж треба провести перспективну оцінку трудового потенціалу, використовують і аналізують показники: стан і динаміку трудового потенціалу, індекс інноваційної можливості, інтегральний показник конкурентоспроможності трудового потенціалу. Складність даного аналізу пов'язана з вимірністю показників, таких як раціоналізм, ділова активність тощо. Це ускладнює можливість отримання достовірного аналізу трудового потенціалу підприємства і прогнозу динаміки його розвитку.

З метою фундаментальної оцінки доцільно розглянути інвестиції в трудовий капітал підприємств, такі як абсолютні і відносні (наприклад, відсоток від прибутку), а саме на освіту, заходи щодо підтримки сприятливого психологічного клімату в підприємстві, здоров'я працівників, забезпечення трудової мобільності тощо.

Отже, оцінка трудового потенціалу комплексно є складним питанням, так як необхідна розробка методики, яка дозволить не тільки описати поточний стан використання трудового потенціалу підприємства, але й створює можливість проводити співставлення з іншими підприємствами

галузі, а також розглядати динаміку зміни ефективності використання трудового потенціалу конкретного підприємства.

1.3. Чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу

Однією з головних тенденцій світової економіки є зростання ролі трудового потенціалу як фактору економічного розвитку. Відмітимо, що у площині формування і використання даного потенціалу в економіці України мають місце наступні проблеми: скорочення чисельності населення (табл 1.3) і погіршення його вікової структури, дефіцит працездатного населення і збільшення демографічного навантаження на нього, висока плинність кадрів, низькі темпи зростання продуктивності праці і випереджаючи їх темпи росту заробітної плати.

Таблиця 1.3

Динаміка чисельності постійного населення України

	2016	2017	2018	2019	2020	2020 у % до 2016
Всього, тисяч осіб	42414,9	42216,8	41983,6	41732,8	41418,7	97,7
у т. ч.: чоловіки	19644,6	19558,2	19455,3	19343,5	19195,4	97,7
жінки	22770,3	22658,6	22528,3	22389,3	22223,3	97,6
Сільське населення	13171,4	13084,6	12965,7	12832,2	12698,0	96,4
у т. ч.: чоловіки	6225,9	6194,4	6148,0	6093,5	6037,1	97,0
жінки	6945,5	6890,2	6817,7	6738,7	6660,9	95,9
Частка сільського населення, %	31,1	31,0	30,9	30,7	30,7	-0,4
у т. ч.: чоловіки	31,7	31,7	31,6	31,5	31,5	-0,2
жінок	30,5	30,4	30,3	30,1	30,0	-0,5

Табл. 1.3 підтверджує негативні тенденції, які виокремлюються в економіці країни, а саме щорічне зниження кількості чисельності населення за останні роки на 2,3%, в статевій пропорції аналогічно як для жінок так і чоловіків. На 3,6% знизилася частка сільського населення, при цьому зниження жінок в сільській місцевості відбувається швидшими темпами, їх

кількість знизилася на 4,1%, і в кількісному вимірі їх частка нижча 30%. Крім того, простежується тенденція за останні роки в складі трудових ресурсів на фоні зростання частки осіб вище працездатного віку зниження кількості населення в працездатному віці. Їх доля в складі трудових ресурсів зменшилася на 0,8 в.п. Така ситуації буде простежуватися, так як в останні роки в працездатний вік починають вступати малочисельна кількість народжені в 2000-ні, негативна тенденція зниження чисельності і в складі трудових ресурсів питома вага в працездатному віці буде посилюватися. Крім того на чисельність населення впливає інтенсивність міграційних процесів і їх направленість.

При цьому кількість сільського населення і кількість зайнятого населення суттєво відрізняється. Стосовно динаміки кількості зайнятого населення в сільському господарстві України розглянемо її графічно на рис. 1.4.

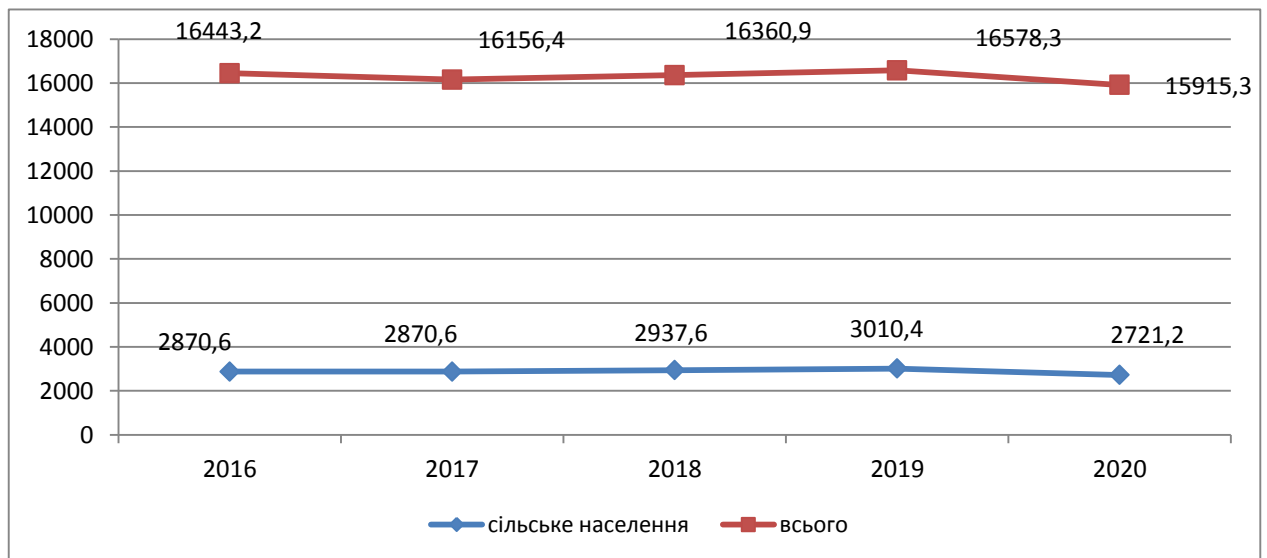


Рис. 1.4 Кількість зайнятого населення в сільському господарстві України у віці 15-70 років; тисяч осіб

Як бачимо, частка населення, яка здійснює безпосередню діяльність в аграрних підприємствах за досліджуваний період суттєво не змінилася, така динаміка свідчить про те, що кількість працівників в аналізуємому періоді із року в рік, майже не змінювався. Їх частка займає 17-18% від частки

загальної кількості зайнятого населення в країні в цілому. Однак в різних секторах економіки ситуація відрізняється. При цьому є такі види економічної діяльності, в яких стійкою зберігається і навіть зростає зайнятість, збільшується і кількість суб'єктів господарювання, які функціонують в цих секторах економіки. Можна узагальнити, що в країні існують ряд проблем, а саме: чисельність трудових ресурсів скорочується; темпи зростання зайнятості населення уповільнюються; зберігається перевищення чисельності звільнених працівників над чисельністю прийнятих на роботу; уповільнюється зростання масштабів кількості офіційно зареєстрованих безробітних; посилюється кількість трудових мігрантів і водночас підвищується мобільність населення всередині країни, при цьому переважаючим напрямом міграції є переселення населення із сільської місцевості до міст; зберігається рівень неповної зайнятості.

Сучасні тенденції щодо зниження кількості трудових ресурсів широке застосування отримало застосування гнучких форм зайнятості, які сприяють залученню в зайнятість тих, хто поєднує роботу з освітою, доглядом за дітьми, хворими, за віком і станом здоров'я, а також тих, хто в силу недостатньої кваліфікації, відсутності досвіду роботи, має складності в працевлаштуванні. Одним громадянам гнучкі форми зайнятості дають можливість мати додатковий дохід, іншим не втратити кваліфікацію, а комусь її отримати. Застосування гнучких форм зайнятості вигідно і роботодавцям, оскільки дозволяє їм регулювати витрати на виробництво продукції, а отже, і більш ефективно управляти рентабельністю виробництва, коли за рахунок кон'юнктурних змін на ринку товарів і послуг виникає необхідність то скорочувати обсяги виробництва, то збільшувати їх.

При побудові системи індикаторів, які дозволяють здійснити оцінку ефективності використання трудового потенціалу працівників, акцент повинен бути здійснений на тих показниках, які можуть бути виміряні кількісно і по яким значення формуються в межах національної системи статистичного обліку. Якщо розглядати сектор сільське господарство, то

спостерігаємо зростання ділової активності, що є перспективним в міжнародній практиці з точки зору інвестування, вкладання коштів в створення нових робочих місць і ці сектори економіки найменш ризиковано.

Розглянемо показники економічної активності трудових ресурсів в країні (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Економічна активність трудових ресурсів в Україні

Показники	2016	2017	2018	2019	2020	2020 в % до 2016
Кількість найманих працівників - усього, тисяч осіб	5930,0	5844,9	5999,5	6369,6	6213,7	104,8
сільське, лісове та рибне господарство	569,4	558,1	545,7	535,0	499,9	87,8
Середньомісячна заробітна плата працівників – всього, грн	4195	7104	8865	10497	11591	276,3
в т.ч. в сільському господарстві	3140	5761	7166	8738	9734	310,0
Продуктивність праці в аграрних підприємствах – всього, тис. грн	624,0	755,4	867,7	928,6	857,2	137,4
рослинництво	660,0	777,4	900,1	954,4	853,7	129,3
тваринництво	503,9	664,8	730,4	815,2	872,8	173,2

Як свідчать дані табл. 1.4 кількість найманих працівників в країні зросла за 2016-2020 рр. на 4,8%, однак в сільському господарстві їх кількість знизилася на 12,2% за цей же період. На дану тенденцію впливає велика кількість факторів, які ідентичні для загальнонаціонального рівня, які зазначалися вище. Заробітна плата в країні зросла в 2,8 рази в цілому в країні, тоді як в сільському господарстві ріст склав 3,1 рази. Однак сам рівень оплати праці в галузі нижче ніж в середньому по країні на 16%. При цьому рівень продуктивності праці в розрахунку на одного робітника зріс на 37,4%, в тваринництві зростання склало 73,2%, що вище ніж в галузі рослинництва, що відображає тенденцією зростання вартості продукції тваринництва в

країні швидшими темпами ніж рослинництва і зростанням обсягів виробництва продукції галузі.

Отже, аграрний сектор економіки країни потребує нових форм організації праці, які направлені на посилення гнучкості використання трудових ресурсів. Такі форми організації праці допускають більший рівень свободи дій підприємства, їх самостійність, значно меншу зовнішню їх регламентацію в організації праці і виробництва. При цьому знижується гострота проблеми неповної і неефективної зайнятості через регулювання обсягу використовуваних в підприємстві трудових ресурсів. Водночас гнучкі форми зайнятості дозволяють залучити в трудову діяльність найбільш вразливі соціальні категорії населення, яким надається можливість реалізувати потенціал, надбати і підтримувати рівень кваліфікації.

Висновок до розділу I.

Трудовий потенціал це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, які має в своєму розпорядженні індивід, колектив і суспільство в цілому. Розглядаючи категорію трудові ресурси, то відзначимо, що вони в основному дають кількісну оцінку людини і населення (чисельність працездатного населення і його структуру), тоді як поняття трудового потенціалу направлено на всебічну характеристику, яка включає кількісні і якісні параметри можливостей трудової діяльності, в тому числі і ті фактори, які важко визначити за рахунок співставлення.

Таким чином трудовий потенціал заснований на професійних знаннях, практичних навичках, особистих та певних психофізіологічних властивостях особистості (працівників) реалізовувати цілі підприємства за наявності достатнього рівня матеріально-технічного, інформаційного і організаційного забезпечення виробничої діяльності.

Продуктивність праці виступає як категорія, яка характеризує рівень ефективності живої праці і ріст продуктивності – обов'язкова умова функціонування підприємства. Ефективність праці включає крім економічного аспекту ще психофізіологічний і соціальні аспекти (сприятливі умови, які при їх наявності сприяють більш ефективному трудовому процесу, при їх відсутності – впливають на зниження продуктивності).

Аналіз трудового потенціалу можна розглянути за такими етапами: визначення цілі оцінки; виділення компонентів, в найбільшій мірі які характеризують сутність трудового потенціалу для даного виду оцінки; визначення показників за цими компонентами; визначення вагових коефіцієнтів для всіх показників; розрахунок показників за певний часовий період; аналіз динаміки показників за компонентами за певний визначений період; оцінка впливу вибраних компонентів на адекватність оцінки трудового потенціалу; оцінка взаємозв'язку вибраних компонентів з іншими складовими трудового потенціалу; прогнозування динаміки вибраних компонентів на перспективу.

РОЗДІЛ 2. СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності підприємства

ТОВ «Улянівка-Агро» Олександрійського району Кіровоградської області створено в 2008 році в с. Улянівка. Відстань до райцентру – 44 км, до обласного центру - 54 км.

Організаційна структура товариства представлена економічним відділом, бухгалтерським відділом, відділом кадрів, агрономічною, інженерною службою і юридичним відділом. Підприємство має вторинні виробничі підрозділи - дві виробничі ділянки. До складу першої виробничої ділянки входять тракторно-рільнича бригада №1. До складу другої виробничої ділянки входять: тракторно-рільнича бригада №2 (додаток А).

Структура управління товариства являє собою сукупність органів управління і управлінських працівників, систему їх підпорядкування і взаємовідносин. В статуті підприємства передбачено, що вищим органом управління є загальні збори засновників, яким підпорядковується ревізійна комісія та виконавчий орган - правління. Посада головного менеджера - голова правління.

Для району характерний помірно-континентальний клімат. Атмосферні опади випадають нерівномірно як в окремі роки, так і протягом року, висота снігового покриву не перевищує 10-14см. Слідую відмітити, що більше 60% опадів випадає в теплу пору року, що являється сприятливим фактором для виробництва основних сільськогосподарських культур. Особливість клімату району являється мінливість кількості опадів. Часті випадки, коли місячна норма опадів буває 1-5мм, що практично дорівнює

нулю. Окрім того, літні опади випадають здебільшого у вигляді короткочасних, дуже інтенсивних злив, при цьому мало опадів всмоктується в землю, а більша частина випаровується або збігає в низинні місця, посилюючи ерозію. В нашій області високий рівень урбанізації та індустріалізації, внаслідок чого на даній території виникла не сприятлива екологічна ситуація. Майже вся територія області відноситься до категорії дуже забрудненої. Нинішня екологічна ситуація в Кіровоградській області характеризується як кризова. Також ситуація з екологічним станом є несприятливою в зоні де знаходиться дане підприємство, тому що підприємство і прилеглі поля знаходяться там де проходять транспортні шляхи, що негативно впливає на екологічний стан із-за викидів в атмосферу шкідливих речовин. З корисних копалин є родовища силікатних нікелевих руд, будматеріалів (глина, граніт, бут, щебінь, камінь будівельний) та бурого вугілля. В Олександрійському районі в результаті геологорозвідувальних робіт виявлено золоторудні родовища. В цілому район характеризується вигідним економіко-географічним положенням.

Поверхня району, з його розчленованістю рельєфу, долинами і яружно-балочною сіткою, степовим ґрунтово-рослинним покривом, наявністю ставків і водоймищ, сприяє формуванню мікроклімату. Олександрійський район розташований в помірному кліматичному поясі, тому на його території добре просліджується сезонність. Зима, літо, весна, осінь мають тільки їм притаманні особливості.

Для аграрного товаровиробника основною проблемою є підвищення віддачі землі – основного фактору виробництва. Процеси, які нині відбуваються в розвитку земельних відносин настільки динамічні, що це викликає певну невизначеність у аграрних товаровиробників і потребує удосконалення використання наявних ресурсів в поточному процесі виробництва.

Здійснимо розрахунок економічної ефективності використання земельних угідь, що використовуються в підприємстві табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка і структура земельних ресурсів, землезабезпеченість

Показники	2018 р.		2019 р.		2020 р.		2020 у % 2018
	га	%	га	%	га	%	
Загальна земельна площа	680	100	812	100	950	100	139,7
в т.ч. сільськогосподарські угіддя	680	100	812	100	950	100	139,7
із них: рілля	670	98,5	807	99,0	950	98,9	140,3
багаторічні насадження	10	1,5	5	1,0	-	-	-
Посівна площа	650	x	782	x	920	x	141,5
Коефіцієнт сільськогосподарського освоєння землі	1	x	1	x	1	x	100,0
Питома вага посівів в ріллі	0,96	x	0,96	x	0,97	x	101,0
Коефіцієнт розораності землі	0,99	x	0,99	x	0,99	x	100,0
Припадає на одного робітника: сільськогосподарських угідь	48,6	x	50,8	x	55,9	x	115,0
ріллі	47,9	x	5,4	x	55,9	x	116,7

Проаналізувавши динаміку і структуру земельних ресурсів слід відмітити такі тенденції щодо цих категорій в підприємстві. Так, за весь період досліджень загальна земельна площа зросла на 39,7 % (270 га) за рахунок приєднання до підприємства нових орендарів. В тих же відсотках змінилася площа сільськогосподарських угідь. Площа ріллі зросла на 40,3% за рахунок переведення в ці угіддя площ багаторічних насаджень, площа яких на 2020 р. була відсутня. Це вплинуло на інтенсивність використання землі, які за цей період дорівнювали одиниці, тобто всі землі використовуються інтенсивно. Землезабезпеченість зросла на 15% і 16,7% відповідно за площею сільськогосподарських угідь та ріллею.

Аналіз динаміки і структури земельних ресурсів це кількісний бік питання, щоб поглиблювати економічну характеристику діяльності підприємства проаналізуємо важливий для будь-якого виробничого осередку показник – обсяг виручки від реалізації продукції (товарну продукцію). В товарну продукції визначеного періоду включається вартість продукції, яка вироблена і реалізована.

В табл. 2.2 розрахуємо структуру виручку від реалізації продукції підприємства.

Таблиця 2.2

Динаміка і структура товарної продукції

Види продукції, галузі	2018 р.		2020 р.		В середньому за 3 роки		2020 р. у %до 2018 р.
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	
Зернові	4776,6	40,3	6172,0	37,9	5463,5	38,9	129,2
Соняшник	6827,2	57,6	10096,6	62,0	8567,5	61,0	147,9
Плоди і ягоди	248,9	2,1	-	-	-	-	-
Всього по рослинництву	11835,3	99,9	16268,6	99,9	14031,0	99,9	137,5
Інша продукція тваринництва	17,4	0,1	20,6	0,1	18,8	0,1	108,0
Всього по тваринництву	17,4	0,1	20,6	0,1	18,8	0,1	108,0
Разом по підприємству	11852,7	100,0	16289,2	100,0	14049,8	100,0	137,4

За показниками надходжень від реалізації продукції підприємства маємо таку тенденцію. Основна товарна галузь, яка забезпечує виручку на підприємство є галузь рослинництва. Вона характеризується реалізацією зернових культур і соняшнику. В структурі виручки зернові займають 39% в середньому за три роки, соняшник – 61%. В цілому виручка від реалізації продукції з 2018 по 2020 р. зросла на 37,4%. Найбільше зростання відбулося від реалізації соняшника на 47,9 % за три роки, що пов'язано з суттєвим зростанням цін на цей вид сільськогосподарської продукції. Найнижчу питому вагу в структурі надходжень займає інша продукція тваринництва – 0,1%.

За даними цієї продукції визначимо спеціалізацію господарства. «Спеціалізація значно впливає на розміри підприємств та їх підрозділів. Зменшення числа товарних галузей, оброблюваних культур і вирощуваних тварин призводить до спрощення виробничої структури і дає змогу збільшити розмір господарства» [3]. Дана складова повинна базуватися на результатах маркетингових дослідженнях, враховувати розвиток ринкової інфраструктури, логістику тощо. Для аграрних виробників можуть бути

привабливими з економічної точки зору ті галузі, «продукція яких є сировиною для територіально близьких переробних підприємств» [3].

Використавши обсяг виручки від реалізації сільськогосподарських культур в підприємстві розрахуємо спеціалізацію. З цією метою скористаємося коефіцієнтом спеціалізації, що показує глибину спеціалізації підприємства за формулою 2.1:

$$K_{сп} = 100 / \sum P_{ві} (2i-1), \quad (2.1)$$

де $K_{сп}$ - коефіцієнт спеціалізації ,

$P_{ві}$ – питома вага i -го виду товарної продукції в загальному її об'ємі;

i – порядковий номер окремих видів продукції за її питоною вагою в ранжованому ряді (в порядку спаду) [1].

Отже, $K_{сп}=100/234,3=0,56$. Високий рівень спеціалізації має підприємство, напрямок спеціалізації – олійно-зерновий.

В сучасних умовах досліджуване підприємство повинно мати можливість при зміні попиту на вироблену продукцію або надані послуги адекватно змінювати масштаби виробництва, вивільнюючи чи, навпаки, додатково залучаючи працівників. Тобто, при зміні попиту адекватно повинно змінюватися масштаби виробництва і масштаби самого підприємства. Тільки в цьому випадку підприємство зможе зберегти виробництво рентабельним. Тому проаналізуємо в табл. 2.3 наявність та використання трудових ресурсів підприємства в динаміці.

Таблиця 2.3

Наявність та використання персоналу підприємства

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р у % 2018 р
Середньорічна чисельність працівників, чол.	14	16	17	104,2
Відпрацьовано – всього, тис. люд.-год.	25,07	29,1	31,0	123,6
Відпрацьовано одним середньорічним працівником, люд.-год.	1791,0	1819,0	1826,0	102,0
Річний запас робочого часу, тис. люд.-год.	26,95	30,8	32,73	121,4
Коефіцієнт використання робочого часу	0,93	0,94	0,95	102,2
Трудозабезпеченість	2	2	2	100,0

Використання персоналу підприємства є раціональним і щорічно зростає, наближаючись до оптимального рівня. Так, коефіцієнт використання робочого часу зріс з 0,93 в 2018 р. до 0,95 в 2020 р. і його динаміка склала 2,2% за цей період. Трудова активність середньорічного працівника відповідно також зросла на 2% за цей період і свідчить про посилення ефективності управління на підприємстві і оптимальним використанням праці. Трудозабезпечення за цей період не змінилася і весь період 2018-2020 рр. була на рівні 2 особи на 100 га сільськогосподарських угідь.

Наявність і використання персоналу підприємства залежить від забезпеченості його власним основним і оборотним капіталом – виробничим капіталом. Стан і ефективність його використання підприємства характеризується такими відносними показниками таких як продуктивність основного капіталу, рентабельність, капіталомісткість, оборотності активів, що підвищують ці показники на підприємстві. Проаналізуємо ефективність використання виробничого капіталу в табл. 2.3.

Використання основного і оборотного капіталу на підприємстві можна охарактеризувати наступними моментами:

- вартість основного і оборотного капіталу з 2018 по 2020 р. зросла на 21,1% і 6,5%, що вплинуло на зростання ефективності використання їх на підприємстві;

- ефективність використання основного капіталу на підприємстві зросла на 13,3%, за весь досліджуваний період значення показника щорічно зростає і починаючи з 2019 р. продуктивність основного капіталу вище одиниці, тобто кожна одиниця використаного основного капіталу покривається обсягом отриманої продукції. Відповідно капіталомісткість знижується, що є позитивною тенденцією на підприємстві;

- забезпеченість основним капіталом знизилася як відносно кількості персоналу і використаних сільськогосподарських угідь, тобто темпи зростання цих ресурсів були вищими за 2018-2020 рр. ніж зростання цього виду виробничого капіталу;

Таблиця 2.3

Ефективність використання виробничого капіталу

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р у % 2018 р
Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн.	11986,4	13274,3	14514,6	121,1
Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн.	8513,6	8893,1	9067,5	106,5
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	11852,7	13997,3	16284,9	137,4
Капіталозабезпеченість, тис. грн	1762,7	1634,8	1527,9	86,7
Капіталоозброєність, тис. грн	856,2	829,6	853,8	99,7
Продуктивність основного капіталу, грн	0,99	1,05	1,12	113,3
Капіталомісткість, грн	1,01	0,95	0,89	88,4
Коефіцієнт обороту оборотного капіталу	1,39	1,57	1,80	129,5
Тривалість одного обороту оборотного капіталу, днів	263	232	203	77,2
Відносне вивільнення (залучення) оборотного капіталу, тис. грн.	-	-755,16	-720,36	-
Матеріаловіддача, грн.	0,88	0,91	1,06	120,5
Матеріаломісткість, грн.	1,14	1,10	0,94	82,5
Припадає оборотних виробничих фондів на 1000 грн. основних, грн.	710,3	669,9	624,7	87,9
Норма прибутку, %	1,0	0,82	2,9	+1,9 в.п.

- ефективність використання оборотних засобів сфери виробництва зросла, що підтверджується зростанням коефіцієнту обороту оборотного капіталу на 29,5% та впливом його на зниження кількості днів тривалості одного обороту оборотного капіталу на 60 днів з 2018 по 2020 рр. За період 2019-2020 рр. позитивну тенденцію щодо зниження тривалості обороту оборотних засобів підтверджує щорічне відносне його вивільнення на 755,16 тис грн в 2019 р і 720,36 тис. грн в 2020 р. Підтвердженням зростання ефективності використання оборотного капіталу є зростання матеріаловіддачі на 20,5 % і починаючи з 2020 р. валова продукція повністю покриває матеріальні витрати на підприємстві.

- в цілому ефективність використання виробничого капіталу на підприємстві зросла на 1,9 відсоткових пункти і свідчить про посилення цієї ресурсної складової на підприємстві, що позитивно впливає на його показники виробничо-фінансової діяльності.

Розглянута сукупність ресурсів підприємства, формуючи його внутрішній ресурсний потенціал розкривається в результатах його виробництва як в натуральних вимірниках (наприклад, врожайність сільськогосподарських культур) так і вартісних (валова та товарна продукція, прибуток в розрахунку до відповідного ресурсу), які більш повно і комплексно характеризують ці результати. Проаналізуємо в табл. 2.5. розрахунок показників виробничо-фінансової діяльності за 2018-2020 рр. досліджуваного підприємства.

Таблиця 2.5

Основні показники виробничо-фінансової діяльності

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020 р у % 2018 р
Припадає на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.:	1762,7	1634,8	1527,9	86,7
- основних засобів				
- виробничих витрат	1713,2	1701,4	1643,1	95,9
Врожайність, ц/га:				
соняшник	19,6	21,3	24,4	124,5
пшениця	34,3	38,6	40,2	117,2
Отримано на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.:				
- валової продукції	1156,5	995,7	1033,9	89,4
- товарної продукції	1743,0	1723,8	1714,2	98,3
- прибутку	29,9	22,4	71,1	237,8
Отримано товарної продукції, грн., на:				
- 100 грн. основних засобів	99,0	105,0	112,00	113,3
- одну люд.-год.	473,2	482,5	530,3	112,1
- одного середньорічного працівника, тис. грн	846,6	874,8	957,9	113,2
- одну грн. виробничих витрат	1,02	1,01	1,04	102,3
Рівень рентабельності, %	1,74	1,32	4,33	+2,59 в.п
Рентабельність продажу, %	1,71	1,3	4,15	+ 2,44 в.п

Показники виробничо-фінансової діяльності підприємства за 2018-2020 рр. зазнали змін. Натуральні показники, а саме врожайність сільськогосподарських культур зросла по основним товарним культурам, соняшнику на 24,5%, пшениці на 17,2%.

Вартісні показники були менш скориговані в своїй направленості. Так, валова і товарна продукція в розрахунку на 100 га сільськогосподарських

культур зменшилася на 10,6% і 1,7% відповідно. А прибуток зріс з 2018 по 2020 р. в 2,4 рази. Спостерігаємо підвищення продуктивності використання основного капіталу (за товарною продукцією), зростання продуктивності праці в розрахунку на одного робітника і одну люд.-год., а також окупність витрат зросла.

Загальним результативним показником ефективності діяльності підприємства є рентабельність, яка зросла на 2,59 в.п., а рентабельність продажу на 2,44 в.п., що свідчить про поліпшення економіки діяльності підприємства в цілому.

2.2. Використання трудового потенціалу підприємства

Формування і використання трудових ресурсів є основною нагальною проблемою діяльності підприємства. Особливо нині, коли «передумовами посилення конкурентних переваг в умовах глобалізації є перехід України до інноваційної моделі розвитку економіки, основними ознаками якої є: використання комп'ютеризованих систем і розвиненої інфраструктури, сучасних інформаційних технологій; прискорена автоматизація і комп'ютеризація всіх сфер і галузей виробництва; споживання інноваційних продуктів і послуг; гнучка система випереджальної підготовки та перепідготовки кадрів тощо [21].

Отже, важливим елементом економічної системи є її соціальна складова, і тільки при наявності інтелектуального капіталу можна вести мову про ефективність і конкурентоспроможність підприємства, галузі і країни. Вибираючи інноваційний шлях розвитку, однак не можна сподіватися на успішне впровадження техніко-технологічних нововведень при відсутності висококваліфікованого ініціативного і креативного персоналу. Сьогодні кожен керівник піднімає питання: яким чином направити робітника на досягнення позитивного кінцевого результату і забезпечити належні стимули

до його праці. Це дозволить йому з одного боку підвищити результативність виробництва, а з іншого використати найкращих спеціалістів у своєму осередку. Водночас слід враховувати, що стан ефективності залежить від злагодженої і постійної роботи всього колективу. Тому актуально оцінити рух персоналу, що можна охарактеризувати показниками обороту кадрів, до яких належать коефіцієнт - частковий і загальний - обороту. Розрахунок цих показників за 2018-2020 рр. розглянемо в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Управління людським капіталом в 2018-2020 рр.

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	14	16	17
Прийнято на підприємство, осіб	-	2	1
Коефіцієнт:			
- загального обороту	-	1,14	1,1
- обороту по прийому	-	1,14	1,1

За 2018-2020 рр. підприємство мало лише тенденцію до зростання чисельності працівників, загальне зростання склало 3 осіб, що є позитивним, так як за цей період не відбувалося вибуття персоналу з підприємства. Такі процеси вплинули на зростання коефіцієнту загального обороту і обороту по прийому. При цьому слід враховувати не лише кількісний бік зростання, але і якісний бік цього процесу. Простежити це можливо в табл. 2.7, в якій проаналізуємо зростання персоналу у відповідності до характеру виконуваних ними функцій.

Таблиця 2.7

Структура та склад трудових ресурсів підприємства

Категорії персоналу	2018 р.		2019 р.		2020 р.		2020 р. в % до 2018 р.
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Всього працівників	14	100	16	100	17	100	121,4
У тому числі:							
керівники	1	7,1	1	6,3	1	5,9	100,0
спеціалісти	3	21,4	3	18,8	3	17,6	100,0
службовці	1	7,1	1	6,3	2	11,8	200,0
робітники	9	64,4	11	68,6	11	64,7	122,2

За 2018-2020 рр. загальна кількість керівників і спеціалістів на підприємстві не змінилася, а їх частка в загальній кількості персоналу знижується по цих групах. Зросла вдвічі службовців на підприємстві та кількість робітників на 22,2%, їх питома вага зросла на 4,7 в.п. і 0,3 в.п.

Узагальнюючі ці показники, розглянемо в цілому зміни кількісні і якісні в складі працівників підприємства в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Динаміка показників кількісного та якісного складу працівників

Показники	2018 р	2019 р	2020 р	2020 р у % до 2018 р
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	14	16	17	104,2
у т.ч. у: рослинництві	13	15	16	123,1
тваринництві	1	1	1	100,0
Навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, га	48,6	50,8	55,9	115,0
Питома вага працівників, які мають вищу освіту, %	21,4	25,0	23,5	+2,1 в.п.
Частка працівників, які пройшли навчання протягом періоду	0,14	0,19	0,12	85,7
Облікова чисельність штатних працівників на кінець року - всього, осіб	14	16	17	104,2
з них чисельність працюючих у віці (років):				
18-35	4	4	4	100,0
36-50	8	10	10	125,0
50-65	2	2	3	150,0

В підприємстві використання персоналу за кількісними показниками зросло на 4,2%, за рахунок зростання чисельності працівників зайнятих в рослинництві, в тваринництві чисельність працівників не змінилася. Частка працівники, які мають вищу освіту на підприємстві зросла на 2,1 в.п. Зростання площі сільськогосподарських угідь на підприємстві вплинуло на зростання навантаження їх на одного працівника на 15%. Частка працівників, які пройшли навчання протягом періоду зменшилася на 14,3%. Віковий склад працівників на підприємстві характеризується молодими і активними

працівниками, люди пенсійного віку не має. Графічно простежимо вікову структуру на підприємстві (рис. 2.1).

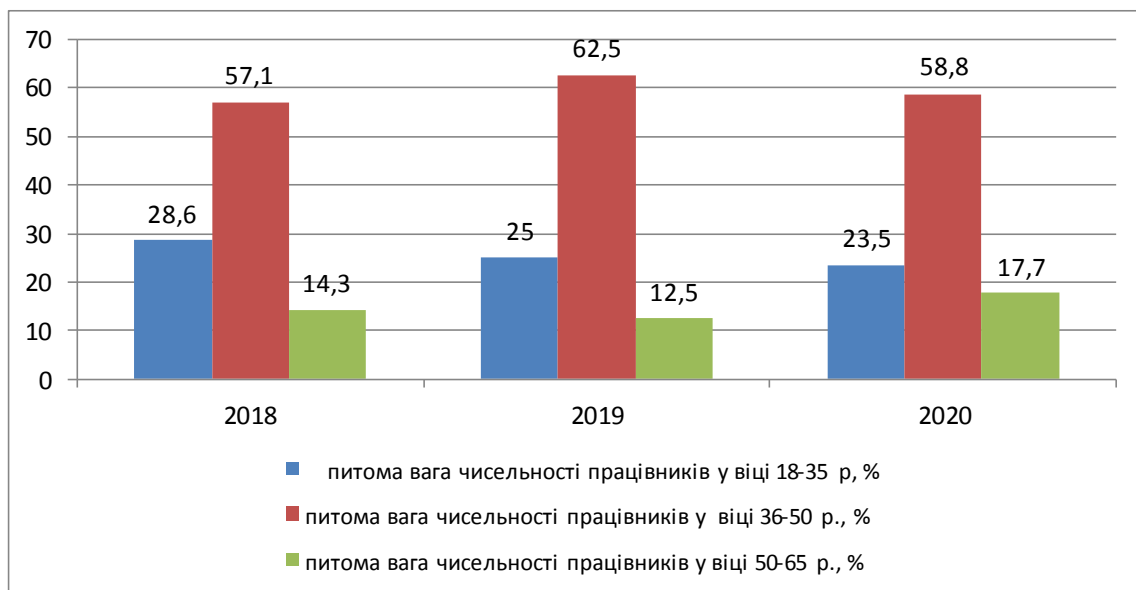


Рис. 2.1 Динаміка чисельності штатних працівників за віковим критерієм, %

Крім кількісного та якісного складу, який проаналізовано в попередніх таблицях, визначимо безпосередньо рівень використання робочого часу за 2018-2020 рр. (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Динаміка рівня використання робочого часу

Показники	2018 р	2019 р	2020 р	2020 р у % до 2018 р
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	14	16	17	104,2
Відпрацьовано – всього, тис. люд-год.	25,07	29,1	31,0	123,6
Відпрацьовано всіма працівниками за рік: людино-днів	3582	4158	4435	123,8
людино-годин	1791	1819	1826	102,0
Номінальний фонд робочого часу, днів	3850	4400	4675	121,4
Нормативна тривалість робочого дня, год.	7	7	7	100,0
Кількість днів відпрацьованих одним середньосписковим працівником за рік	256	260	261	102,0
Середня фактична тривалість робочого дня, год.	6,5	6,6	6,6	102,2
Коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу, %	0,93	0,95	0,96	103,2
Коефіцієнт використання робочого дня, %	0,93	0,94	0,96	103,2
Загальний коефіцієнт використання робочого часу, %	0,93	0,94	0,96	103,2

Детальний аналіз динаміки показників використання робочого часу на підприємстві показує наступне:

- використання робочого часу щорічно зростає і наближається до одиниці, що підтверджує раціональність використання персоналу підприємства і свідчить про високий рівень ефективності управління. Підтвердженням цього є зростання фактичної тривалості робочого дня до нормативного значення.

- використання часу робочого дня і загальний коефіцієнт використання зростають, що взаємопов'язано з раціональним використанням робочого часу.

Використавши дані таблиць 2.8 і 2.9 проведемо кореляційно-регресійний аналіз впливу ряду факторів на результативний показник (y - продуктивності праці, грн./люд.-год) і ряду факторів, а саме: X_1 – кількість працівників, X_2 – середня фактична тривалість робочого дня; X_3 – частка працівників, які пройшли навчання протягом року; X_4 – частка працівників, які мають вищу освіту; X_5 – кількість відпрацьованих днів одним працівником. Результати розрахунку узагальнимо в табл. 2.10

Таблиця 2.10

Кореляційна матриця

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5
X_1	-	-	-	-	-
X_2	0,944911	-	-	-	-
X_3	-0,09078	0,240192	-	-	-
X_4	0,724049	0,909935	0,621169	-	-
X_5	0,989743	0,981981	0,052414	0,8151158	-
Y	0,8465329	0,6256505	0,6069899	0,2457526	0,7618023

Дослідження показали, що найкраща залежність середньорічного виробітку та кількості працівників і кількості днів, відпрацьованих одним працівником. Значення $R_{\text{квадрат}}$ дорівнює 0,846, тобто близьке до одиниці,

отже, результативний показник залежить від двох факторів майже на 85%. У результаті проведеного кореляційно — регресійного аналізу впливу факторів на діяльність підприємства встановлено найкращі зв'язки між показниками продуктивності праці і кількості працівників та кількості відпрацьованих днів. Частка працівників, які пройшли навчання протягом року також істотно впливає на результативний показник, щільність зв'язку 0,61. Найменший зв'язок між фактором продуктивності праці і часткою працівників, які мають вищу освіту – 0,25, що свідчить про несуттєвий вплив даного фактору на результат.

2.3. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Основним показником оцінки ефективності використання трудового потенціалу є підвищення продуктивності праці, сутність зростання якої можливо зрозуміти глибше, якщо проаналізувати форми її прояву. На підприємстві підвищення продуктивності праці може проявлятися у вигляді:

- збільшення обсягу продукції, яка створюється в одиницю часу (скорочення затрат праці на одиницю створюваної продукції) при незмінних її якості і матеріаломісткості;

- зниження матеріалоємності продукції (скорочення витрат сировини, матеріалів, енергії на одиницю виробленої продукції) при незмінних її якості і трудоемкості;

- підвищення якості продукції (наприклад, зростання потужності і надійності техніки, механізмів, збільшення вмісту поживних речовин у ваговій одиниці мінеральних добрив) при незмінних її трудоемкості і матеріаломісткості, наслідком чого є зростання цін на продукцію. Дійсно, перелічені форми зростання продуктивності праці на практиці можуть виступати в будь-якій сукупній комбінації. Відомо, що основним показником

продуктивності праці є відношення результатів праці до його затрат. При цьому результат праці може бути представлений різноманітними показниками, які характеризують обсяг продукції, робіт та послуг. В залежності від вибраного показника ріст продуктивності може бути оцінений по-різному, відповідно будуть розрізнятися і подальші управлінські рішення. «Зростання продуктивності праці забезпечує конкурентні переваги країни, її сталий економічний розвиток в умовах всеохоплюючої глобалізації. Оскільки підвищення продуктивності праці є важливим завданням будь-якого підприємства, що прагне до підвищення конкурентоспроможності підприємства, тому на кожному підприємстві доцільно розробляти програму підвищення продуктивності, метою якої є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності й завданням людини щодо підвищення результатів діяльності підприємства» [8]. Проаналізуємо динаміку продуктивності праці на підприємстві в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Вартісні показники продуктивності праці

Показники	2018 р	2019 р	2020 р	2020 р у % до 2018 р
Вироблено валової продукції на середньооблікового працівника всього, тис. грн.:	561,74	505,29	577,75	102,9
- рослинництво	584,2	521,3	594,3	101,7
- тваринництво	13,4	14,4	16,2	120,9
на 1 люд.-год., грн.	313,7	277,8	316,8	101,0
Одержано товарної продукції на середньооблікового працівника всього, тис. грн.:	846,6	874,8	957,9	113,2
- рослинництво	910,4	931,9	1016,5	111,7
- тваринництво	17,4	18,4	20,6	118,4
на 1 люд.-год., грн.	473,2	482,5	530,3	112,1
Одержано прибутку в розрахунку на, тис. грн.:				
на 1 середньооблікового працівника	14,5	11,4	39,7	273,9
на 1 люд.-год., грн.	8,1	6,2	21,8	269,1

З табл. 2.11, яка аналізує вартісні показники продуктивності праці на підприємстві, видно, що за всіма вартісними показниками – валовою і товарною продукцією, прибутком – продуктивність праці зростає. Найвище зростання відбулося за показником прибутку в розрахунку на 1 робітника в 2,74 рази, а в розрахунку на 1 люд.-год. в 2,69 рази. Показники продуктивності праці в рослинництві були в рази вищі ніж в галузі тваринництва. Зростання продуктивності праці (за товарною продукцією) на 1 люд.-год. склало 12,1% в 2020 р. відносно 2018 р., а за валовою продукцією це зростання склало лише 1%.

Крім вартісних показників продуктивності праці розглянемо натуральні її показники, які називають трудомісткістю виробництва. Так як підприємство має олійно-зерновий напрямок і отримує основні надходження доходів від реалізації продукції від двох культур – соняшнику і пшениці, проаналізуємо трудомісткість цих культур в динаміці, а потім визначимо вплив факторів на цей показник (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Трудомісткість основних сільськогосподарських культур

Культура	Показники	2018 р	2019 р	2020 р	2020 р у % до 2018 р
Пшениця	Трудомісткість, люд.-год./ц	1,12	1,09	0,96	85,7
	Прямі затрати праці, люд.-год.	11525	12622	11578	100,5
	Валове виробництво, ц	10290	11580	12060	117,2
Соняшник	Трудомісткість, люд.-год./ц	1,34	1,29	1,11	82,8
	Прямі затрати праці, люд.-год.	9192	13244	16792	182,7
	Валове виробництво, ц	6860	10267	15128	221,0

Натуральні показники праці при вирощуванні соняшнику і пшениці знизилися, що характеризує позитивну тенденцію в використанні живої праці на підприємстві. Так, трудомісткість пшениці знизилася на 14,3%, а соняшнику – на 17,2% за період 2018-2020 рр. Зумовило цю ситуацію зростання рівня механізації і автоматизації виробничих процесів в галузі рослинництва за рахунок оновлення основного капіталу в галузі, а також

сортооновлення при вирощуванні соняшнику, що вплинуло суттєво на зростання врожайності цієї культури.

Визначимо за допомогою аналізу факторів розглянемо вплив валового збору сільськогосподарських культур та витрат праці на їх вирощування на зміну натурального показника продуктивності праці, всі результати розрахунків зазначимо в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Факторний аналіз натуральних показників продуктивності праці

Культура	Валове виробництво, тис ц		Прямі затрати праці, люд.-год.		Трудомісткість люд-год./ц		Загальна зміна трудомісткості, люд-год./ц		
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	всього	за рахунок зміни	
								вал. вир-во	затрат праці
Пшениця	10290	12060	11525	11578	1,12	0,96	-0,16	-0,16	-
Соняшник	6860	15128	9192	16792	1,34	1,11	-0,23	-0,73	0,5

Розгляд впливу факторів на показник трудомісткості показує, що трудомісткість вирощування пшениці зменшилася за рахунок зростання валового виробництва пшениці, зміна затрат живої праці не вплинула на зміну трудомісткості. Трудомісткість вирощування соняшнику зменшилася за рахунок валового виробництва на 0,73 люд.-год./ц, а за рахунок прямих затрат живої праці зросла на 0,5 люд.-год./ц.

Простежимо тенденцію зміну трудомісткості соняшнику і пшениці за період 2018-2020 рр (рис. 2.2 і рис. 2.3).

Динамічний ряд за період 2016-2020 рр. показав наступні результати. Так, рівняння прямолінійного тренду має вигляд: $y = -0,07x + 1,334$, яке свідчить про те, що у 2015 році, тобто році, що передує досліджуваному, вирівняна трудомісткість вирощування пшениці становила 1,33 люд.-год./ц, а середньорічне щорічний її зниження склало 0,07. Рівняння параболічного тренду має вигляд: $y = -0,0057x^2 - 0,0357x + 1,294$. Тобто, у 2015 році, тобто році, що передує досліджуваному періоду, трудомісткість вирощування

пшениці становила 1,294 люд.-год./ц, початкова швидкість її зниження дорівнює $-0,0357$, а середнє уповільнення зміни щорічної продуктивності праці дорівнює $-0,0057$, отже для динамічного моделювання натуральної продуктивності праці більш обґрунтованим є рівняння параболічного тренду.

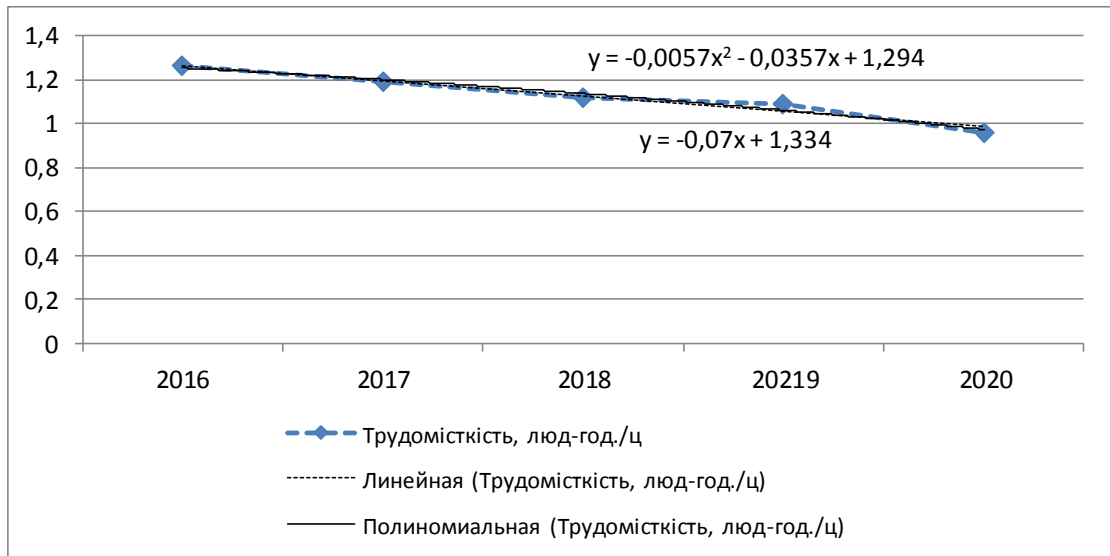


Рис. 2.2 Аналітичне вирівнювання трудомісткості вирощування пшениці, люд.-год./ц

Графічно аналітичне вирівнювання трудомісткості вирощування соняшнику відобразимо на рис. 2.3.

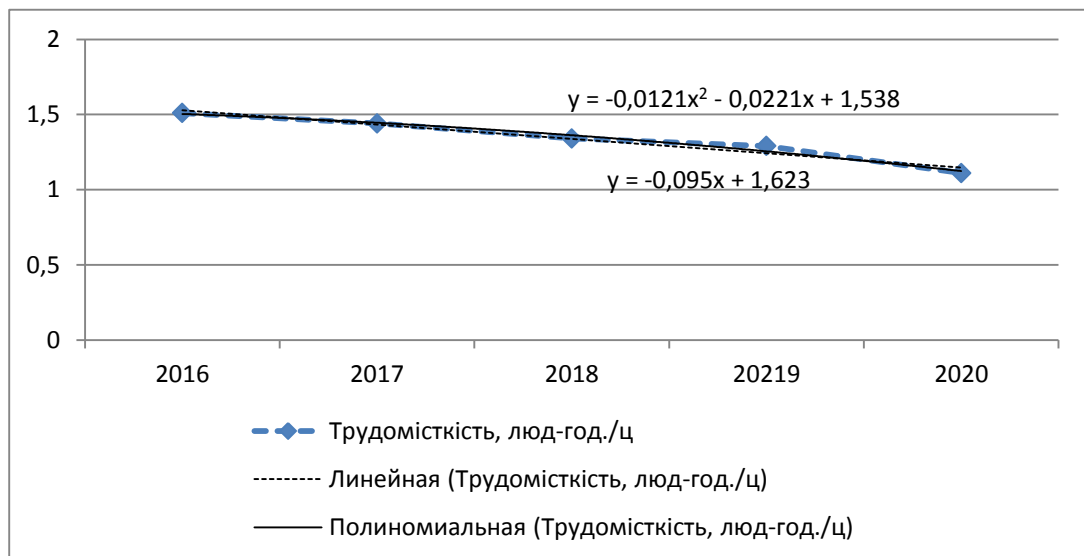


Рис. 2.3 Аналітичне вирівнювання трудомісткості вирощування соняшнику, люд.-год./ц

Як показують графіки при вирощуванні соняшнику і пшениці трудомісткість знижувалася однаково щорічно. Зниження натуральних показників є підтвердженням зростання результативних показників продуктивності праці і ефективністю використання трудового потенціалу.

На підвищення ефективності використання трудового персоналу вплинули й інші фактори, такі наприклад як матеріальне стимулювання працівників. Основним із них є підвищення фонду оплати праці на підприємстві. Розглянемо структуру фонду оплати праці в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Структура фонду оплати праці персоналу

Показники	2018 р.		2020 р.		2020 р у % до 2018 р
	тис. грн	%	тис. грн	%	
Фонд оплати праці працівників	1212,3	100	1938,0	100	159,9
у тому числі:					
фонд основної заробітної плати	1103,2	91,0	1759,7	90,8	159,5
фонд додаткової заробітної плати з них:	109,1	9,0	178,3	9,2	163,4
- надбавки та доплати	13,9	1,14	31,7	1,6	228,1
- премії за виробничі результати	10,8	0,9	24,6	1,3	227,8
- заохочувальні та компенсаційні виплати	15,2	1,3	21,5	1,1	141,4
- матеріальна допомога	56,4	4,7	84,3	4,3	149,5
- соціальні пільги, що носять індивідуальний характер	12,8	1,1	16,2	0,8	126,6
Середньомісячна заробітна плата, грн.	7216	-	9486	-	131,5

На підприємстві фонд оплати праці зріс на 59,9% з 2018 по 2020 р, що пов'язано зі зростанням чисельності працівників та розміру середньорічної заробітної плати. В структурі витрат найбільшу питому вагу займає фонд основної заробітної плати, за весь період вона складає 91%. В складі додаткової оплати праці спостерігається наступне, найбільшу питому вагу в їх складі займає матеріальна допомога (4,7% в 2018 р і 4,3 % в 2020 р.). В цілому весь фонд додаткової оплати праці зростає по всім статтям.

Середньомісячна заробітна плата одного робітника зросла на 31,5% за цей період.

Визначимо зміну продуктивності праці під впливом рівня фонду оплати праці одного робітника за місяць та інших факторів в аграрних підприємствах Кіровоградської області, використавши дані додатку Б, за допомогою табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Зміна продуктивність праці під впливом фонду оплати праці
в аграрних підприємствах, 2020 р.

	Групи підприємств за рівнем середньомісячного фонду оплати праці, грн.			В середньому
	I – до 6600 грн.	II – 6601 – 9600	III – більше 9601	
Кількість підприємств	3	4	5	-
Середньомісячний фонд оплати праці, грн.	6208,7	8032,0	10064,1	8456
Трудозабезпеченість	2	3	2	2
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника за рік – всього, тис. грн.	591,3	729,7	908,1	722,6

За аналізуємий 2020 р. вибірка аграрних підприємств області розподілена за трьома групами з яких найбільшу частку займають підприємства третьої групи з середньомісячним фондом оплати одного працівника в середньому більше 10 тис. грн, вони ж і мають найвищий рівень продуктивності праці.

В підприємстві, за показниками рівня оплати плати воно входить в другу групу, а продуктивність праці одного середньорічного працівника, як в третій групі. Тобто, врівноваження співвідношення між фондом оплати праці персоналу і його продуктивністю є нагальною проблемою, яку необхідно розглянути і врегулювати з метою підвищення мотивації кадрового складу до продуктивної роботи.

Висновки до розділу II.

Показники виробничо-фінансової діяльності підприємства за 2018-2020 рр. зазнали змін. Натуральні показники, а саме врожайність сільськогосподарських культур зросла по основним товарним культурам, соняшнику на 24,5%, пшениці на 17,2%. Вартісні показники були менш скориговані в своїй направленості. Так, валова і товарна продукція в розрахунку на 100 га сільськогосподарських культур зменшилася на 10,6% і 1,7% відповідно. А прибуток зріс з 2018 по 2020 р. в 2,4 рази. Спостерігаємо підвищення продуктивності використання основного капіталу (за товарною продукцією), зростання продуктивності праці в розрахунку на одного робітника і одну люд.-год., а також окупність витрат зросла. Загальним результативним показником ефективності діяльності підприємства є рентабельність, яка зросла на 2,59 в.п., а рентабельність продажу на 2,44 в.п., що свідчить про поліпшення економіки діяльності підприємства в цілому.

В підприємстві використання персоналу за кількісними показниками зросло на 4,2%, за рахунок зростання чисельності працівників зайнятих в рослинництві, в тваринництві чисельність працівників не змінилася. Частка працівники, які мають вищу освіту на підприємстві зросла на 2,1 в.п. Зростання площі сільськогосподарських угідь на підприємстві вплинуло на зростання навантаження їх на одного працівника на 15%. Частка працівників, які пройшли навчання протягом періоду зменшилася на 14,3%. Віковий склад працівників на підприємстві характеризується молодими і активними працівниками, люди пенсійного віку не має.

Детальний аналіз динаміки показників використання робочого часу на підприємстві показує наступне: використання робочого часу щорічно зростає і наближається до одиниці, що підтверджує раціональність використання персоналу підприємства і свідчить про високий рівень ефективності управління. Підтвердженням цього є зростання фактичної тривалості робочого дня до нормативного значення. Використання часу робочого дня і

загальний коефіцієнт використання зростають, що взаємопов'язано з раціональним використанням робочого часу.

Вартісні показники продуктивності праці на підприємстві, видно, що за всіма вартісними показниками – валовою і товарною продукцією, прибутком – продуктивність праці зростає. Найвище зростання відбулося за показником прибутку в розрахунку на 1 робітника в 2,74 рази, а в розрахунку на 1 люд.-год. в 2,69 рази. Показники продуктивності праці в рослинництві були в рази вищі ніж в галузі тваринництва. Зростання продуктивності праці (за товарною продукцією) на 1 люд.-год. склало 12,1% в 2020 р. відносно 2018 р., а за валовою продукцією це зростання склало лише 1%.

Натуральні показники праці при вирощуванні соняшнику і пшениці знизилися, що характеризує позитивну тенденцію в використанні живої праці на підприємстві. Так, трудомісткість пшениці знизилася на 14,3%, а соняшнику – на 17,2% за період 2018-2020 рр. Зумовило цю ситуацію зростання рівня механізації і автоматизації виробничих процесів в галузі рослинництва за рахунок оновлення основного капіталу в галузі, а також сортооновлення при вирощуванні соняшнику, що вплинуло суттєво на зростання врожайності цієї культури.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Шляхи оптимізації ресурсного потенціалу підприємства

Ресурсний потенціал підприємства визначає здібність підприємства раціонально розподіляти фінансові фонди для своєї діяльності. Його можна охарактеризувати забезпеченістю фінансовими активами, які спрямовуються на постійне, безперервне функціонування підприємства, фінансовими взаємовідносинами з іншими суб'єктами бізнес-середовища, платоспроможністю і фінансовою стійкістю, а також їх доцільністю розміщення і ефективністю використання тощо.

Зазначений потенціал виробничого осередку можливо розглядати як стійкий, нестійкий і кризовий. Спроможність підприємства своєчасно здійснювати платежі, фінансувати свою діяльність на розширеній основі свідчить про його гарний фінансовий стан. Останній визначається за результатами від діяльності за різними напрямками, а саме: комерційної, виробничої, фінансової. Так, як результат успішного виконання виробничого і фінансового план це високі результативні показники з надходження грошових коштів, а отже й задовільний фінансовий стан підприємства. Та протилежна ситуація, яку можливо спостерігати за недоотримання планових показників з виробництва і реалізації сільськогосподарської продукції, що впливає на зростання її собівартості, зменшення вартості товарної продукції і прибутку тобто, погіршення фінансового стану підприємства і його платоспроможність. Стійкий ресурсний потенціал в розкривається в оптимальному впливі на досягнення виробничих планів і забезпечення виробничого процесу необхідними факторами. Тому фінансова діяльність спрямовується на забезпечення регулярного, планомірного, періодичного надходження і витрачання грошових активів, виконання розрахункових

операцій, досягнення раціональних пропорцій капіталу, а саме власного та залученого, сприяє продуктивному та оптимальному його використанню та підвищенню інших результативних показників.

Оцінка рівня використання трудового потенціалу на підприємстві це не тільки оцінка продуктивності праці, але й раціональне та повне дослідження інших економічних ресурсів, які застосовуються в процесі виробництва. Аналіз трудового потенціалу розпочнемо з показників, які будуть впливати на кінцеві результати діяльності, оскільки саме вони будуть визначати мотивацію працівників до ефективної праці, так як від зростання прибутку буде впливати на підвищення оплати праці, а отже й віддачу трудового потенціалу. На кінцеві результати перш за все впливають натуральні показники виробництва, так в підприємстві вирощування соняшнику є оптимальним і постійно удосконалюється щодо технології виробництва. Стосовно для вирощування зернових то ми можемо скористатися резервами для зростання їх валового виробництва. Для цього сплануємо виробництво зернових культур (пшениці як однієї зернової культури, яка вирощується в підприємстві) на перспективу (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Виробництво пшениці озимої на перспективу

Роки	Посівна площа, га	Врожайність, ц/га	Валовий збір, ц
2016	320	31,8	10176
2017	310	30,5	9455
2018	300	34,3	10290
2019	300	38,6	11580
2020	300	40,2	12060
2022	284	42,5	12060

За даними табл. 3.1 видно, що плануючи виробництво пшениці озимої не змінюючи обсягів виробництва, а провівши заходи по розвитку галузі,

підприємство в змозі отримати при плановій врожайності пшениці озимої 42,5 ц/га на 2022 р. з площі на 5,4 % меншої ніж в 2020 р.

В перспективі планується раціональніше використовувати площу посіву зернових культур, щоб відповідало науковій культурі землеробства. При цьому валове виробництво зернових культур зростатиме за рахунок заходів інтенсифікації виробництва. Отже, розвиток конкурентоспроможності зерновиробництва для кожного аграрного підприємства можливий за умови пошуку власних конкурентних переваг на внутрішньому ринку.

На сьогоднішній день підвищити результативні показники виробництва можливо за рахунок виробництва значних обсягів продукції або за рахунок високих якісних показників. Підприємство в господарській практиці застосовує інтенсивні технології вирощування продукції, тому більш детально розглянемо можливості зростання валового виробництва пшениці озимої за рахунок напрямів інтенсифікації.

На підвищення валових зборів пшениці здійснюють вплив наступні чинники зростання виробництва на інтенсивній основі, а саме: внесення оптимального розміру мінеральних добрив, сортооновлення, новітні досягнення науково-технічного прогресу при створенні умов виробництва пшениці озимої на основі комплексу факторів в оптимальній пропорції з метою забезпечення рівня програмованого врожаю. Це означає: впровадження систем боротьби із хворобами, бур'янами, шкідниками; здійснення виробничих процесів відповідно до організаційно-економічних, агротехнічних підходів із залученням високваліфікованих кадрів тощо. Зниження якості насіння призводить до пошкодження насіння шкідниками, його пошкодження, яке сприяє проникненню хвороб під час збирання та доробки.

За умов врахування і дослідження всіх напрямів інтенсифікації виробництва в досліджуваному господарстві, показало, що основними резервами підвищення валового виробництва зернових культур виступають

оптимізація внесення добрив під пшеницю озиму і скорочення строків збирання врожаю, які розраховані для підприємства і представлені в табл. 3.4, які дозволяють досягти підвищення запланованого рівня зростання врожайності цієї культури на підприємстві.

Таблиця 3.2

Узагальнені резерви збільшення виробництва зернових культур

Культури	Площа, га	Додатковий вихід, ц			Додатко вий вихід з 1 га, ц/га
		Всього	в т.ч. за рахунок		
			внесення добрив	скорочення строків збирання	
Озима пшениця	300	690	484,6	205,4	2,3
Зернові - всього	300	690	484,6	205,4	2,3

Отже, заплановане на 2022 р зростання врожайності пшениці озимої можливо досягти за рахунок внесення оптимальних доз мінеральних добрив і за рахунок скорочення строків збирання цієї культури, що дозволить отримати приріст врожайності з площі 300 га на рівні 2,3 ц/га. Загальний обсяг зростання валового виробництва складає 690 ц.

Зростання обсягу виробництва пшениці озимої вплине на натуральний показник продуктивність праці (трудомісткість). Залежність натуральної продуктивності праці від затрат праці на 1 га і зростання врожайності пшениці озимої розраховано в табл. 3.3.

Отже, як показують дані табл. 3.3, натуральні показники продуктивності праці знизяться на перспективу на 0,05 люд.-год на 1 ц, що є позитивним показником і свідчить, що основний вплив на даний показник здійснить ріст такого показника як врожайність пшениці озимої, все зниження трудомісткості буде пов'язане саме з цим фактором.

Результативними ознаками оцінки діяльності підприємства можна обрати прибуток від вирощування тих культур, на яких спеціалізується підприємство. Сам результат буде залежати від ефективності використання

земельних ресурсів. У процесі постановки даної задачі також враховуємо мінімальні та максимальні значення площ посіву культур.

Таблиця 3.3

Залежність продуктивності праці від затрат праці на 1 га і врожайності

Показники	2020	2022	Відхилення +;-
Затрати праці – всього, люд.-год.	11578	11598	+20
в тому числі на 1 га люд.-год.	38,59	38,66	+0,07
Урожайність, ц/га	40,2	42,5	+2,3
Виробництво продукції ц за 1 люд. - год.	0,96	0,91	-0,05
Зміна продуктивності праці – всього,	-	-	-0,05
в тому числі за рахунок: урожайності	-	-	-0,05
затрат праці	-	-	-

Встановлено, що прибутковість землі формується залежно від виду продукції, що виробляється на цих землях, тому що різні сільськогосподарські культури мають різний рівень доходності.

Джерелом моделювання є інформаційна база показників діяльності аграрного підприємства, яка наведена в табл. 3.4. Крім того, врахуємо, що на перспективу підприємство не розглядає зміну наявної системи сівозміни, тому розрахуємо оптимальну структуру площ посіву при якій прибуток на 1 га площі буде максимальним за умови вирощування лише двох товарних культур сільськогосподарських – соняшника і пшениці.

Таблиця 3.4

Показники діяльності підприємства

Культура	Прибуток на 1 га (грн.)	Мінімальне значення площі посіву (га)	Максимальне значення площі посіву (га)
Озима пшениця	302,3	300	500
Соняшник	589,4	450	650

Позначимо шукані площі посіву:

X_1 – площа посіву озимої пшениці, га;

X_2 – площа посіву соняшника, га.

Позначимо значення площ посіву:

b_1 – мінімальна площа посіву озимої пшениці, га;

b_2 – максимальна площа посіву озимої пшениці, га;

b_3 – мінімальна площа посіву соняшника, га;

b_{12} – максимальна площа посіву соняшника, га.

Позначимо прибуток на 1 га площі посіву культур, грн:

c_1 – озимої пшениці;

c_2 – соняшнику,

Нехай цільова функція є лінійною, обмеження також усі лінійні.

Побудуємо математичну модель задачі:

Цільова функція – максимум прибутку вирощування культур, грн.:

$$L = c_1x_1 + c_2x_2 \rightarrow \max$$

Підставимо у модель відомі параметри та оформимо її таблицею (додаток В). Таким чином, ми розрахували оптимальний розподіл посівної площі.

X_1 – 300 площа посіву озимої пшениці, га;

X_2 – 620 площа посіву соняшника, га.

Оптимальна площа ріллі це використання загальної площі ріллі в повному обсязі.

Проведемо розрахунок економічної ефективності від впровадження оптимізації посівних площ та порівняємо їх з фактичними даними в табл. 3.5.

Отже, для підприємства впровадження оптимальних посівних площ при вирощуванні сільськогосподарських культур на перспективі вплине на зростання прибутку на 32,6 % (220,4 тис. грн.). Рівень рентабельності зросте на 1,71 відсоткових пункти. Прибуток в розрахунку на одного середньорічного працівника зросте на 13 тис грн, що є позитивним показником щодо подальшої можливості зростання заробітної плати працівників.

Таблиця 3.5

Економічна ефективність від впровадження
оптимізаційної структури посівів

Показники	2020	2022	Відхилення, (+, -)
Прибуток від реалізації - всього, тис. грн.	675,2	895,6	+220,4
- на 1 га, грн.	710,7	942,7	+232,0
- на 1 середньооблікового працівника	39,7	52,7	+13,0
Рівень рентабельності, %	4,33	6,04	+1,71
Рентабельність виробництва, %	2,9	3,8	+0,9

Підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва призведе до подальшого сталого розвитку підприємства.

3.2. Стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу підприємства

Важливою задачею сучасного етапу адаптації суб'єктів підприємництва до ринкової економіки і підвищення економічної ефективності їх діяльності є науково обґрунтоване формування організаційних структур управління. Досвід роботи великої кількості підприємств показує необхідність і складність структурної перебудови підприємства. Сьогодні настійно потрібно нове управління, яке адекватно реагувало б на динамічні зміни зовнішнього середовища. Тому система управління, базою якого є організаційна структура, повинна бути адекватною об'єкту за швидкістю реагування і прийняття управлінських рішень.

Найбільш розповсюдженими недоліками організаційних структур підприємств є:

- надмірна замкнутість структурних підрозділів на керівниках найвищого рівня;
- наявність великої кількості замісників директора з розмитими і перетинаючими діапазонами відповідальності;
- низький рівень інформаційної підтримки діяльності підприємства;
- відсутність служби роботи з персоналом або її розпорошення за функціональними підрозділами;
- відсутність служби управління змінами, маркетингу;
- невизначеність діапазонів відповідальності окремих керівників і служб і як наслідок цього частковий їх перетин.

Важливим заходом, який може допомогти підприємству підвищити ефективність роботи є трансформаційні процеси пов'язані зі змінами структури підприємства з метою поліпшення управління і фінансово-економічних результатів діяльності. Для цих трансформаційних можна запропонувати наступні пропозиції:

- зниження кількості замкнутих зв'язків на директору;
- чіткий розподіл функцій управляючих працівників і відділків;
- створення відділу маркетингу і служби управління змінами тощо.

Однак будь-які трансформаційні процеси необхідно оцінити з точки зору досягнутих результатів. Заходи з удосконалення процесу управління доцільні в тому випадку, якщо сприяють зростанню загальної ефективності роботи підприємства. Необхідно вивчити співвідношення витрат і ефекту від процесу удосконалення управління. В загальному вигляді економічний ефект можливо описати як економію, яка отримана в результаті проведених заходів.

Ефект від змін організаційної структури можливо охарактеризувати за трьома напрямками: економічний – якщо заходи призвели до зростання економічного ефекту і усунення відхилень в роботі підприємства, управлінський – трансформаційні заходи призвели до підвищення рівня управління підприємства, а також змішаний – сприяли підвищенню

економічної ефективності роботи підприємства і також усунення ряду недоліків управління.

Однак організаційні зміни можуть не лише викликати позитивні зміни, а й призводити до негативних наслідків. Так, трансформація системи управління, створення і ліквідація підрозділів належить до зміни складу системи, а будь-які зміни складу системи створюють додаткові витрати і втрати. Така нестабільність призводить до негативних наслідків. Невпевненість в своєму стані робітників, необхідність в корінній зміні субординаційних відносин відволікає багатьох робітників від справ, знижує відповідальність за кінцеві результати роботи. Дуже часто позитивний результат, який досягається за рахунок організаційної перебудови, співставляється із виникаючими втратами.

Якщо проводити оцінку ефективності структур управління на основі розрахунку втрат інформації. Прийняття управлінських рішень здійснюється на основі відповідної інформації про стан об'єкта, середовища і управлінської підсистеми. Якщо система управління не забезпечує потрібних параметрів обробки інформації, викає потреба в створенні проміжної ланки, яка буде переробляти потоки інформації, яка надходить від нижчих рівнів, і передавати «наверх» в компактному вигляді. Після обробки інформації верхня управлінська ланка приймає рішення, яке в вигляді документу або усного розпорядження надходить на нижні рівні системи управління.

В системі управління, не зважаючи на уявний строгий розподіл функцій між вузлами різного рангу, доволі часто спостерігається перенесення на більш високий рівень тих задач, які могли б вирішитися в вузлах більш низького рівня. Це зменшує ефективність управління в цілому із-за збільшення завантаження обслуговування вищих рівнів рішенням додаткових задач. Тому, щоб керівник мав можливість більш ефективно використовувати інформацію, він повинен отримувати її в меншому обсязі, більш концентрованою і відповідати тим задачам, які вирішуються на даному рівні управління.

В кожному з вузлів системи, куди надходить інформація, з нею може відбуватися наступне. По-перше, вона може піддаватися певним перетворенням. Так, наприклад, її можна кодувати, стискати, узагальнювати, деталізувати тощо. Як результат з'являється новий документ. По-друге, в деяких вузлах системи інформація може використовуватися для виробітки управлінських взаємодій. Ієрархічність в передачі інформації дозволяє зменшити інформаційні потоки, які надходять знизу. Рівні управління являють собою так би мовити «фільтри», які мають пропускну здібність, яка б забезпечила передачу тільки необхідної інформації.

Неправильно побудована організаційна структура є однією з причин погіршення сприйняття інформації її ланками. Інформація при русі по рівнях управління часто спотворюється із-за суб'єктивного сприйняття. Тому чим менше управлінських рішень пройде інформація до прийняття на підставі неї рішення, тим більш ймовірне те, що воно буде прийнято.

В структурних підрозділах з низькою нормою керованості (нестачі робітників) підлеглих приходиться приймати і обмірковувати дуже велику кількість документів і усних розпоряджень. Така висока інтенсивність оброблюваної інформації за одиницю часу призводить до погіршення її сприйняття. Частина отриманого завдання від керівника може залишитися невиконаною чи незрозумілою, його використання не завжди контролюється вищою ланкою. Надто велика норма керованості призводить до інформаційного перенавантаження керівника.

Втрати інформації можна розрахувати виходячи із інформаційного потоку як геометричного об'єкта зі структурою, яка описується тріадним канторовською множиною. Вона включає в себе кількість «робочих» елементів на різних рівнях норму керованості елемента.

У зв'язку з незначною кількістю керівників різних рівнів на досліджуваному підприємстві відсутні втрати інформації після проходження по функціональному рівні до основного керівника (директора).

Однак слід відмітити, що розрахований таким чином показник інформаційних втрат є відносним і використовується лише для порівняння схем управління між собою. Для того щоб визначити реальні економічні втрати підприємства, необхідно пов'язати отримані показники з витратами часу на передачу і обробку інформації.

Як правило інформаційні потоки оцінюються за кількістю переданих між підрозділами документів. Однак документи складають не більше половини інформації, яка проходить по системі управління. Для виявлення завантаження працівників затрати часу сумують як по всім документам, так і по мовному каналу наступною формулою:

$$Z_{\text{мк}} = [(C_p * K_{\text{зв}} * t_c : 60)] * K_{\text{д}},$$

де $Z_{\text{мк}}$ – показник відносного мовного завантаження мовного каналу (год); C_p – чисельність штатних робітників, які звертаються до керівника впродовж одного робочого дня чи зміни, осіб; $K_{\text{зв}}$ – кількість звернень одного робітника за один робочий день; t_c – час одного звернення з урахуванням спеціалізації робочих місць, хв; $K_{\text{д}}$ – сума робочих днів за розрахунковий період часу.

В досліджуваному підприємстві проведено дослідження відносного мовного завантаження мовного каналу керівника підприємства. Так як кількість працівників незначна і є три спеціалісти, то завантаження керівника за один місяць 2021 року складає 90 годин, тобто він використовує мовний канал і в нього є час для проведення стратегічного планування і прийняття управлінських стратегічних рішень.

Швидкість проходження (передачі) і цілісність інформації впливає на швидкість і ефективність роботи організаційної структури, її адекватну реакцію на зміни зовнішніх умов функціонування підприємства. розрахунок завантаження мовного каналу і вартості одиниці часу роботи кожного спеціаліста надає можливість визначити як впливають втрати інформації в системі управління на економічні параметри роботи підприємства.

Отже, можна виділити велику різноманітність способів визначення ефективності функціонування структур управління і оцінки проведених заходів щодо її трансформації. Один з найбільш важливих – розрахунок складності та інформаційної провідності організаційної структури до і після проведення перетворень і на основі цього – визначення доцільності і економічної ефективності заходів. Такі методики можуть бути успішно використані для виробітки рішень в області розширення підприємства.

3.3. Удосконалення соціально-економічних факторів ефективності використання трудового потенціалу

Переосмислення ролі людського капіталу як головного фактору розвитку суспільства, економіки і держави в цілому, веде до формування нової ідеології і стратегії розвитку економічної системи, що оптимальним чином вписується в процес становлення і розвитку нової економіки, економіки знань, інновацій, визначальним обґрунтуванням якої є знання і інтелект, який є основним ресурсом розвитку суспільства.

Ефективність функціонування підприємства проявляється лише у зовнішньому середовищі. Точніше, зовнішнє середовище здійснює безпосередню оцінку результатів діяльності підприємства в кожний конкретний часовий момент. Приймає чи це зовнішнє середовище все те, що пропонується підприємством, яку ціну це зовнішнє середовище дасть за відвантажену до неї продукцію, які тенденції намічаються в ньому по відношенню до продукції, яку пропонує підприємство – все це разом і кожний фактор окремо виступає в якості оціночних критеріїв результативності діяльності підприємства з боку зовнішнього середовища.

Таким чином, на результати діяльності підприємств першочерговий вплив здійснюють сили, джерело яких знаходиться за його межами. В зв'язку з цим з точки зору управління і підвищення ефективності діяльності суб'єкта

підприємництва цікавим є не вивчення значення показників і факторів, які на нього впливають, а в першу чергу комплексний аналіз стану зовнішнього середовища, так як воно є основною визначальною характеристикою суб'єктів господарювання, а формування сприятливого економічного середовища – це основа конкурентоспроможності економіка підприємства так і країни в цілому.

При формуванні ефективного економічного середовища на державному рівні необхідно звернути увагу на усунення наступних моментів.

По-перше, проблема регулювання економічного зростання. Застосування на державному рівні методу планування «валові показники від досягнутого» без застосування інших інструментів господарювання і управління не дає можливості отримати ефективну економіку. У цьому зв'язку можливі проблеми оборотних засобів, рентабельності і як наслідок, в даних умовах неможливо вести мову про інноваційний шлях розвитку.

По-друге, це слабкий рівень інтеграції науки і виробництва. Слід виходити із об'єктивного положення, що основа нових техніко-технологічних, економічних, організаційних і інших рішень, які направлені на збільшення рівня добробуту держави, з'являється, перш за все в сфері практичної діяльності. Задача науки своєчасно виявити проблеми, враховувати пропозиції і пропонувати економічно грамотні обґрунтовані рішення з їх реалізації. Ефективна наука повинна базуватися на практиці, яка базується на із інтересів практики і повертається в практику у вигляді нових технічних, технологічних і економічних розробок, рекомендацій, методики, механізмів з вирішення тієї чи іншої проблеми.

По-третє, низька інвестиційна привабливість національної економіки, яка пов'язана в першу чергу з недосконалістю податкової системи, цінової політики і правової бази.

Сучасна система оподаткування в країні недосконала і не орієнтує суб'єктів підприємництва на своєчасну і повну сплату податків. Підприємство незалежно від форм власності і господарювання прагнути

різними способами зменшити базу оподаткування, а податкова система повинна бути простою, зрозумілою і прозорою для всіх платників податку.

В період активної інтеграції національної економіки в світові глобальні системи, і в тому числі світову фінансову систему, особливу увагу слід приділяти удосконаленню правової бази. В першу чергу необхідно проводити уніфікацію нормативно-правових актів, які стосуються регулювання відносин власності (інтелектуальної власності особливо).

В-четверте, одним із факторів, який впливає на конкурентоспроможність національної економіки, є низький науково-технічний рівень національної економіки. Це призводить до того, що підприємства знову ж таки спеціалізуються на затратних видах виробництва і повільно здійснюють перехід на інноваційний шлях розвитку, в основі якого знаходяться наукоємні і енергозберігаючі технології. В умовах економічної глобалізації можливість створення і присвоєння «інтелектуальної ренти» від технологічних інновацій, яких не мають інші, виступає основним фактором конкурентоспроможності, тому важливо, щоб державна політика була направлена на підвищення науково-технічного рівня національної економіки.

В-п'яте, недостатньо ефективно використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів стримує формування ефективного економічного середовища.

Отже, до наявних економічних і технологічних передумов підвищення ефективності і конкурентоспроможності національної економіки і окремих суб'єктів підприємництва необхідно чітко виокремити і розглянути соціальну складову, так як низький рівень інноваційної активності суб'єктів підприємництва пояснюється, перш за все, недостатньою чи абсолютною відсутністю економічного інтересу у персоналу в реалізації на практиці ідей і рішень.

Будь який спосіб мотивації праці має свій життєвий цикл, свою тривалість. Преміювання за основні результати роботи, які застосовуються на підприємствах, стають все менш ефективні. За тривалий період застосування

цієї форми стимулювання вона стала в підсвідомості працівників, які приймають її як невід'ємну частину заробітної плати. При цьому сама така премія працівниками сприймається не як міра заохочення, а як міра – покарання – не виплата премії рівносильна позбавленню частки заробітної плати.

У зв'язку з цим можна констатувати, що досягнутий фінансово-економічний стан підприємства, покращення ефективності роботи підприємства – це не лише результат злагодженої роботи всього трудового колективу, а результат праці ініціативного керівника-новатора і його безпосередніх замісників.

Як показали дослідження на підприємстві на протязі періоду дослідження негативним моментом, який стримує інноваційну активність, виступає «байдужість» персоналу до пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства. в переважній більшості робітники очікують вказівок «зверху». Ретроградний метод впровадження інновацій «зверху – вниз» не завжди себе виправдовує. Тому необхідно здійснити прискорений перехід на більш прогресивний метод «знизу – вверх» і «зустрічний», при якому персонал підприємства від спеціалістів до керівників всіх рівнів однаково високо економічно, морально і соціально зацікавлені в прискореному впровадженні новітніх ефективних розробок в усіх сферах життєдіяльності суб'єкта підприємництва. Економічний інтерес персоналу в розробці і прискореному впровадженні в практику господарювання інноваційних розробок – основний фактор в формуванні ефективного економічного середовища.

Для стійкого розвитку будь-якої економічної системи головну увагу необхідно приділяти людині, а відповідно, і формування ефективного економічного середовища неможливо без головної складової – інтелектуального капіталу. Цей фактор передбачає наявність на ринку конкурентоспроможних керівників і персоналу, без якого неможливо досягти високого рівня економіки. Можливо здійснити техніко-технологічне

переоснащення виробництва, але при некваліфікованому персоналі належної віддачі не буде. Як свідчать дослідження, що на одиницю фінансових коштів, які використовуються на підготовку і підвищення кваліфікації персоналу при інших рівних умовах, віддача в 4-5 разів вища аналогічного показника від коштів, які вкладені в оновлення основних засобів.

Підвищити зацікавленість працівників в високих кінцевих результатах можливо шляхом тісної взаємодії і переплетіння заробітної плати з раціональним використанням ресурсів. Так, визначивши для підприємства коефіцієнт віддачі повної заробітної плати та коефіцієнт творчої активності працівників можливо оцінити цей взаємозв'язок, при цьому врахуємо не лише поточні показники, а й перспективні, так як підприємство не планує зростання кількості працівників, однак планує на 15% підвищити заробітну плату, так як зростають результативні показники діяльності підприємства і на 10% підвищити фонд додаткової заробітної плати (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Раціональність використання трудового потенціалу

Показники	2020 р.	2022 р.	2022 р у % до 2020 р
Фонд оплати праці працівників тис. грн	1938,0	2219,8	114,5
у т. ч.:			
фонд основної заробітної плати	1759,7	2023,7	115,0
фонд додаткової заробітної плати	178,3	196,1	110,0
Чистий дохід, тис грн	13570,8	17896,2	131,9
Чистий прибуток, тис. грн.	675,2	895,6	132,6
Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати	7,0	8,1	115,7
творчої активності працівників	-	0,2	-

Зростання економічних показників діяльності вплине на зростання віддачі від заробітної плати і буде сприяти нарощуванню творчої активності працівників, так як у них буде матеріальний стимул для підвищення своєї активності.

Підвищення мотивації праці за рахунок збільшення заробітної плати буде сприяти підвищенню платоспроможності населення і підприємств, що безпосередньо вплине на активізацію виробництва і сприятиме до виробництва конкурентоспроможної продукції на підприємстві шляхом постійного удосконалення виробництва і самої створюваної продукції, тобто відбуватиметься прискорення впровадження інновацій у виробництво.

Виділення соціальної складової трудового потенціалу акцентує увагу на перспективних, «не використовуваних» соціальних можливостях працівника. Дана складова характеризує здатність людини до саморозвитку і самоперетворення. Методи оцінки трудового потенціалу визначають кількість, якість, міру використання інтелектуального, людського та соціального капіталу підприємства.

З метою підвищення мотивації працівників можливо для підприємства використати досвід західноєвропейських країн, які застосовують такі моделі стимулювання праці:

1. преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розмірами доходу чи прибутку підприємства;
2. безпреміальна – функції стимулювання праці виконує тарифна заробітна плата;
3. преміальна, яка передбачає виплати, розмір яких встановлюється з урахуванням індивідуальних результатів праці.

Преміальні моделі оплати праці реалізуються шляхом залучення робітників до участі в прибутку (вони отримують диференційовану річну винагороду із прибутку підприємства); в доходах (із сум доходу кожному робітнику виплачується винагорода, розмір якої визначається за результатами оцінки виконання ними виробничого завдання і не залежить від прибутку фірми); в капіталі (робітники отримують премії у вигляді акцій за їх номінальною ціною). Для посилення особистої зацікавленості в досягненні високих показників застосовуються різноманітні види преміювання. Підприємства самостійно розробляють і затверджують положення про

преміювання. Останнє здійснюється в залежності від розміру прибутку, зниження собівартості, економії матеріальних і паливо-енергетичних ресурсів, підвищення технічного рівня і якості продукції.

Так, виплати винагород здійснюються як в грошовій формі, так і в вигляді цінних паперів (за відповідної організаційно-правової форми підприємства). Комбінована система винагород дозволяє не лише задовольняти потреби робітників, але й збільшувати їх частку власності. Нарахування премій із прибутку, яка залишилася в розпорядженні підприємства, можливо за перевиконання поставлених цілей прогнозу соціально-економічного розвитку, тощо. Приводом для подібних заохочень може бути також перевиконання плану з прибутку від реалізації продукції, впровадження нових видів техніки і технології, освоєння нових видів продукції тощо. Формою участі працівників в прибутку підприємства є також бонуси, розмір яких напряму залежить від результатів діяльності підприємства.

Отже, формування ефективного економічного середовища являє собою складний процес, який поєднує у собі економічні, технологічні і соціальні аспекти. Слід відмітити, що першочергового значення в даному процесі необхідно відводити саме соціальній складовій, яка полягає в формуванні висококваліфікованого ініціативного персоналу шляхом створення системи мотивації праці персоналу. Також, слід відмітити, що важливою умовою досягнення на підприємстві високих результативних показників є забезпечення особистої та колективної матеріальної зацікавленості в підвищенні продуктивності праці, росту обсягу продукції, поліпшення якості продукції і зниження її собівартості, а також матеріальної відповідальності за невиконання виробничих програм.

Різноманітні види господарської діяльності, різне відношення працівників до кінцевого продукту підприємства передбачає різноманітні способи і принципи мотивації і грошової винагороди персоналу. Відсутність чітких і зрозумілих принципів в зарплатній політиці, суб'єктивізм, а також

низький рівень грошової винагороди, що призводить до проблеми в кадровій політиці організації.

Для створення системи винагороди досліджуваного підприємства необхідно провести дослідження трудової мотивації, ціннісних орієнтацій і задоволення працею персоналу цього підприємства, розробку комплексного пакету, визначення базової і змінної частки заробітної плати, побудову системи соціальних пільг.

Висновки до розділу III.

З метою оптимізації ресурсного потенціалу підприємства було розраховано і запропоновано для впровадження оптимальний розмір посівних площ при вирощуванні сільськогосподарських культур на перспективу, що вплине на зростання прибутку на 32,6 % (220,4 тис. грн.). Рівень рентабельності зросте на 1,71 відсоткових пункти. Прибуток в розрахунку на одного середньорічного працівника зросте на 13 тис грн, що є позитивним показником щодо подальшої можливості зростання заробітної плати працівників.

До стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства можна віднести ефективність функціонування структур управління, яку можливо оцінити при проведенні заходів щодо її трансформації. При цьому слід зазначити, що один з найбільш важливих є розрахунок складності та інформаційної провідності організаційної структури до і після проведення перетворень і на основі цього визначення доцільності і економічної ефективності заходів щодо поліпшення організаційної структури управління.

При удосконаленні соціально-економічних факторів ефективності використання трудового потенціалу важливу роль відіграє формування ефективного економічного середовища, що являє собою складний процес, який поєднує у собі економічні, технологічні і соціальні аспекти. Першочергового значення в даному процесі необхідно відводити саме

соціальної складовій, яка полягає в формуванні висококваліфікованого ініціативного персоналу підприємства шляхом створення системи мотивації праці персоналу. Різноманітні види господарської діяльності, різне відношення працівників до кінцевого продукту підприємства передбачає різноманітні способи і принципи мотивації і грошової винагороди персоналу. Для створення системи винагороди на підприємстві необхідно провести дослідження трудової мотивації, ціннісних орієнтацій і задоволення працею персоналу цього підприємства та розробити комплексний пакет щодо визначення базової і змінної частки заробітної плати, побудувати систему соціальних пільг.

Умовою досягнення на підприємстві високих результативних показників є забезпечення особистої та колективної матеріальної зацікавленості в підвищенні продуктивності праці, росту обсягу продукції, поліпшення якості продукції і зниження її собівартості, а також матеріальної відповідальності за невиконання виробничих програм.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Провівши дослідження ефективності використання трудового потенціалу підприємства можна зробити наступні висновки.

1. Трудовий потенціал це найбільш повна характеристика всіх здібностей до праці, які має в своєму розпорядженні індивід, колектив і суспільство в цілому. Таким чином трудовий потенціал заснований на професійних знаннях, практичних навичках, особистих та певних психофізіологічних властивостях особистості (працівників) спроможний реалізувати цілі підприємства за наявності достатнього рівня матеріально-технічного, інформаційного і організаційного забезпечення виробничої діяльності.

2. Аналіз трудового потенціалу можна розглянути за такими етапами: визначення цілі оцінки; виділення компонентів, в найбільшій мірі які характеризують сутність трудового потенціалу для даного виду оцінки; визначення показників за цими компонентами; визначення вагових коефіцієнтів для всіх показників; розрахунок показників за певний часовий період; аналіз динаміки показників за компонентами за певний визначений період; оцінка впливу вибраних компонентів на адекватність оцінки трудового потенціалу; оцінка взаємозв'язку вибраних компонентів з іншими складовими трудового потенціалу; прогнозування динаміки вибраних компонентів на перспективу.

3. Показники виробничо-фінансової діяльності підприємства за 2018-2020 рр. зазнали змін. Натуральні показники, а саме врожайність сільськогосподарських культур зросла по основним товарним культурам, соняшнику на 24,5%, пшениці на 17,2%. Вартісні показники були менш скориговані в своїй направленості. Так, валова і товарна продукція в розрахунку на 100 га сільськогосподарських культур зменшилася на 10,6% і 1,7% відповідно. А прибуток зріс з 2018 по 2020 р. в 2,4 рази. Спостерігаємо підвищення продуктивності використання основного капіталу (за товарною

продукцією), зростання продуктивності праці в розрахунку на одного робітника і одну люд.-год., а також окупність витрат зростає. Загальним результативним показником ефективності діяльності підприємства є рентабельність, яка зростає на 2,59 в.п., а рентабельність продажу на 2,44 в.п., що свідчить про поліпшення економіки діяльності підприємства в цілому.

4. В підприємстві використання персоналу за кількісними показниками зросло на 4,2%, за рахунок зростання чисельності працівників зайнятих в рослинництві, в тваринництві чисельність працівників не змінилася. Частка працівники, які мають вищу освіту на підприємстві зростає на 2,1 в.п. Зростання площі сільськогосподарських угідь на підприємстві вплинуло на зростання навантаження їх на одного працівника на 15%. Частка працівників, які пройшли навчання протягом періоду зменшилася на 14,3%. Віковий склад працівників на підприємстві характеризується молодими і активними працівниками, люди пенсійного віку не має.

5. Вартісні показники продуктивності праці на підприємстві, видно, що за всіма вартісними показниками – валовою і товарною продукцією, прибутком – продуктивність праці зростає. Найвище зростання відбулося за показником прибутку в розрахунку на 1 робітника в 2,74 рази, а в розрахунку на 1 люд.-год. в 2,69 рази. Показники продуктивності праці в рослинництві були в рази вищі ніж в галузі тваринництва. Зростання продуктивності праці (за товарною продукцією) на 1 люд.-год. склало 12,1% в 2020 р. відносно 2018 р., а за валовою продукцією це зростання склало лише 1%.

6. Натуральні показники праці при вирощуванні соняшнику і пшениці знизилися, що характеризує позитивну тенденцію в використанні живої праці на підприємстві. Так, трудомісткість пшениці знизилася на 14,3%, а соняшнику – на 17,2% за період 2018-2020 рр. Зумовило цю ситуацію зростання рівня механізації і автоматизації виробничих процесів в галузі рослинництва за рахунок оновлення основного капіталу в галузі, а також сортооновлення при вирощуванні соняшнику, що вплинуло суттєво на зростання врожайності цієї культури.

На підставі вищезазначеного пропонуємо з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства наступні заходи:

1. З метою оптимізації ресурсного потенціалу підприємства було розраховано і запропоновано для впровадження оптимальний розмір посівних площ при вирощуванні сільськогосподарських культур на перспективу, що вплине на зростання прибутку на 32,6 % (220,4 тис. грн.). Рівень рентабельності зросте на 1,71 відсоткових пункти. Прибуток в розрахунку на одного середньорічного працівника зросте на 13 тис грн, що є позитивним показником щодо подальшої можливості зростання заробітної плати працівників.

2. До стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства можна віднести ефективність функціонування структур управління, яку можливо оцінити при проведенні заходів щодо її трансформації. При цьому слід зазначити, що один з найбільш важливих є розрахунок складності та інформаційної провідності організаційної структури і на основі цього визначення доцільності щодо поліпшення організаційної структури управління.

3. Для створення системи винагороди на підприємстві необхідно провести дослідження трудової мотивації, ціннісних орієнтацій і задоволення працею персоналу цього підприємства та розробити комплексний пакет щодо визначення базової і змінної частки заробітної плати, побудувати систему соціальних пільг.

Умовою досягнення на підприємстві високих результативних показників є забезпечення особистої та колективної матеріальної зацікавленості в підвищенні продуктивності праці, росту обсягу продукції, поліпшення якості продукції і зниження її собівартості, а також матеріальної відповідальності за невиконання виробничих програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: Підручник . К.: КНЕУ, 2015, 783 с.
2. Балабанова Л.Б., Сардак О.В. Управління персоналом: [навч. посібник]. К. : Професіонал, 2006, 512 с.
3. Беженар І.М. Стан розвитку спеціалізації в аграрних підприємницьких структурах. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. Випуск 10., С. 129
4. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. Экономика и управление: научно-практический журнал. 2007. № 3. С. 48–53.
5. Беяцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П.М. Управление персоналом : [учеб. пособие]. Минск : Интерпрессервис, 2003. 352 с.
6. Берглезова Т.В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия. Проблемы предпринимательства в экономике России. 2005. № 8.
7. Виханский О.С. Стратегическое управление: [учебник]. 2-е изд., перераб. и допол. М.: Гардарика, 1998. 296 с.
8. Гарбузюк О.О. Розробка і впровадження про грам управління продуктивністю праці на підприємстві [Електронний ресурс]: IV Міжнар. наук. практ. інтернетконфер. "Альянс наук: вчений — вченому", м. Дніпро, 20 березня 2009 р. Режим дос тупу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1_garbuzyuk.php
9. Головкова Л.С., Лукашов О.О., Головкова А.Є. Сутність і завдання управлінням кадровим потенціалом підприємства. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2008. № 5. С. 33–39.
10. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні. Вісник економічної науки України. 2007. № 2. С. 33-37.

11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К: Знання, 2001. 254 с.
12. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монографія. Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002. 250 с.
13. Дієсперов В.С. Аналітична оцінка трудомістких галузей сільськогосподарських підприємств Одещини. Економіка АПК. 2016. №2. С. 17-24.
14. Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории “трудоуые ресурсы”, “рабочая сила”, “кадры” – сущность и содержание. Аграрная наука. 2011. № 4. С. 11-12.
15. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2007. 304 с.
16. Замчевська Н.В., Пушка А.П., Паславський І.П.. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm
17. Касіч-Пилипенко Т.М., Дячко Т.А. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства. Бізнес-Інформ. 2011. № 4. С. 147–150.
18. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А.. Управление персоналом: [учеб. для вузов]. М. : РИОР, 2007. 288 с.
19. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці і соціально-трудоуі відносини: [підручник] К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
20. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посібник]. Х. : ХДУХТ, 2004. 587 с.
21. Мартинова Л.Б. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу України. Вісник ЖДТУ. 2017. № 1 (79). С. 157 - 160.
22. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України
Режим доступу:
[/http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm).

23. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: [учеб. пособие]. М.: Инфра-М, 2003. 312 с.
24. Метеленко Н.Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики: навч. посібник. Донецьк: ТОВ «ЮгоВосток, ЛТД», 2008. 222 с.
25. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: у 2 т. за ред. С.В. Мочерного. Львів : Світ, 2005. Т. 2. 568 с.
26. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении К.: Наукова думка, 1992. 180 с.
27. Политическая экономия: Словарь / Под ред. О.И. Ожерельева и др. М.: Политиздат, 1990. 607 с.
28. Перебийніс В.І., Житник Т.П. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах: монографія Полтава: ПУСКУ, 2008. 332 с.
29. Польова О.Л. Методологічні підходи до оцінки продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2016. № 3. С. 7–19.
30. Прижигалкіна Н.В. Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2007. № 3(42). С. 43–48.
31. Поняття і показники рівня життя. Режим доступу <https://books.br.com.ua/1297>
32. Сільське господарство України за 2020 рік: статистичний збірник. К.: Держаналітінформ, 2021. 231 с.
33. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент: практичні рекомендації. К. : КНТ , 2007. 476 с.
34. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. Режим доступу: http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukrainiuh
35. Терьохін С.В., Шеховцова І.А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. Сучасні проблеми економіки та підприємництва. 2014. Вип. 13. С. 269-273.

36. Тітікова А.О., Дибленко В.І., Шевченко О.О. Трудовий потенціал підприємства. Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. 2012. Вип. 9(2). С. 518-523.

37. Управление персоналом организации Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.

38. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посібник], К. : КНЕУ, 2003. 316 с.

39. Череп А.В., Шитікова Л.В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства. Бізнес-Інформ. 2013. №10. С. 253-257.

40. Чорний Р.С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій. Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України. Матеріали міжнародної НПК “Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України”, 21-22 листопада 2007 р. Тернопіль: Економічна думка, 2007. 526 с. С. 424-427.

41. Шахно А.Ю., Ковальчук В.А., Ковальчук Т.М. Підвищення ефективності використання людського капіталу підприємствами гірничометалургійного комплексу. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 9. С.30

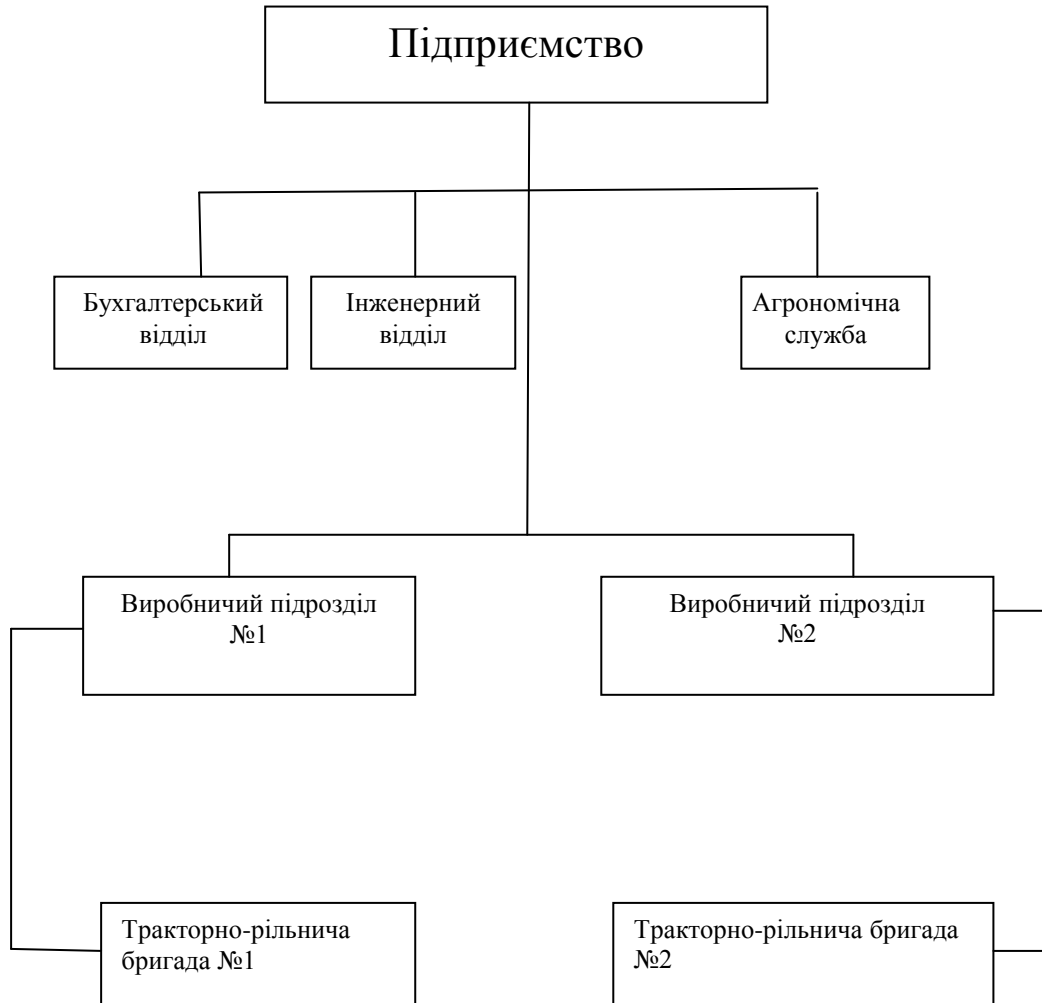


Рис. 1 Організаційна структура управління підприємством

Показники виробничої діяльності підприємств
Кіровоградської області у 2020 році

Підприємства	Середньомісячний фонд оплати праці одного робітника, грн.	Вироблено одним середньорічним працівником за рік, тис. грн.	Трудозабезпеченість
ТОВ «Ліра»	9506,5	452,3	3
ФГ «Світ»	7846,2	999,8	3
ПАТ «Колос»	8459,7	698,7	3
ТОВ «Сігма»	10456,8	511,7	2
ПП «Таврія»	9568,2	825,3	4
ТОВ «Інвестагро»	6111,7	704,3	3
СТОВ «Карат Плюс»	8500,3	931,7	2
СТОВ «Дружба»	8754,1	658,7	2
ТОВ «Перспектива»	6985,3	899,6	3
ФГ «Еталон»	7456,8	228,7	1
ФГ «Чайка»	9256	398,9	4
ТОВ «Улянівка-Агро»	9856,7	1012,6	3

Додаток В

Оптимізація посівної площі в товаристві

Змінні	X1	X2		
Коефіцієнт цільової функції	302,3	589,4		895621
	300	620		
Обмеження по загальній площі	1	1	950	950
Обмеження по мінімальній і максимальній площі вирощування культур	1	0	300	300
	1	0	300	300
	0	1	620	620
	0	1	620	620