

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

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

\_\_\_\_\_ **І.І. Вінченко**  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **20\_\_ р.**

**ДИПЛОМНА РОБОТА**  
**на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за освітньо-професійною**  
**програмою «Економіка» зі спеціальності 051 «Економіка»**  
**на тему: «ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ**  
**РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ВИЗНАЧЕННЯ ШЛЯХІВ ЇЇ**  
**ПІДВИЩЕННЯ»**

**Здобувач**

**Єна І.О.**

**Науковий керівник,  
к.е.н., доцент**

**Сітковська А.О.**

## РЕФЕРАТ

### **Тема: «ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ШЛЯХІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ»**

**Дипломна робота магістра:** 88 с., 6 рис., 24 табл., 7 додатків, 48 літературних джерел.

**Об'єкт дослідження** є стан використання трудових ресурсів на підприємстві.

**Метою роботи** є оцінка ефективності використання трудових ресурсів та визначення шляхів їх підвищення.

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

Розглянуто сутність категорії «трудові ресурси». Розкриті підходи та методи оцінки ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств, досліджені фактори, що впливають на них. Проведено оцінку стану використання трудових ресурсів аграрного підприємства та визначено їх продуктивність. Обґрунтовані напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів потенціалу з урахуванням їх фактичного стану та можливих резервів зростання їх продуктивності.

Результати впроваджені в господарську діяльність ТОВ «Гарант-Агро» Синельниківського району Дніпропетровської області.

Українською мовою: трудові ресурси, персонал, підприємство, продуктивність праці, трудомісткість.

Російською мовою: трудовые ресурсы, персонал, предприятие, производительность труда, трудоемкость.

Англійською мовою: labour force, staff, enterprise, labour productivity, labour intensity.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	8
1.1. Поняття трудових ресурсів, їх склад та структура	8
1.2. Ефективність використання трудових ресурсів аграрних підприємств	15
1.3. Чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів	23
РОЗДІЛ 2. СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА	32
2.1. Організаційно – економічна характеристика діяльності підприємства	32
2.2. Використання трудових ресурсів аграрного підприємства	39
2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів підприємства.....	44
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	54
3.1. Шляхи оптимізації ресурсного потенціалу аграрного підприємства	54
3.2. Стратегічні напрями розвитку трудових ресурсів аграрного підприємства	63
3.3. Удосконалення соціально-економічних факторів ефективності використання трудових ресурсів	72
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	81
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	84
ДОДАТКИ .....	

## ВСТУП

*Актуальність теми дослідження.*

Нестабільність економічної і політичної ситуації в Україні, зростання рівня безробіття в країні, структурний дисбаланс пропозиції і попиту робочої сили все це піднімає питання пошуку підвищення ефективності використання ресурсів у системі управління аграрних підприємств, покращенні якості прийняття управлінських рішень, збереження робочих місць та унеможливлення втрати кваліфікованих кадрів.

Одним із основних факторів виробничої діяльності підприємства є трудові ресурси. Їх ефективне та раціональне використання сприяє покращенню також показників фінансової, інвестиційної, науково-дослідної діяльності підприємства. Водночас, з розвитком науково-технічного прогресу змінюється система використання трудових ресурсів та вимоги що перед ними постають. Все це потребує постійного контролю та аналізу за їх використанням.

В будь-якій сфері економіки конкурентні переваги досягаються завдяки впровадженню інновацій, які пов'язані з новими засобами і методами здійснення виробничої та збутової діяльності. Для всіх підприємницьких суб'єктів аграрної сфери економіки ринкові умови господарювання створюють конкурентне середовище, яке вимагає від них спроможності формувати конкурентні переваги як у сфері виробництва товарів, так і у сфері обігу. Тому особливої уваги потребує трудовий фактор для розвитку підприємства у нестабільних умовах ринкових відносин. Яким досконалим не був би виробничий капітал, особливо засоби праці, ефективне їх використання буде залежати від основної виробничої сили – людей. Оскільки саме вони, а не виробничий капітал, виконує роль виробника готової продукції та може досліджуватися як джерело невикористаних ресурсів і можливостей підвищення економічної ефективності виробничої і збутової діяльності підприємств.

Отже, одним з головних і найважливіших ресурсів аграрних підприємств є їх працівники, які в процесі своєї діяльності використовують інші ресурси підприємства. Аналіз використання трудових ресурсів дає змогу вчасно виявити допущені помилки в управлінні та спланувати діяльність підприємства щодо покращення використання робочої сили для досягнення більших економічних вигід у подальшому. Таким чином, особливої актуальності набуває встановлення порядку оцінювання наявності і руху трудових ресурсів, аналізу їх продуктивності праці та визначення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

*Мета дипломної роботи* є оцінка ефективності використання трудових ресурсів та визначення шляхів їх підвищення.

*Завданнями дипломної роботи є:*

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

*Об'єктом дослідження* є стан використання трудових ресурсів на підприємстві.

*Предметом дослідження* є теоретичні та практичні аспекти оцінки стану використання трудових ресурсів та виявлення факторів, які підвищують економічну ефективність їх використання.

*Суб'єкт дослідження* товариство з обмеженою відповідальністю «Гарант-Агро» Синельниківського району Дніпропетровської області.

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

аналізу кількісних та якісних показників ефективності використання трудових ресурсів в аграрному підприємстві використані такі методи: теоретичного узагальнення; аналізу та синтезу – для обґрунтування факторів розвитку трудових ресурсів; статистичного аналізу – для вивчення, групування, порівняння, оцінки фактичних даних про трудові ресурси підприємств.

*Інформаційну базу* дослідження склали законодавчі та нормативні акти України, звітність аграрних підприємств Дніпропетровської 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 подальшому формуванні ефективності використання трудових ресурсів аграрного підприємства, яка враховує характер трансформаційного впливу матеріальних і нематеріальних факторів.

*Апробація результатів* дипломної роботи здійснена на міжнародній науково-практичній конференції (м. Дніпро, 2020 р).

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, список використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи 88 сторінок, 24 таблиці, 6 рисунків, 7 додатків та списку використаних джерел (48 найменувань).

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

## 1.1. Поняття трудових ресурсів, їх склад та структура

Ефективність використання персоналу є одним з основних чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. При цьому, його слід розглядати у комплексі з такими складовими як фінансовий стан, виробництво, організація, оскільки у поєднанні вони мають вирішальний вплив на конкурентоспроможність підприємства. В умовах динамічних змін економічних процесів оцінка використання персоналу та їх ефективність потребує посиленої уваги, так як це залежить від рівня зайнятості у виробництві, використання робочого часу, продуктивності праці, плинності кадрів тощо. Дослідження трудових ресурсів як будь-якої економічної категорії розпочнемо із підходів до її визначення.

Так, для 60-70-х років ХХ ст. було характерно розглядати трудові ресурси як категорію кількісного порядку у співвідношенні з іншими поняттями, такими як робоча сила, працездатне населення, працівники, тобто це була планово-облікова категорія для складання балансу праці та врахування працездатного населення. Саме в цей період до наукового обігу входить категорія “трудоий потенціал”, що було пов’язано з необхідністю трансформації класичних поглядів на місце людини у процесі виробництва; характером демографічного процесу, якому було характерне поступове зниження частки населення у працездатному віці тощо.

В різні періоди в економічних науках з різною інтенсивністю використовуються такі поняття, як робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудоий потенціал.

Поняття «робоча сила» використовується для характеристики забезпечення підприємств кадрами та їх ефективності використання.

Категорію робоча сила зарубіжні економісти застосовували для оцінки економічно активного населення, тобто тих, хто «може і бажає працювати» [5, с. 34]. Ряд дослідників досліджували робочу силу як: «із відтворення, збереження та розвитку здібності до праці уже наявних працівників; із виробництва нових робочих сил, що забезпечують відтворення природного вибуття та приріст чисельності працездатного населення, із виробництва кваліфікованої робочої сили, тобто, набуття та підвищення працівниками кваліфікації шляхом накопичення практичного досвіду та навчання» [16]. Так Михайлова Л.І. вважає, що «категорію робоча сила не слід трактувати як сукупність працівників, і вимірювати за допомогою показників зайнятості у виробництві осіб, їх статі, сімейного стану, віку. Ці характеристики відносяться не до самої робочої сили, як сукупності фізичних та духовних здібностей людини, а до її носіїв» [18].

Поняття «робоча сила» і «економічно активне населення» можна вважати тотожними, це пов'язано з тим, що за міжнародними стандартами до економічно активного населення належать громадяни обох статей віком від 15 до 70 років (включно), які упродовж звітного періоду вели економічну діяльність або шукали роботу і готові були приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні» (за визначенням МОП). Економічно активне населення (зайняті й безробітні) або робоча сила є переважною більшістю ресурсів праці. Воно є меншим за трудовий потенціал суспільства на кількість учнів і студентів працездатного віку, які навчаються з відривом від виробництва, військових строкової служби, домогосподарок і тих, які доглядають дітей і хворих.

Поняття «трудовий потенціал» спричинило необхідність перегляду поглядів на значення у виробничому процесі людини, визнання ролі інтелектуального й освітнього потенціалу, накопиченого в суспільстві. Трудовий потенціал підприємства включає в себе два компоненти -

безпосередньо трудовий потенціал працівників та умови реалізації трудового потенціалу працівників. До складу трудовий потенціал працівників включають: фізичний потенціал, соціально-психологічний потенціал, інтелектуальний потенціал, кваліфікаційний потенціал, культурно-моральний потенціал працівників, інноваційний потенціал працівників. До умов реалізації трудового потенціалу працівників включають соціально-економічні та виробничо-технічні умови.

При його оцінці в процесі виробництва враховують не лише кількісну сторону забезпечення трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру: освіту, професійно-кваліфікаційну підготовку, психологічні особливості людини, стан здоров'я та фізичного розвитку тощо. Отже, трудовий потенціал включає не тільки перелік окремих якостей, а й раціональність їх сполучення.

Як економічну категорію «трудові ресурси» трактують наступним чином – «частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві» [1].

Персонал підприємства являє собою сукупність найманих працівників різних професійно-кваліфікаційних рівнів, зайнятих на підприємстві, які входять до його облікового складу. В облікову кількість штатних працівників включаються усі «наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше» [2].

Аналізуючи у розвитку світової економічної думки концептуальні положення щодо перерахованих категорії, можна зробити висновок, що всі вони відображають еволюцію розвитку уявлень про роль і місце людини у виробництві та суспільному житті.

Отже, соціально-економічною категорією, похідною від таких категорій, як робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, є людський капітал. Останній розглядають як сукупність належних працівникові

природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним унаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення. Практична реалізація працівниками своєї здатності до праці в суспільній діяльності є обов'язковою умовою використання людського капіталу, що завдяки ефективній зайнятості забезпечує отримання додаткової вартості і знаходить своє виявлення у підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні прибутку роботодавця та економіки країни в цілому.

Отже, трудові ресурси це категорія соціально-економічної сфери, а не лише кількісний показник чи економічна категорія. Вони виступають формою вираження переважної частини людських ресурсів, як частина населення країни, що має відповідні фізичні та інтелектуальні якості, психофізіологічні, здатні виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати певну корисну діяльність. Для того, щоб працювати, людині потрібен певний фізичний і розумовий розвиток, який залежить від віку людини.

Таким чином, поняття людський капітал і трудові ресурси не є тотожними. Потенційно трудові ресурси можуть стати капіталом тоді, коли уміння, знання, спроможності, навички втілені в людині, будуть приносити реальний доход та створювати багатство, тобто коли людина має можливість реалізувати себе у господарській діяльності. Для перетворення трудових ресурсів в людський капітал необхідні певні умови, що забезпечити б реалізацію людського потенціалу в результатах діяльності, що мають товарну форму. Основні властивості, які впливають на якість трудових ресурсів узагальнено на рис. 1.1.

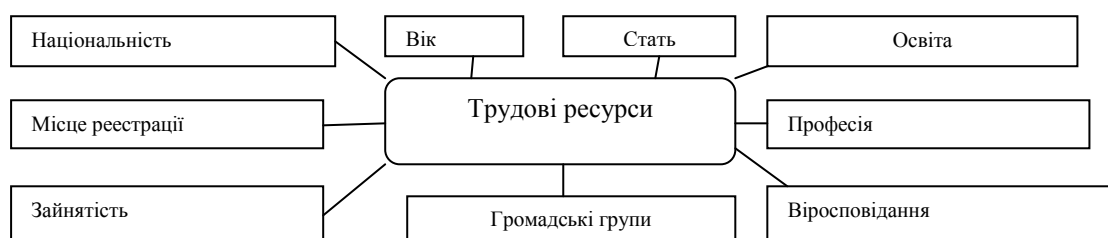


Рис. 1.1 Характеристика трудових ресурсів

У порівнянні з іншими факторами економічного розвитку трудові ресурси мають свою специфіку, яка полягає в наступному:

- трудова діяльність не є вичерпною для людського життя, якому притаманна багатогранність, тобто для ефективного використання людської праці слід завжди враховувати потреби людини як особистості;

- люди є водночас і тим ресурсом, що створює матеріальні цінності і тим, що їх споживає;

- інноваційний розвиток, динамічні зміни в житті людей збільшують економічну роль знань, інтелектуального потенціалу й інших їх особистих якостей, що розкриваються ними в різноманітних умовах.

Як фактор економічного зростання на різних рівнях (від підприємства до країни) трудові ресурси є важливою складовою, так як нині створення штучного інтелекту і на його основі оновлення технологій виробництва, різноманітних технічних інновацій, програмних забезпечень, цінується більше, ніж виробництво звичайних матеріальних благ. Дослідженню людського фактору приділяють все більше уваги у зв'язку з його економічною цінністю так як нині людина це не лише виконавець запрограмованих робіт, а й модератор ідей, інтелект, інноватор майбутнього. Виділяють і таку особливу здібність людей як підприємницьку, які є актуальною і перспективною, так як це можливість креативно мислити, нестандартні форми ведення бізнесу, готовність піти на ризик. Попит на людей, здатних до нововведень, відкриттів, ризику, що принесе підвищення ефективності підприємства та всього суспільства. Трудові ресурси можна розглядати з демографічної, економічної, соціологічної та статистичної точки зору.

Аграрному підприємству для утримання персоналу високої професійної підготовки, креативних, досвідчених необхідно здійснювати витрати на них, інвестиції в персонал. Так, А. Кібанов визначає витрати на персонал як: «інтегральний показник, який включає в себе витрати, пов'язані із залученням, винагородою, стимулюванням, використанням, розвитком,

соціальною забезпеченням, організацією праці та поліпшенням його умов праці, звільненням персоналу» [8]. Інші дослідники витрати на персонал розглядають як: «сукупність витрат, що пов'язані з його залученням, винагородою, стимулюванням, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та поліпшенням умов праці» [3]. Наявне і таке визначення витрат на персонал «частина знов створеної у процесі суспільного відтворення вартості, яка утворює фонд життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах» [17].

Міжнародна організація праці (МОП) використовує термін «Labour cost», тобто це трактується як вартість або ціну робочої сили, праці, але за змістом елементів – тобто це фактично витрати на персонал роботодавця. До них зараховуються: «винагорода за працю та деякі виплати за невідпрацьований час, вартість харчування та житла працівників, оплачених роботодавцем, внески підприємця у фонди соціального страхування, витрати на навчання персоналу, вартість соціальних послуг персоналу, податки, що належать до витрат на робочу силу тощо» [15, с. 87].

Отже дана категорія доволі розповсюдженим терміном у країнах з ринковою економікою і є інтегральним показником, який вміщує в себе загальні сукупні витрати, що пов'язані із стимулюванням, залученням, винагородою, вирішенням проблем соціальних, розвитком, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці та навіть звільненням персоналу підприємства. Під витратами на персонал розуміють затрати сукупні підприємства на виробничий ресурс «праця».

Віднесення тих чи інших витрат на робочу силу рекомендується здійснювати виходячи з двох критеріїв підприємцям: з одного боку, слід дотримуватися критерій «користі трудящих», з іншого боку, ці витрати є фактичними витратами, які несе підприємець при використанні найманої праці. Таким чином, ця класифікація здійснюється виходячи як з витрат підприємця, так і з доходів працівника.

Структура витрат на персонал може включати в себе непрямі і прямі витрати на робочу силу. Останні включають в себе: заробітну плату та оплату за невідпрацьований час, паливо, витрати на харчування та інші розрахунки у натуральній формі. «До непрямих витрат відносяться витрати на забезпечення працівників житлом, культурно-побутове обслуговування, соціальний захист, професійне навчання, інші витрати на робочу силу та податки» [7].

Отже, дослідження економічної категорії - витрат на персонал надало можливості визначити, що в зміст, методи та елементи оцінки не чітко визначені та відсутня науково обґрунтована методика цього аналізу, яку можливо було б застосовувати на аграрному підприємстві. Це пов'язано з різноманітними факторами, до яких належить:

- велика різноманітність витрат на персонал, які здійснюються на аграрному підприємстві, а також витрати на навчання, ряд соціальних виплат з прибутку, премії за результатами роботи за рік, що впроваджуються деякими великими аграрними підприємствам;

- особливості використання персоналу (особливі умови праці, режим праці, напруженість, інтенсивність, облік і нормування праці, якісні характеристики робітників тощо);

- наявність розвиненої соціальної інфраструктури, особливості формування витрат на її утримання та використання робітниками;

- розміри діяльності підприємства, його форма власності, витрати на персонал якого аналізуються, організаційно-правова форма, режим роботи тощо;

- специфічні особливості виробничого процесу і використання персоналу в ньому для підприємства, що аналізується;

- співпорядкування інтересів роботодавців і найманих працівників підприємства з приводу формування трудових витрат, їх обґрунтованість та особливості відображення.

## **1.2. Ефективність використання трудових ресурсів аграрних підприємств**

На сучасному етапі ринкових відносин ефективність використання трудових ресурсів заслуговує на особливу увагу з боку підприємницьких суб'єктів. Це важливо з позиції керівників вищої ланки управління, так як дозволяє визначати кадрові ресурси і можливості аграрних підприємств, є основою виявлення резервів ефективності їх господарської діяльності, соціологічних досліджень, пошуку способів збільшення ділової активності підрозділів, впровадження їх результатів.

Ефективність (у широкому розумінні) є загальною результативністю діяльності, що відображає співвідношення одержаного результату до затрат, що були здійснені на отримання такого результату. Відповідно, ефективність праці є співвідношенням обсягу вироблених матеріальних та нематеріальних благ до кількості затраченої на це праці. Поняття ефективності стосується не тільки економічних, але й соціальних процесів.

Ефективність праці залежить насамперед від трудових ресурсів, що є в розпорядженні аграрного підприємства. Пропонується використовувати загальновідомий алгоритм аналізу стану та ефективності персоналу:

- по-перше, аналіз чисельності, складу та руху робочої сили;
- по-друге, аналіз використання фонду робочого часу;
- по-третє, аналіз продуктивності праці;
- в-четверте, визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів [6].

Загалом система показників ефективності має: готувати інформацію щодо ефективності виробництва всіх ланок управлінської ієрархії; відображати витрати всіх видів ресурсів, що споживаються на підприємстві; створювати передумови для виявлення резервів підвищення ефективності виробництва; стимулювати використання всіх наявних резервів на підприємстві; виконувати критеріальну функцію. В свою чергу, ефективність

використання персоналу в системі управління підприємством залежить від різних чинників: 1) науково-технічних, що пов'язані з рівнем розвитку і використання засобів виробництва; 2) організаційних, серед яких є удосконалення структури управління та змістовності праці; 3) економічних, що пов'язані з економічними методами управління персоналом; 4) соціальних, що зумовлені системою соціально-економічних та соціально-трудова відносин.

Для аналізу трудових ресурсів на аграрних підприємствах використовують різноманітні показники, щодо їх стану забезпеченості, складу, руху та ефективності використання. Всю сукупність показників розподілено на три групи, які характеризують ефективність їх використання в аграрному підприємстві (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Показники ефективності використання трудових ресурсів

До кількісних показників характеристики чисельності персоналу підприємства відноситься:

- облікова (спискова) чисельність працівників, яка включає всіх постійних, сезонних і тимчасових працівників, яких прийнято на роботу терміном на один і більше днів незалежно від того, перебувають вони на роботі, знаходяться у відрядженнях, відпустках, тимчасово непрацездатні тощо;

- явочна чисельність працівників, включає усіх працівників, що з'явилися на роботу;

- середньооблікова чисельність працівників, це сума середньомісячної чисельності за певний період, поділена на кількість місяців у періоді [5].

Якісні показники включають:

– трудомісткість, тобто показник, що характеризує затрати часу на одиницю продукції. Він є показником, оберненим до продуктивності та розраховується за формулою (1.1):

$$\text{Трудомісткість} = T/\text{ВП} \quad (1.1)$$

де T- витрати часу, людино-годин; ВП – обсяг виробленої продукції, ц.

– рентабельність праці (Pi) або рентабельність сумарних витрат на персонал [4, с. 87], що розраховується за формулою 1.2:

$$P_i = (D_i - V_i) / V_i = \Pi_i / V_i \quad (1.2)$$

D<sub>i</sub> – вартість створена витраченою праці, V<sub>i</sub> – витрати праці в грошовому вираженні, Π<sub>i</sub> – прибуток, отриманий від витрат праці.

– показники руху кадрів – дозволяють проаналізувати рух кадрів на підприємстві.

Оцінка руху здійснюється у зв'язку з зміною структури персоналу, що зумовлює додаткові витрати підприємства на пошук та навчання нових кадрів, і як правило негативно впливає на фінансовий результат їх діяльності.

Показниками аналізу руху робочої є:

Коефіцієнт обороту по прийому (K<sub>пр</sub>) визначається за формулою 1.3:

$$K_{\text{пр}} = \text{Ч}_{\text{пр}} / \text{Ч}_{\text{сробр}} \quad (1.3)$$

де Ч<sub>пр</sub> – чисельність прийнятих працівників, чоловік; Ч<sub>сробр</sub> – середньооблікова чисельність персоналу, чоловік.

Коефіцієнт обороту по звільненню (K<sub>зв</sub>) визначається за формулою 1.4:

$$K_{\text{пр}} = \text{Ч}_{\text{зв}} / \text{Ч}_{\text{сробр}} \quad (1.4)$$

де Ч<sub>зв</sub> – число звільнених працівників, чоловік.

Коефіцієнт загального обороту (K<sub>заг</sub>) визначається за формулою 1.5:

$$K_{\text{заг}} = (\text{Ч}_{\text{пр}} + \text{Ч}_{\text{зв}}) / \text{Ч}_{\text{сробр}} \quad (1.5)$$

Коефіцієнт відновлення кадрів (K<sub>від</sub>) визначається за формулою 1.6:

$$K_{\text{від}} = \text{Ч}_{\text{пр}} / \text{Ч}_{\text{зв}} \quad (1.6)$$

Коефіцієнт плинності робочої сили (K<sub>зв</sub>) визначається за формулою 1.7:

$$K_{\text{зв}} = \text{Ч}_{\text{звв}} / \text{Ч}_{\text{сробр}} \quad (1.7)$$

де  $Ч_{звв}$  – число звільнених за власним бажанням і порушення трудової дисципліни, чоловік [1].

До результативних показників належать:

– доход від реалізації продукції на одного працівника (ППдох) визначається за формулою 1.8:

$$\text{ППдох} = \text{ТП} / \text{Пр} \quad (1.8)$$

де ТП - річного доход від реалізації продукції, робіт і послуг, Пр- середньорічна чисельність працівників;

– виробіток на одного працівника – показник, який характеризує кількість продукції, яка припадає на одного середньоспискового працівника.

Продуктивність праці = Вироблена продукція / Чисельність працівників

На її рівень впливають: рівень екстенсивного використання праці (показує ступінь її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик); інтенсивність праці (характеризує ступінь її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу); техніко-технологічний стан виробництва.

– продуктивність праці (денна, зміни, річна) це показник, що визначається за формулою 1.8:

$$\text{ПП} = \text{ВП} / \text{Т} \quad (1.8)$$

де ВП – вироблена продукція, роботи і послуги, тис. грн.; Т- час, витрачений на виробництво продукції, робіт і послуг, люд.-год.

Використання цих показників дасть можливість проаналізувати ефективність праці на підприємстві, але їх використання не відображає всіх аспектів ефективності праці.

Підвищення економічної ефективності діяльності, використання ресурсів є доцільним тільки в тому випадку, коли воно сприяє покращанню не лише економічних, а й соціальних результатів. Відповідно, ефективність праці враховує такі соціально-психологічні аспекти, як: моральне

задоволення від процесу трудової діяльності, корисність результату праці, значущість трудових затрат для підприємства і суспільства.

Як узагальнююча міра ефективності використання природних, матеріальних і трудових ресурсів у процесі виробництва продукції виступають для оцінки ефективності праці показники продуктивності праці та рентабельності. Для аналізу та оцінки ефективності праці доцільно використовувати комплексну систему показників ефективності праці.

Так, ефективність використання робочого часу (Еф), що визначають питомою вагою фактично відпрацьованого робочого часу у реальному (ефективному) фонді робочого часу формула 1.9:

$$E_f = \Phi_{\text{факт}} / \Phi_{\text{еф}} \quad (1.9)$$

де  $\Phi_{\text{факт}}$  – фактичний фонд робочого часу за період

До показників, що характеризують використання фонду оплати праці відносять середню заробітну плату, темп зростання заробітної плати.

З метою більш повної оцінки ефективності праці, визначені показники слід доповнити наступними моментами: провести моніторинг мотивації праці та системи матеріальної відповідальності; провести аналіз заробітної плати у поєднанні з чисельністю працівників та їх продуктивністю; здійснити аналіз інших показників, що відображають ефективність праці.

Основні напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів можна розкрити через організаційно-економічний механізм підвищення ефективності праці, який забезпечує комплексний підхід до управління персоналом на підприємстві та має на меті розробку комплексної програми підвищення його ефективності персоналу (додаток А).

Ефективність використання трудових ресурсів визначається передусім продуктивністю праці, рентабельністю витрат на персонал і часткою витрат на персонал у вартості продукції. Слід звернути особливу увагу на показники, що характеризують умови праці: рівень травматизму, частка працюючих у шкідливих умовах, рівень захворюваності, витрати на пільги та компенсації за шкідливі умови, тощо. Таким чином, фундаментальним

базисом управління витратами на утримання і розвиток персоналу є визначення та обґрунтування принципів та функцій управління.

Витрати на утримання і розвиток персоналу мають великий потенціал для оптимізації, тому потребують ефективного управління, яке, у свою чергу, характеризується такими ознаками, як: керованість (можливість змін у функціональному розрізі в залежності від потреб підприємства); складність (наявність значної кількості функціональних процесів та елементів); цілеспрямованість (оптимізація рівня витрат персонал та забезпечення максимального доходу); гнучкість (пристосування до змін впливу чинників внутрішнього і зовнішнього середовища). Їх врахування дозволить підвищити лояльність персоналу, утримати найкращих працівників, розвинути стратегічні компетенції, поліпшити структуру ризиків, вивільнити грошові кошти на розвиток персоналу тощо.

Оцінити ефективність витрат на персонал аграрного підприємства можна за системи показників: ті, що характеризують рівень витрат на персонал; ті, що безпосередньо оцінюють ефективність роботи персоналу; ті, що характеризують ефективність витрат підприємства на персонал.

Єдність економічної і соціальної ефективності роботи з персоналом одностайно визнається усіма фахівцями. Так, «загальна ефективність витрат на персонал визначається як відношення результату діяльності за період до відповідних витрат чи оберненим йому показником» [8]. Це показник визначається у відсотках.

Як наслідок є наявність декількох основних напрямів розрахунку ефективності витрат на робочу силу: по-перше, порівняльна ефективність витрат, визначати яку необхідно під час прийняття рішень, пов'язаних з різними варіантами технічних удосконалень, що внесені у процес праці і змінюють склад, чисельність, структуру та рівень оплати працівників, а отже, і самі витрати; по-друге, загальна ефективність затрат, тобто відносна величина ефекту, який вони приносять.

Витрати на персонал в складі витрат на виробництво продукції можуть розраховуватися на одиницю потужності або приросту виробництва продукції, робіт або послуг. Вони формують питомі витрати на персонал, що враховують при розробці планів підприємств для аналізу ефективності системи управління персоналом. Відмітимо, що «питомі витрати на персонал дозволяють визначити потребу у фінансових ресурсах для забезпечення підприємства кадрами» [8].

Розрахунок показника нормативних питомих витрат здійснюється за формулою 1.10:

$$УЗн = УЗф \times Іч \times Ір \text{ вр} \times ІКВ \quad (1.10)$$

де  $УЗн$  – питомі витрати на персонал – нормативні;  $УЗф$  – питомі витрати на персонал;  $Ір \text{ вр}$  – коефіцієнт зміни робочого часу;  $Іч$  – коефіцієнт зміни чисельності;  $ІКВ$  – коефіцієнт зміни кваліфікації.

Для «інтегральної оцінки ефективності управління персоналом використовується показник статистичної ефективності, що обчислюється як відношення балансового прибутку до витрат на управління» [3] за формулою 1.11:

$$\text{Естат} = \text{ПБ} / \text{ВУ} \quad (1.11)$$

де  $\text{Естат}$  – статистична ефективність управління (балансовий прибуток на 1 грн. витрат на управління);  $\text{ПБ}$  – балансовий прибуток, грн,  $\text{ВУ}$  – витрати на управління, грн.

Крім того, розглядають два напрямки розрахунку ефективності витрат на персонал. Перший, це порівняльна ефективність витрат, пов'язаних з різними варіантами технічних удосконалень, визначати яку необхідно під час прийняття рішень, що внесені у процес праці і змінюють чисельність, склад, структуру та рівень оплати працівників, а отже, і самі витрати. це загальна Другий, ефективність витрат, тобто відносна величина ефекту, який вони приносять.

Так, загальна ефективність витрат на персонал ( $E_v$ ) у % визначається як відношення результату діяльності за період до відповідних витрат, формула 1.12:

$$E_v = (\text{ФР} / \text{В}) \times 100\% \quad (1.12)$$

де  $E_v$  – загальна ефективність витрат на персонал, %, ФР – результати діяльності, тис. грн., В – витрати, тис. грн..

Як результат діяльності можна при цьому розглядати: обсяг виготовленої продукції (реалізованих товарів), прибуток, а як витрати – фактичний фонд заробітної плати або суму прямих виплат персоналу, відрахувань у централізовані фонди, витрати на соціальні заходи. Ці показники доцільно аналізувати в динаміці за ряд років, а також порівнювати з результатами споріднених підприємств.

Для проведення цілеспрямованої досліджувальної роботи по аналізу і виокремленню витрат на персонал аграрного підприємства, розгляду їх з різних аспектів, виявлення їх ролі, місця здійснимо їх класифікація за різними ознаками (додаток Б). Витрати підприємства на утримання робочої сили пов'язані з наймом, навчанням, розвитком власного персоналу. Витрати на розподіл робочої сили визначаються масштабами внутріорганізаційного переміщення робочої сили.

Отже, в системі управління витратами оцінка економічної ефективності витрат на робочу силу є важливою складовою такої функції як контроль. Основна її ціль визначення можливостей щодо оптимального використання наявних природних, трудових та матеріальних ресурсів, забезпечення прибутку, раціональне зниження витрат, що дозволить зібрати інформацію щодо підготовки планів у сфері управління персоналом, оцінити ефективність використання трудових ресурсів підприємства, виявити резерви зниження витрат тощо.

### **1.3. Чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів**

В Україні відбуваються несприятливі зміни у динаміці трудових ресурсів. Великої шкоди завдає існуюче безробіття, яке погіршує соціально-економічне становище країни. Його причинами є: низька вартість робочої сили або низька оплата праці; оволодіння молоддю професією незатребуваною ринком праці, порушення пропорції між попитом і пропозицією ринку праці, інтенсивна внутрішня міграція населення; відсутність у деяких людей певних професій, малоосвіченість і неактивність. Відсутність робочих місць спричиняє міграцію кадрів, часто навіть висококваліфікованих, а також небажання працездатного населення здобувати освіту та оволодівати бажаною професією.

Структура трудових ресурсів включає: економічно активне населення та економічно неактивне населення. Наявність економічно активного населення в достатній кількості визначає ефективність функціонування економіки країни. Як бачимо населення в Україні щорічно знижується, тенденція до зниження рівня сільського населення є постійно, що пов'язано як із об'єктивними так і суб'єктивними факторами: зростання механізації і автоматизації виробничих процесів в галузі, незадоволеність рівнем заробітної плати, низький рівень ринкової і соціальної інфраструктури, відсутністю робочих місць тощо.

Розглянемо динаміку чисельності населення України за 2010-2019 роки в табл. 1.1. Як видно, динаміка економічно активного населення характеризується спадом у кількісному та відсотковому вираженні, зокрема в 2012 році вона складало 20851,2 тис. осіб, або 64,5% населення відповідної вікової групи, а в 2016 році воно склало 17955,1 тис. осіб, або 62,2% населення відповідної вікової групи. Така ситуація пояснюється не лише негативними тенденціями економіки, але також значним скороченням народжуваності населення.

Таблиця 1.1

## Чисельність постійного населення в Україні, тис. осіб

Показник	2010	2015	2017	2018	2019	2020
Усього	45782,6	42759,7	42414,9	42216,8	41983,6	41732,8
Частка сільського населення, %	31,7	31,2	31,1	31,0	30,9	30,7
Сільське населення у віці 16-59 років	8584,9	7911,9	7792,1	7707,6	7605,9	7495,4
у т. ч. чоловіки	4331,9	4007,0	3945,2	3905,4	3858,5	3807,4
жінки	4253,0	3904,9	3846,9	3802,2	3747,4	3688,0
Частка сільського населення у віці 16-59 років, %	29,3	29,7	30,0	30,0	30,0	30,0
у т. ч. чоловіки	30,5	30,9	31,1	31,1	31,1	31,1
жінок	28,1	28,6	28,9	29,0	29,0	29,0

В своїй структурі економічно активне населення включає:

Зайняте населення – це «особи, які працюють за наймом; самостійно; обрані; призначені або затверджені на платну посаду в органах державного управління; отримують професійну підготовку чи перепідготовку з відривом від виробництва; учні та студенти денних форм навчання; направлені на виконання громадських платних робіт; зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими й людьми похилого віку; громадяни інших країн, які задіяні в економіці країни».

Кількість найманих працівників включає середньооблікову кількість штатних і позаштатних (працюючих за договорами та за сумісництвом) працівників підприємства. Кількість визначається чисельністю працівників, що характеризує потенційну масу живої праці, яку має суспільство в даний момент часу для задоволення власних потреб, в тому числі для його відтворення. Їх динаміку розглянемо в табл. 1.2. Загальність кількість зайнятого населення в цілому по Україні зросла на 0,8%, при цьому зростання в сільському господарстві склало 4,9%, що пов'язано зі створенням власного бізнесу в даній галузі національної економіки.

Підтвердженням цього є зниження на 8% в сільському господарстві кількості найманих працівників.

Таблиця 1.2

## Динаміка кількості зайнятого населення України

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	2019 до 2015, %
Кількість зайнятого населення - всього, тис. осіб	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	100,8
у т.ч. сільське, лісове та рибне господарство	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	104,9
Кількість найманих працівників, усього тис. осіб	5930,0	5849,6	5844,9	5999,5	6014,9	101,4
у т.ч. сільське, лісове та рибне господарство	569,4	583,4	558,1	545,7	523,7	92,0
Середньомісячна заробітна плата працівників, грн.	4195	5183	7104	8865	10497	250,2
у т.ч. сільське господарство	3140	3916	5761	7166	8738	278,3

Зростання рівня номінальної заробітної плати штатних працівників в Україні відбулося в 2,5 рази, тоді як в сільському господарстві в 2,8 рази, що є позитивною тенденцією. Однак її розмір в дані галузі є нижчим ніж по Україні на 16,8%.

Від'ємний природний приріст, механічна рухомість населення та інтенсивний відтік осіб молодого віку за кордон, сприяє деформації вікової структури працездатних та зменшенню приросту робочої сили. Нерівномірне розміщення трудових ресурсів в різних регіонах країни, низька ефективність використання робочої сили зумовлює потребу в їх раціональному використанні. Для розв'язання, досить поширеної у наш час, проблеми, слід впровадити працезберігаючі технології. У галузях матеріально виробництва, яке задовольняє потреби суспільства, на ручних роботах зайнята значна кількість робітників, котрі з підвищенням рівня механізації та автоматизації будуть звільнені.

Для ефективного використання персоналу розроблені системи управління персоналом. Складним і багатограним процесом є управління персоналом, що має специфічні закономірності й особливості. Топ-менеджерам і спеціалістам сучасного аграрного виробництва знання їх дуже необхідні, а також працівникам соціального розвитку і кадрових служб для постійного забезпечення ефективності праці та підвищення якості. Дана категорія втілює у собі цілу систему заходів, пов'язаних з формуванням кадрового персоналу та професійним переміщенням працівників, а також витрат на персонал, аналізом показників праці, його плануванням, вивченням ринку трудових ресурсів, а також внутрішніх джерел розвитку персоналу, взаємовідносинами у колективі, забезпеченням соціально-психологічних умов взаємодії підрозділів, запобіганням стресів та конфліктів.

Системи управління персоналом поєднує ряд розгалужених функціональних систем, які покликані розкривати широке коло завдань з формування та розвитку колективу, вироблення стратегії управління персоналом, вдосконалення трудових відносин, стимулювання праці, забезпечення сприятливих умов для досягнення високих виробничих результатів. Управління персоналом орієнтується на визначення стратегічно важливих функцій щодо планування та підбору персоналу, розвитку маркетингу.

Робоча сила відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності підприємства. Забезпечення підприємства кадрами в достатній кількості відповідно до їх рівня кваліфікації, їхнє раціональне використання, рівень продуктивності праці має велике значення для підвищення ефективності виробництва. Контраст між працівниками та іншими видами ресурсів підприємства полягає в тому, що найманий робітник має можливість відмовитися від запропонованих йому умов праці або, якщо це доречно, забажати деяких змін. Тобто, працівники є головним ресурсом для кожного підприємства, від якості і ефективності якого залежать результати діяльності установи. Аналіз рівня забезпеченості підприємства

персоналом проводять для того, щоб виявити внутрішні резерви економії робочої сили у зв'язку з певними факторами (раціональне розміщення працюючих, їхнє навантаження і використання відповідно до кваліфікації). При аналізі чисельності працівників визначається абсолютна та відносна забезпеченість підприємства робочою силою, а також вплив зміни показника на виконання виробничих програм.

Підвищення ефективності праці є основою економічного зростання, адже воно веде до зниження питомих витрат, підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягу продажів і прибутковості, а внаслідок цього – до зростання інвестицій у створення нових робочих місць, підвищення ціни праці й подальшого збільшення її продуктивності. Через економічне становище нашої країни, частина фахівців мігрують за кордон з надією знайти роботу за фахом, інша частина змінює професію.

Добробут людей визначають їх доходи, тому вагомим є формування власної політики підприємства у сфері доходів, яка передбачала б ефективну систему зайнятості та винагороди за працю, соціальний захист працівників і цим забезпечувала б їх достойний рівень життя. Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб [5].

Проблему формування ефективної зайнятості, слід вирішити використовуючи принцип вирівнювання навантаження на одного працівника з урахуванням регіонального ступеня обсягів виробництва. У зв'язку з поступовим підвищенням рівня механізації та автоматизації, виробництво потребує постійного підвищення якості робочої сили. Важливою умовою високопродуктивної роботи є вища освіта, спеціальні знання, професійні навички та творчий підхід. На сьогоднішній день, кількість робітників з вищою та технічною освітою становлять 90 % усіх зайнятих, і цей показник поступово зростає; а освіта жінок знаходить на одному рівні з освітою

чоловіків. Під використанням персоналу слід розуміти комплекс заходів, що спрямований на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників.

До передумов підвищення ефективності використання персоналу в системі управління підприємством необхідно відносити забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, виключення монотонності та беззмістовності праці; її гуманізації, забезпечення сприятливих умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які прямо або опосередковано впливають на ефективність праці [14].

До критеріїв економічної ефективності використання персоналу, що потрібні для формування стратегії управління, для постановки та розв'язання питань їх раціоналізації:

1) часткові – найменші затрати живої праці на виробництво продукції, найменші затрати матеріальних фінансових ресурсів; найвища рентабельність виробництва; найменша собівартість продукції;

2) узагальнюючі – високі темпи продуктивності праці, високі темпи впровадження інновацій, найвищі показники використання основного капіталу;

3) якісні – найкращі умови праці персоналу, дотримання нормативів і норм праці та відпочинку, випуск продукції високої якості за оптимальної собівартості.

Відмітимо, що на ефективність використання персоналу в апараті управління, інженерних службах, у штаті робітників підприємства впливає на скорочення трудових затрат на одиницю продукції, що безпосередньо позначається на зниженні фінансових витрат. Використання персоналу являє собою комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників. Цей

процес повинен відповідати стратегічній меті підприємства, враховувати інтереси працівників і опиратися на закони про працю.

Раціональне використання персоналу повинне забезпечувати:

- відповідність вимогам робочого місця і посади якості та кількості працівників;
- стабільне і рівномірне завантаження працівників, їх оптимальну зайнятість протягом робочого часу (тижня, декади, місяця);
- максимальну можливість виконання на робочому місці різних операцій, чергуючи фізичного навантаження людини;
- з метою забезпечення різноманітності виконуваних робіт і можливості гнучкого маневрування в процесі виробництва періодичну зміну одного робочого місця на інше.

До покращення окремих складових, що сприяють підвищенню ефективності праці відносять також: вдосконалення системи ціннісних орієнтирів, формування корпоративного духу всередині колективу; впровадження системи ефективної оцінки результатів праці, що враховує особистий внесок кожного працівника та містить елементи матеріальної та нематеріальної мотивації.

Відповідно до цієї методики визначається вплив посади на кінцевий результат, який забезпечує: обґрунтованість співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт і функцій, рівня відповідальності і творчої активності; зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці; співвідношення між розміром оплати праці і трудовими зусиллями працівника, виходячи із результатів індивідуальної праці і оцінки особистого внеску в кінцевий результат роботи.

## **Висновок до розділу I.**

Поняття трудові ресурси це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в національній економіці. Персонал підприємства являє собою сукупність найманих працівників різних професійно-кваліфікаційних рівнів, зайнятих на підприємстві, які входять до його облікового складу.

Практична реалізація працівниками своєї здатності до праці в суспільній діяльності є обов'язковою умовою використання людського капіталу, що завдяки ефективній зайнятості забезпечує отримання додаткової вартості і знаходить своє виявлення у підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні прибутку роботодавця та економіки країни в цілому. Отже, трудові ресурси це категорія соціально-економічної сфери, а не лише кількісний показник чи економічна категорія.

Алгоритм аналізу стану та ефективності персоналу передбачає наступні етапи: аналіз чисельності, складу та руху робочої сили; аналіз використання фонду робочого часу; аналіз продуктивності праці; визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Сукупність показників оцінки ефективності використання трудових ресурсів можливо розподілити на три групи: кількісні, якісні та структурні показники.

Виходячи із проведеного аналізу, можна зробити висновок про те, що ефективність використання персоналу в системі управління підприємством може буде досягнута завдяки:

- 1) по-перше, оптимальній зайнятості персоналу, тобто стабільному та рівномірному завантаженню протягом робочого часу (періоду);
- 2) по-друге, відповідності вимогам робочого місця, посади кількості та якісних характеристик персоналу;
- 3) по-третє, різноманітна діяльність працівників та можливість гнучкого маневрування в процесі виробництва за рахунок періодичної зміни одного робочого місця на інше.

Для підвищення ефективності використання персоналу підприємства, необхідно підвищувати рівень їх кваліфікації, покращення умов праці, посилювати рівень соціального забезпечення та інше.

## РОЗДІЛ 2. СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

### 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «Гарант-Агро» Синельниківського району Дніпропетровської області розташоване в с. Михайлівка. Синельниківський район відноситься до південно-східної частини області.

Організаційна структура підприємства це форма реалізації методів управління підприємством, яка визначає склад, взаємодію та підпорядкованість її елементів. Основна її мета – забезпечити можливість людям ефективно працювати разом для досягнення спільної мети. Розрізняють декілька аспектів її прояву це перш за все, взаємовідношення повноважень, що об'єднують керівництво вищої ланки з нижчими рівнями працівників і забезпечують можливість розподілу та координації завдань, створення системи управління, тобто створення об'єктів управління (керованих систем), суб'єктів управління (керуючих систем) і встановлення зв'язків між ними та її удосконалення. В аграрному підприємстві створена агрономічна служба, інженерний відділ, бухгалтерський відділ, три бригади, з яких дві функціонують в галузі рослинництва і одна в тваринництві (додаток В).

Територія району це переважно степна рівнина, з сухими балками, ярами. Район займає лівобережну частину Дніпровської дуги. На території району, весною і на початку літа складаються лісостепові умови зволоження, а потім вони наближаються до таких в кінці літа і на початку осені.

Агрокліматичні дані метеостанції по району показують, що за рік в середньому випадає 474 мм. Зональні особливості, найбільш тонко, будь якої території відображає гідротермічний коефіцієнт, який є умовним показником вологозабезпеченості певної території. Температура повітря складає 8,0°C,

річні теплові ресурси – 3003 °С. Приведені дані дозволяють встановити, що частина території області, що вивчається, відрізняється нестійкими природними флуктуаціями. Так, в травні тут випадає 58,0 мм. опадів, в травні-червні – 120,3 мм., потім в подальші місяці їх кількість помітно знижується і на липень-серпень в середньому їх доводиться 74,6 міліметрів; у вересні тут випадає найменша кількість опадів – 31,0 мм.

Дослідження показують, що в Синельниківському районі в перші літні місяці гідротермічний коефіцієнт рівний 1,25, у вересні-жовтні – підвищується до 0,90 після досягнення свого мінімуму в серпні – 0,72. Мається на увазі, якщо гідротермічний коефіцієнт рівний одиниці і вищий, то дана територія за умов зволоження відноситься до лісостепової зони.

Гумусний шар заглиблюється до 40 см. Середній вміст гумусу в гумусному горизонті складає 4,3 %, а в перехідному – 2,5% при запасі гумусу в 346 т/га. Ґрунтовий покрив представлений чорноземами звичайними малогумусними середньопотужний і лессовидних суглинках з потужністю гумусированого профілю(Н+НР+Ph) 70–85 см. Ступінь забезпечення живильними речовинами – висока.

Продуктивність земельних ділянок як правило залежить від об'єктивних властивостей ґрунту і рівня культури землеробства. Її здатність створювати врожайність, рівень якого характеризує її продуктивні сили, тобто розкриває родючість, яка на різних ділянках її неоднакова. Економічна родючість земельних ділянок постійно змінюється під впливом штучної зміни людиною її природних властивостей. В результаті застосування виробничого капіталу, праці і агроінновацій економічна родючість землі може постійно підвищуватися. Різноманітність природно-кліматичних умов зумовлює доцільність впровадження обґрунтованої наукової системи ведення аграрного сектору, що має за мету поліпшення якісного стану та підвищення родючості земельних угідь.

Проведемо аналіз земельних угідь, що використовуються в аграрному підприємстві табл. 2.1.

Таблиця 2.1

## Динаміка і структура земельних ресурсів, землезабезпеченість

Показники	2017		2018		2019		2019 до 2017, %
	га	%	га	%	га	%	
Загальна земельна площа,	872	-	872	-	911	-	104,5
В т.ч. сільськогосподарські угіддя	872	100	872	100	911	100	104,5
із них: рілля	872	100	872	100	911	100	104,5
Посівна площа	852	-	852	-	900	-	105,6
Питома вага посівів в ріллі	0,98	-	0,98	-	0,99	-	101
Коефіцієнт с.-г. освоєння землі	1	-	1	-	1	-	100
Коефіцієнт розораності землі	1	-	1	-	1	-	100
Кількість працівників, люд	24	-	26	-	28	-	116,7
Припадає на 1 робітника: сільськогосподарських угідь	36,3	-	33,5	-	32,5	-	89,5
ріллі	36,3	-	33,5	-	32,5	-	89,5

Загальна земельна площа з 2017 по 2019рр. зросла на 4,5% (на 39 га), на цю ж величину зросла площа сільськогосподарських угідь і ріллі. В структурі земельних угідь підприємства зміни не відбулися. Вся земля є орендованою і вона використовується для вирощування сільськогосподарських культур, тобто всі угіддя є ріллею. Інтенсивність використання земель в підприємстві є високою, так як коефіцієнти сільськогосподарського освоєння і розораності мали однакове значення – одиниці. Землезабезпеченість на підприємстві зменшилася на 10,5%. Підприємство, земельні ресурси використовують для виробництва валової продукції, яка повністю є товарною продукцією. Підприємство вирощує як продукцію рослинництва так і тваринництва впродовж 2017-2019 рр.

В товарну продукції визначеного періоду включається вартість продукції, яка вироблена і реалізована чи буде реалізованою.

В табл. 2.2 розрахуємо структуру товарної продукції підприємства.

Таблиця 2.2

## Динаміка і структура товарної продукції

Вид продукції	2017		2019		2019 в % до 2016	В середньому за 3 років
	тис. грн	%	тис. грн	%		
Зернові культури, всього	4453,12	46,0	3866,19	37,0	86,8	4015,6
в тому числі пшениця	4453,12	46,0	3866,19	37,0	86,8	4015,6
Технічні культури	4995,24	51,6	6137,61	58,7	122,9	5553,8
в тому числі соняшник	3842,4	39,7	4433,3	42,4	115,4	4156,1
ріпак	1152,84	11,9	1704,31	16,3	147,8	1397,7
Всього по рослинництву	9448,36	97,6	10003,8	95,7	105,9	9569,4
Інша продукція тваринництва	234,2	2,4	452,1	4,3	193,0	315,2
Всього по тваринництву	234,2	2,4	452,1	4,3	193,0	315,2
Разом	9680,7	100,0	10455,9	100,0	108,0	9884,6

З табл. 2.2 бачимо, що з 2017 по 2019 рр. товарна продукція на підприємстві зросла на 8%. В структурі надходжень відбувалися зміни між трьома основними товарними культурами: озимою пшеницею, соняшником і ріпаком. Питома вага озимої пшениці знизилася на 9 відсоткових пункти, соняшника зросла на 2,7 в.п., ріпак – 4,4 в.п.

За домінуючою групою культур чи окремою культурою визначимо спеціалізацію аграрного підприємства, яка показує виробництво якого виду продукції переважає в підприємстві і природноекономічні умови для вирощування яких є найсприятливіші.

Використавши показники товарності сільськогосподарських культур розрахуємо спеціалізацію господарства. Оцінку проведемо за допомогою коефіцієнт спеціалізації (розрахунок в середньому за період дослідження), що показує глибину спеціалізації підприємства за формулою 2.1:

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

де  $K_{сп}$  - коефіцієнт спеціалізації,  $P_{vi}$  – 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) [16].

Отже,  $K_{сп} = 100 / 234,3 = 0,43$ .

Підприємство має високий рівень спеціалізації, напрямок спеціалізації – олійно-зерновий.

Безперервне виробництво сільськогосподарської продукції здійснюється за допомогою ресурсів, до складу яких входить земля, капітал, трудові ресурси. Частина капіталу представлена матеріально-технічною базою являє собою сукупність уречевлених елементів продуктивних сил виробництва. В аграрній сфері економіки цю частину можливо охарактеризувати рядом складових, до яких належать активи, які створені в промисловості, продукція виробництва власного у формі засобів виробництва і довгострокові біологічні активи. Як категорія основні засоби являють собою «матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік)» [1].

Проаналізуємо ефективність використання виробничого капіталу в табл. 2.3.

Вартість основних засобів зросла на 1%, оборотних засобів на 10%, що вплинуло на співвідношення між оборотними і основними засобами, зростання цього показника склало 9,1%. Ефективність використання оборотних засобів знизилася в незначному діапазоні, коефіцієнт оборотності оборотних засобів знизилася на 1,8%, що вплинуло на зростання показника тривалості одного обороту оборотних фондів на 1,8% і склав в 2019 році – 116 днів, що свідчить про потребу в додатковому залученні матеріальних витрат для проведення поточної виробничої діяльності в підприємстві. З 2017 по 2019 рр. продуктивність основного капіталу зросла на 6,9%, і в 2019 р. вона склала 1,65 грн. Капіталомісткість зменшилася на 6,2%. Забезпеченість основними засобами підприємства знизилася. Капіталозабезпеченість зменшилася на 3,3%, а капіталоозброєність – на 13,4%, зниження відбулося за рахунок зростання земельних угідь і

чисельності працівників в підприємстві при майже незмінній вартості основних засобів.

Таблиця 2.3

## Ефективність використання виробничого капіталу

Показник	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	6288,0	6311,0	6352,0	101,0
Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн.	3024,2	3045,7	3325,9	110,0
Виручка від реалізації продукції, тис. грн	9680,7	9517,3	10455,9	108,0
Капіталоозброєність, тис. грн	262,0	242,7	226,9	86,6
Капіталозабезпеченість, тис. грн	721,1	723,7	697,3	96,7
Продуктивність основного капіталу, грн	1,54	1,51	1,65	106,9
Капіталомісткість, грн	0,65	0,66	0,61	93,8
Коефіцієнт оборотності оборотних засобів	3,2	3,1	3,14	98,2
Тривалість одного обороту оборотних засобів, днів	114	118	116	101,8
Припадає оборотних засобів на 1 грн. основних, грн.	0,48	0,48	0,52	109,1

Забезпеченість виробничим капіталом визначає рівень ефективності і раціональності використання трудових ресурсів підприємства. Останні виступають основним взаємопов'язаним елементом у виробничому процесі, стосовно поєднання у виробництві усіх інших ресурсів. Розглянемо в табл. 2.4 стан та використання трудових ресурсів підприємства.

Кількість працівників в підприємстві зросла на 16,7%, час, фактично відпрацьований ними - 25,4%, що пов'язано з поліпшенням управління в підприємстві і вплинуло зростання трудової активності працівника на 7,4%. З 2017 по 2019 рр. на 7,7% зріс коефіцієнт використання робочого часу.

При цьому в 2019 році його значення 0,98 свідчить, що оптимально використовується персонал аграрного підприємства.

Таблиця 2.4

## Наявність та використання трудових ресурсів в підприємстві

Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Загальна чисельність працівників, чол.	24	26	28	116,7
Відпрацьовано всього, тис. люд.-год.	42,216	44,538	52,92	125,4
Відпрацьовано одним середньорічним працівником, люд.-год.	1759	1713	1890	107,4
Річний запас праці. тис люд.-год.	46,2	50,05	53,9	114,5
Коефіцієнт використання робочого часу	0,91	0,89	0,98	107,7
Трудомісткість	3	3	3	100,0

До основних показників, за якими проводиться дослідження виробничо-фінансової діяльності підприємства належать рівень рентабельності, рентабельність продажу, маса прибутку тощо. В табл. 2.5. здійснимо розрахунок основних показників виробничо-фінансової діяльності підприємства.

Таблиця 2.5

## Основні показники виробничо-фінансової діяльності

Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Припадає на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.:				
- основних засобів	721,1	723,7	697,3	96,7
- виробничих витрат	1034,5	1033,8	1057,1	96,8
Врожайність, ц/га:				
соняшник	18,5	17,9	16,8	90,8
пшениця озима	45,7	51,2	53,6	117,3
Отримано на 100 га с.-г. угідь, тис. грн:				
- валової продукції	686,7	700,0	682,4	99,4
- товарної продукції	1110,2	1091,4	1147,7	103,4
- прибутку	75,7	57,6	90,6	119,7
Отримано товарної продукції, грн., на:				
- 100 грн. основних засобів	154	151	165	106,9
- одну люд.-год.	229,3	213,7	197,1	86,0
- одного середньорічного працівника, тис. грн	403,4	366,1	373,4	92,6
- одну грн. виробничих витрат	1,07	1,06	1,09	101,9
Рівень рентабельності, %	7,3	5,6	8,6	+1,3 в.п
Рентабельність продажу, %	6,8	5,3	7,9	+1,1 в.п

В підприємстві, як показує аналіз табл. 2.5, основні показники економічної ефективності виробництва зросли: маса прибутку зросла на 19,7%, рівень рентабельності – на 1,3 в.п., рентабельність продажу – 1,1 в.п.. Стосовно ефективності використання трудових ресурсів, то вони в динаміці знизилися на одну люд.-год. на 14%, а одного середньорічного показника – 7,4%. Окупність витрат зросла на 1,9% і має позитивну динаміку до зростання. Врожайність озимої пшениці зросла на 17,3%, а соняшника – зменшилася на 9,2%, що пов'язано з погодними умовами в 2019 р.

В цілому аграрне підприємство використовує весь економічний потенціал ефективно, хоча використання трудових ресурсів потребує більш детального розгляду і аналізу, так як їх кількісна тенденція до зростання не підтверджується якісними змінами.

## **2.2. Використання трудових ресурсів аграрного підприємства**

Людина в системі економічних відносин посідає центральне місце. Вона організовує виробництво, визначає місію, цілі та напрями його розвитку, виконує роботи, надає послуги та створює товари для задоволення суспільних потреб. Працівники, з їхніми здібностями та можливостями, визначають ефективність будь-якої економіки і насамперед це стосується якості наявних трудових ресурсів і засобами та способами використання їх у виробничому процесі.

В аграрній сфері економіки використання трудових ресурсів пов'язано з певними особливостями, які визначаються її специфікою. Це пов'язано перш за все з умовами виробництва, агротехнологіями, рівнем технічної оснащеності тощо. Вони мають різноманітне походження і полягають у динамічному впливі на характер зайнятості в даній сфері економіки, та формують потребу у трудових ресурсах в ній.

Нині людина займає лідируючі позиції у суспільному виробництві, виступаючи його стратегічним ресурсом, людина є водночас найважливішим елементом виробничого процесу в аграрному підприємстві. Як зазначається, інвестиції у трудові ресурси ресурси виступають нині довгостроковим фактором конкурентоспроможності будь-якого підприємства.

Рух кадрів, тобто зміни у списковій кількості персоналу відбуваються як результат звільнення та прийому на роботу робітників, пов'язаний з потребами виробництва та відповідно до цього оптимізації праці, визначеної кількості та якості. Раціональна організація як зовнішніх так і внутрішніх переміщень в аграрному підприємстві залежить від отримання та виконання роботи за здібностями і інтересами, можливістю професійного зростання, оплати праці. Підвищення кваліфікації, цілеспрямоване навчання забезпечують необхідний рівень відповідності кваліфікації працівника даному робочому місцю. Використання персоналу повинно бути систематизоване таким чином, щоб вони на своєму робочому місці могли давати найбільшу віддачу, що забезпечується максимально ефективно лише за умов, коли схильності і здатності окремого працівника співпадають з вимогами, які вони повинні виконувати на певному робочому місці.

Загальний обсяг руху персоналу характеризують показниками обороту кадрів, до яких належать частковий та загальний коефіцієнт обороту. В табл. 2.6 розглянемо показники руху робочої сили ТОВ «Гарант-Агро».

Таблиця 2.6

## Показники руху робочої сили у ТОВ «Гарант-Агро»

Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	24	26	28	116,7
Загальний оборот робочої сили, осіб	1	4	6	в 6 разів
у т.ч.: прийнято на роботу	1	3	4	в 4 рази
звільнено з роботи	-	1	2	-
з них: за власним бажанням	-	1	2	-
Коефіцієнт загального обороту, %	4,2	15,4	21,4	+17,2 в.п
Коефіцієнт обороту по прийому, %	4,2	11,5	14,3	+10,1 в.п
Коефіцієнт обороту по вибуттю, %	-	3,8	7,1	-

Як показують дані табл. 2.6, за період досліджень загальний оборот робочої сили у аграрному підприємстві зріс вшестеро і становив 6 осіб, у тому числі прийнято на роботу – 4 особи, звільнено – 2 осіб. Загальний коефіцієнт обороту зріс на 17,2 в.п., при цьому переважно за рахунок коефіцієнту обороту по прийому, який за період досліджень зріс на 10,1 в.п.

ТОВ «Гарант-Агро» функціонує за визначеної чисельності персоналу, тобто сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку, мають практичний досвід, які своєчасно можуть виконувати визначені агротехнологічні роботи у аграрній сфері економіки.

В табл. 2.7 простежимо кількісний та якісний склад персоналу підприємства.

Таблиця 2.7

## Динаміка показників кількісного та якісного складу працівників

Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	24	26	28	116,7
у т.ч. у: рослинництві	22	23	25	113,6
тваринництві	2	3	3	150,0
Питома вага працівників, які мають вищу освіту, %	25,3	27,0	30,0	+4,7 в.п.
Навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, га	36,3	33,5	32,5	89,5
Облікова чисельність штатних працівників на кінець року - всього, осіб	24	26	28	116,7
з них чисельність працюючих у віці (років):				
18-35	4	4	4	100
36-50	10	12	14	140
50-54	5	5	5	100
55-65	5	5	5	100

В ТОВ «Гарант-Агро» аналіз середньооблікова чисельність працівників зросла на 16,7%, в тому числі в рослинництві - на 13,6%, тваринництві – 50%. Працівники, які закінчили заклади вищої освіти складають 30% від загальної кількості працюючих (треть частина), спостерігається тенденція до підвищення освітнього рівня працівників на підприємстві. Навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника зменшилося на 10,5%.

Аналізуючи штатних працівників, відмітимо, що в аграрному підприємстві працюють люди молодого і середнього віку, люди предпенсійного і пенсійного віку складають п'яту частину працюючих, що свідчить про зацікавленість молодих працівників виконувати трудову діяльність в ТОВ «Гарант-Агро», що пов'язано з кар'єрним зростанням, сприятливим психологічним кліматом в колективі та матеріальному стимулюванні.

На рівень ефективності використання трудових ресурсів також суттєво впливає сезонність сільськогосподарського виробництва. Неспівпадання робочого періоду з періодом виробництва зумовлює нерівномірне використання трудових ресурсів протягом року.

В аграрному підприємстві спостерігається позитивна тенденція щодо прийняття на роботу і слід враховувати, що випадки звільнення відбувалися за власним бажанням, а не за порушення трудової дисципліни, наприклад.

В сільськогосподарському виробництві затрати праці виражаються в одиницях робочого часу. При виробництві сільськогосподарської продукції витрачається праця керівників, спеціалістів, службовців та безпосередніх робітників. Натуральні показники рівня продуктивності праці визначають за витратами робочого часу, а також визначається раціональність використання праці всіх категорій найманих працівників.

В ТОВ «Гарант-Агро» проведемо аналіз показників рівня використання робочого часу в табл. 2.8.

Як показує аналіз даних таблиці 2.8, що загальний коефіцієнт використання робочого часу на підприємстві з 2017 по 2019 рр. зріс на 6,8 в.п. Це зумовлено, передусім, підвищенням ефективності використання календарного фонду робочого часу. Так, кількість днів, відпрацьованих одним працівником, зросла з 251 до 270, тоді як номінальний фонд робочого часу становить 275 днів. Дослідження землезабезпеченості, її раціональність використання та вплив на продуктивність праці можна проводити як на рівні підприємства, так і на їх сукупності, проведемо за допомогою методу

статистичного групування ефективність господарської діяльності підприємств Синельниківського району Дніпропетровської області у залежності від рівня навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, скориставшись даними додатку Г.

Таблиця 2.8

## Показники рівня використання робочого часу

Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	24	26	28	116,7
Фонд робочого часу – всього, люд.-год.	46200	50050	53900	116,7
Відпрацьовано всіма працівниками за рік: тисяч людино-днів	6024	6344	7560	125,5
тисяч людино-годин	42216	44538	52920	125,4
Номінальний фонд робочого часу, днів	275	275	275	100
Нормативна тривалість робочого дня, год.	7	7	7	100
Кількість днів відпрацьованих одним середньосписковим працівником за рік	251	244	270	107,6
Середня фактична тривалість робочого дня, год.	7	7	7	100
Коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу, %	91,3	88,7	98,1	+6,8
Коефіцієнт використання робочого дня, %	100	100	100	-
Загальний коефіцієнт використання робочого часу, %	91,4	89,0	98,2	+6,8

Розрахунки показників залежності економічної ефективності господарської діяльності від землеабезпеченості узагальнено в табл. 2.9. Аналіз даних табл. 2.9 дає можливість зробити наступні висновки. Ефективність господарювання найвища досягається у другій групі сукупності аграрних підприємств, де землезабезпеченість сільськогосподарських угідь перебуває в діапазоні 25 – 45 га.

Рівень рентабельності найвищий і дорівнює 18,1 %. Слід зазначити, що виробництво продукції на одного робітника має найвище значення в продуктивності третій групі - 408,8 тис. грн., де найвища землезабезпеченість, а от рівень рентабельності нижчий ніж в другій групі – 15,8%.

Таблиця 2.9

Показники залежності ефективності господарювання від  
землезабезпеченості в 2019 р.

Показники	Групи підприємств за землезабезпеченістю сільськогосподарськими угіддями, га/особу		
	до 25	25 – 45	більше 45
Кількість підприємств	4	5	3
Припадає на одного працівника сільськогосподарських угідь, га	18,7	31,0	52,6
Вироблено одним середньорічним працівником за рік, тис. грн.	275,5	358,6	408,8
Рівень рентабельності, %	9,5	18,1	15,8

Отже, проведені розрахунки в господарствах Синельниківського району показують, що оптимальний рівень землезабезпеченості сільськогосподарськими угіддями, при якому досягається найкраща ефективність господарювання аграрних підприємств - 33 га.

Використання персоналу підприємства можна оцінювати не лише за допомогою їх кількісного, якісного складу, кількості витрачених годин, а й оцінювати результативність їхньої праці.

### **2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів підприємства**

Проводячи аналіз ефективності використання персоналу аграрного підприємства основним показником, який її розкриває є рівень продуктивності праці. Цей показник можна розраховувати як натуральному так і вартісному значенні. Для визначення натурального показника продуктивності праці, який ще називають, трудомісткість ділять витрати праці на обсяг відповідної продукції отриманої в результаті виробництва. В ТОВ «Гарант-Агро» основними товарними культурами є озима пшениця,

соняшник і ріпак, визначимо трудомісткість виробництва цих культур в підприємстві (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

## Натуральні показники продуктивності праці

Культура	Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Озима пшениця	Валове виробництво, ц	13710	15360	16080	117,3
	Прямі затрати праці, люд.-год.	8774,4	9676,8	9648	110,0
	Продуктивність праці, люд-год./ц	0,64	0,63	0,6	94,0
Соняшник	Валове виробництво, ц	5550	5370	5040	90,8
	Прямі затрати праці, люд.-год.	9716,5	9014,4	10401	112,0
	Продуктивність праці, люд-год./ц	1,75	1,68	2,06	117,9
Ріпак	Валове виробництво, ц	8750	9000	8795	100,5
	Прямі затрати праці, люд.-год.	16537,5	17640	17062,3	103,2
	Продуктивність праці, люд-год./ц	1,89	1,96	1,94	102,6

Як показують дані табл. 2.10, виробництво основних сільськогосподарських культур зросло, при цьому затрати живої праці на їх виробництво також зросли, що вплинуло на продуктивність праці при вирощуванні цих культур. Трудомісткість виробництва озимої пшениці знизилася на 6%, що пов'язано з оновлення матеріально-технічної бази підприємства. Трудомісткість технічних культур зросла на 17,9% і 2,6% у зв'язку з низьким рівнем їх фактичного валового виробництва. Графічно динаміку натуральних показників продуктивності праці при вирощуванні основних товарних сільськогосподарських культур в ТОВ «Гарант-Агро» розглянемо на рис. 2.1.

Вартісним показником є продуктивності праці, яка свідчить про реалізовану здатність праці окремих працівників створювати певну кількість продукції, надавати послуги чи роботи в одиницю робочого часу. Слід відзначити, що менше часу необхідно для виробництва певного виду продукції, тим більше робочого часу може бути використано для збільшення виробництва продукції в цілому, і в результаті характеризує підвищення продуктивності праці та економії робочого часу.

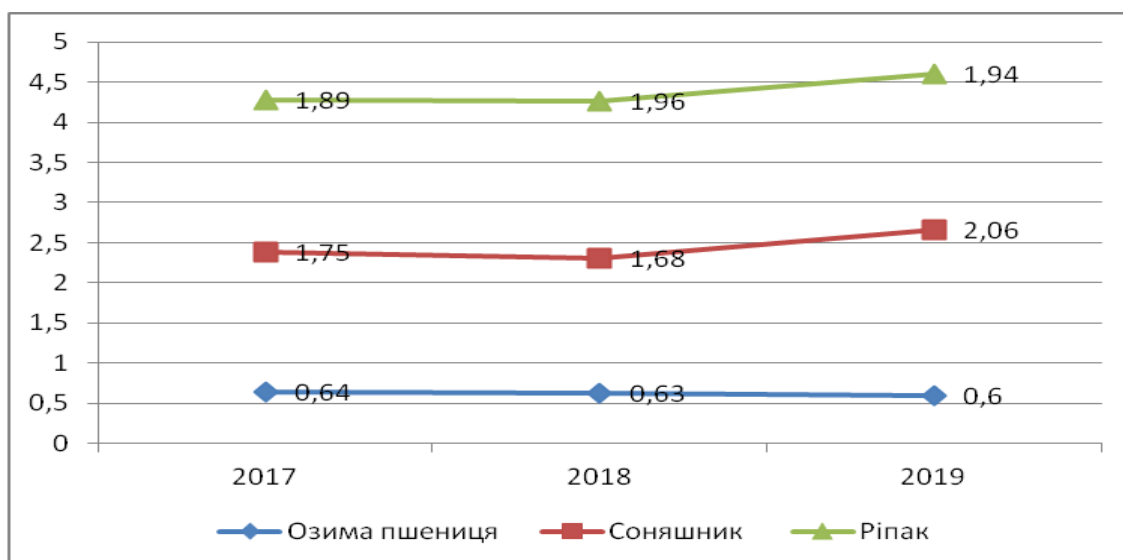


Рис. 2.1 Динаміка натуральних показників продуктивності праці сільськогосподарських культур, люд.-год. на 1 ц

Це впливає в свою чергу на зниження собівартості одиниці сільськогосподарської продукції (за інших рівних умов), що визначає зростання кінцевих результатів господарської діяльності та підвищує конкурентоспроможність продукції та підприємства в цілому.

Проаналізуємо динаміку продуктивності праці і рівня використання основного капіталу аграрного підприємства в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

#### Динаміка показників продуктивності праці

Показник	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	5987,6	6103,7	6216,7	103,8
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	24	26	28	116,7
Вартість основних засобів, тис. грн.	6288,0	6311,0	6352,0	101,0
Продуктивність праці, тис. грн. / чол.	249,5	234,8	222,0	89,0
Продуктивність основного капіталу	1,54	1,51	1,65	106,9
Капіталоозброєність, тис.грн.	262,0	242,7	226,9	86,6

Як показують дані табл. 2.11 зниження капітаоозброєності на 13,4% вплинуло на зниження продуктивності праці на 11%. Зростання

продуктивності використання основного капіталу свідчить про подальші перспективи зростання ефективності використання персоналу підприємства за рахунок посилення процесів механізації в ньому. Вартісні показники продуктивності праці можна розраховувати не тільки по валовій продукції, а й по іншим вартісним показникам (товарній продукції і прибутку). В ТОВ «Гарант-Агро» розглянемо динаміку показників продуктивності праці за всіма вартісними величинами у табл. 2.12.

Таблиця 2.12

## Вартісні показники продуктивності праці

Показники	2017	2018	2019	2019 до 2017, %
Вироблено валової продукції, тис. грн.: на 1 середньооблікового працівника	249,5	234,8	222,0	89,0
на 1 люд.-год., грн.	141,8	137,0	117,2	82,7
Одержано товарної продукції, тис. грн.: на 1 середньооблікового працівника	403,4	366,1	373,4	92,6
на 1 люд.-год., грн.	229,3	213,7	197,1	86,0
Одержано чистого прибутку, тис. грн.: на 1 середньооблікового працівника	27,5	19,3	29,5	107,2
на 1 люд.-год.	15,6	11,3	15,6	100,0
Окупність трудового потенціалу, грн.	7,02	5,3	5,17	73,7

Аналіз даних табл. 2.12 показує, що продуктивність праці у ТОВ «Гарант-Агро» має тенденцію до зростання за показником одержаного чистого прибутку. Так, за досліджуваний період цей показник на 1 середньорічного працівника збільшилося на 2 тис. грн. (7,2%) і становило 29,5 тис. грн. По показниках валової і товарної продукції показники продуктивності праці на 1 працівника і 1 людину годину мають тенденцію до зниження. Окупність трудового потенціалу за період досліджень в аграрному підприємстві зменшилася на 1,85 грн. (26,3%) і дорівнює 5,17 грн.

За допомогою факторного аналізу розглянемо вплив чинників на зміну продуктивності праці та рівня отриманої виручки від реалізації продукції, роботі послуг, результати розрахунков занесемо до табл. 2.13.

Таблиця 2.13

## Факторний аналіз продуктивності праці в підприємстві

Показники	2017	2019	Відхилення, (+/-)
Затрати праці – всього, люд.-год.	42216	53060	10844
Виручка від реалізації продукції, робіт і послуг, тис. грн.	9680,7	10455,9	775,2
Продуктивність праці, грн./люд.-год.	229,3	197,1	-32,2
Загальна зміна продуктивності праці, тис. грн.			-32,2
у т. ч. за рахунок зміни:			
- затрат праці			-50,6
- виручки від реалізації продукції			18,4

Як свідчать дані табл. 2.13, зменшення продуктивності праці в 2019 р. порівняно з 2017 р. на 32,2 грн. на одну людину-годину, обумовлено збільшенням затрат праці на 10844 люд.-год., їх збільшення вплинуло сильніше ніж зростання товарної продукції в підприємстві за цей же період.

Показник продуктивності праці є головним при оцінці ефективності використання персоналу на підприємстві, розглянемо більш детально тенденції її змін (за показником одержаного чистого прибутку на одного середньорічного працівника) за допомогою трендового аналізу (рис. 2.2).

Аналізуючи розрахований динамічний ряд можемо зробити наступні висновки. По-перше, рівняння прямолінійного тренду має вигляд:  $y=2,19x + 16,29$ , яке свідчить про те, що у 2014 році, тобто році, що передусе досліджуваному, вирівняна продуктивність праці в товаристві становила 16,29 тис. грн. на одного середньорічного працівника, а середній щорічний її приріст склав 2,19 тис.грн..

По-друге, рівняння параболічного тренду, яке має вигляд:  $y=-0,1357x^2+1,3757x+17,24$ . Тобто, у 2014 році, тобто році, що передусе досліджуваному періоду, продуктивність праці в товаристві становила 17,24 тис. грн., початкова швидкість її збільшення дорівнює – 1,38 тис. грн., а середнє прискорення зміни щорічної продуктивності праці дорівнює – 0,14

тис. грн., отже для динамічного моделювання продуктивності праці більш обґрунтованим є рівняння параболічного тренду.

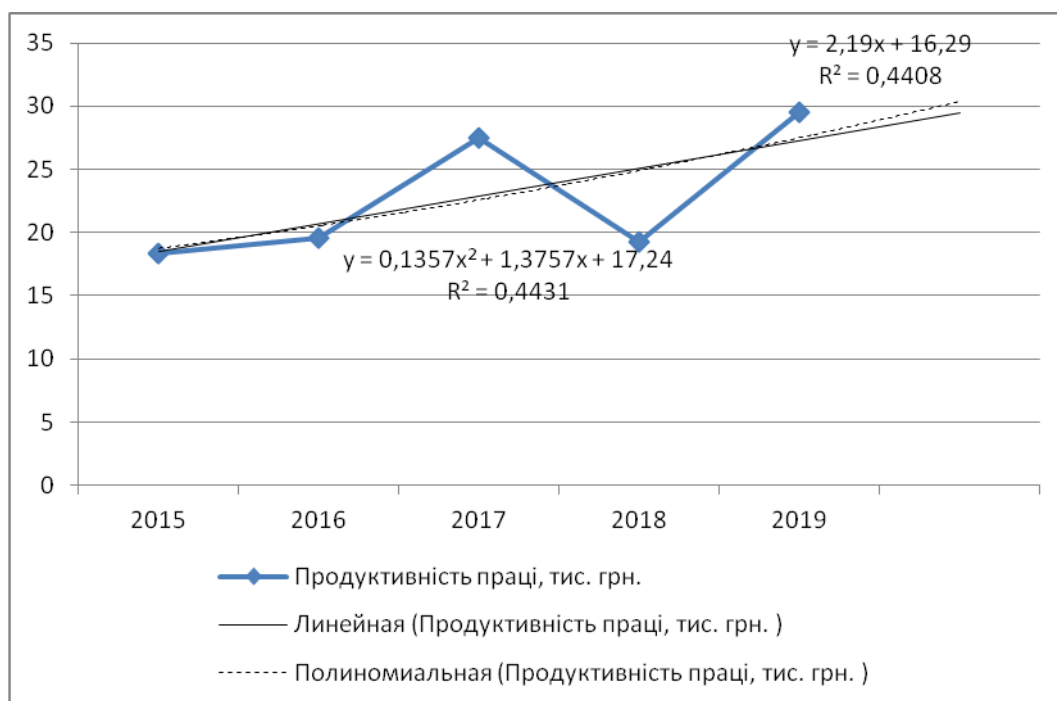


Рис. 2.2 Аналітичне вирівнювання продуктивності праці, тис. грн.

Зростання вартісних показників продуктивності праці свідчить про підвищення ефективності використання персоналу у ТОВ «Гарант-Агро». На це вплинуло ряд факторів, головним із яких є підвищення фонду оплати праці в аграрному підприємстві. Розглянемо структуру фонду оплати праці в табл. 2.14.

Аналіз табл. 2.13 показав, що середньомісячна заробітна плата працівника зросла на 1367 грн (29,4%), це вплинуло на зростання фонду оплати праці всіх працівників, який зріс за період досліджень на 46,6% (642,8 тис. грн). Зростання основного фонду оплати праці відбулося через збільшення кількості працівників. Крім того, збільшення фонду оплати праці в 2019 році за рахунок відбулося за рахунок зростання обсягів виробництва; збільшення компенсаційних та заохочувальних виплат працівникам збільшення виплат за роботу у дні, непередбачені режимом роботи підприємства.

Таблиця 2.14

## Структура фонду оплати праці персоналу в ТОВ «Гарант-Агро»

Показники	2017		2018		2019	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Фонд оплати праці працівників	1378,2	100	1785,9	100	2021,0	100
у тому числі:						
фонд основної заробітної плати	1321,0	95,8	1694,8	94,9	1940,2	96,0
фонд додаткової заробітної плати з них:	57,2	4,2	91,1	5,1	80,8	4,0
- надбавки та доплати	20,1	35,1	31,8	34,9	35,6	44,1
- премії за виробничі результати	10,4	18,9	17,5	19,2	11,3	14,0
- заохочувальні та компенсаційні виплати	9,3	16,3	14,6	16,0	19,5	24,1
- матеріальна допомога	9,8	17,2	15,0	16,5	9,7	12,0
- соціальні пільги, що носять індивідуальний характер	7,6	13,3	12,2	13,4	4,7	5,8
Середньомісячна заробітна плата	4,648	-	5,724		6,015	-

В структурі фонду оплати праці основна заробітна плата займає 95% від загального розміру. Додаткові виплати складають близько 5%, стосовно їх співвідношення то за 2017-2019 рр. ця пропорція зберігається. Стосовно змін в структурі додаткових виплат, то зміни в ній є незначними. Фонд основної, додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат змінюються майже пропорційно загальному фонду. Збільшення додаткового фонду оплати праці відбулося через підвищення премій, матеріальної допомоги й соціальних пільг, що носять індивідуальний характер.

Наочно структуру складових фонду оплати праці за 2019 рік у ТОВ «Гарант-Агро» показана на рис. 2.3. Дослідимо вплив рівня середньомісячної заробітної плати на ефективність використання персоналу в аграрних підприємствах Синельниківського району, використавши дані додатку Д, за допомогою табл. 2.14.

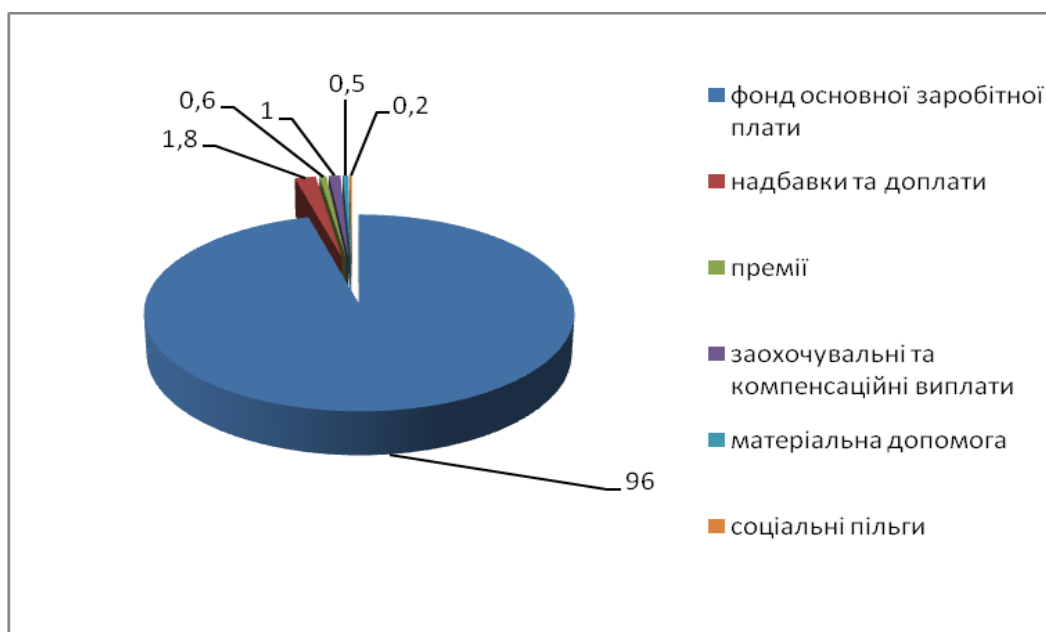


Рис. 2.3. Структура фонду оплати праці в 2019 р.

Як показує аналіз даних табл. 2.14, що зі збільшенням середньомісячної заробітної плати у аграрних підприємствах Синельниківського району Дніпропетровської області спостерігається тенденція до підвищення ефективності використання праці.

Таблиця 2.14

Вплив рівня середньомісячної заробітної плати у аграрних підприємствах на продуктивність праці, 2019 р.

	Групи підприємств за рівнем середньомісячної заробітної плати, грн.			ТОВ «Гарант-Агро»
	I – до 6500 грн.	II – 6501 – 9500	III – більше 9501	
Кількість підприємств	4	5	3	-
Середньомісячна заробітна плата, грн.	5805,3	7824	9957,7	6015
Працевзабезпеченість	3	2	3	3
Продуктивність праці, тис. грн./особу	271,65	313,44	368,9	373,4

Так, при середньомісячній оплаті праці у 5803,5 грн. продуктивність праці становить 271,65 тис. грн. на одного середньорічного працівника, а при оплаті праці у 9957,7 грн., продуктивність праці – 368,9 тис.грн./особу.

Стосовно досліджуваного ТОВ «Гарант-Агро» то, за показниками рівня заробітної плати підприємство входить в першу групу, а продуктивність праці одного середньорічного працівника, як в третій групі. Ця ситуація свідчить, що для аграрного підприємства однією з головних завдань повинна стати врівноваження співвідношень між рівнем фонду оплати праці персоналу і продуктивністю праці.

### **Висновки до розділу II.**

Провівши аналіз сучасного стану ефективності використання трудових ресурсів в ТОВ «Гарант-Агро» можна зробити наступні висновки.

Основні показники економічної ефективності виробництва підприємства зросли: маса прибутку зросла на 19,7%, рівень рентабельності – на 1,3 в.п., рентабельність продажу – 1,1 в.п.. Окупність витрат зросла на 1,9% і має позитивну динаміку до зростання.

Рух робочої сили в аграрному підприємстві є незначним. Загальний коефіцієнт обороту зріс на 17,2 в.п., при цьому переважно за рахунок коефіцієнт обороту по прийому, який за період досліджень зріс на 10,1 в.п. Кількість працівників зросла на 16,7%, в тому числі в рослинництві - на 13,6%, тваринництві – 50%. Працівники, які закінчили заклади вищої освіти складають 30% від загальної кількості працюючих (третья частина), спостерігається тенденція до підвищення освітнього рівня працівників на підприємстві. Навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника зменшилося на 10,5%.

Загальний коефіцієнт використання робочого часу на підприємстві з 2017 по 2019 рр. зріс на 6,8 в.п. Це зумовлено, передусім, підвищенням ефективності використання календарного фонду робочого часу. Так, кількість днів, відпрацьованих одним працівником, зросла з 251 до 270, тоді як номінальний фонд робочого часу становить 275 днів.

Трудомісткість виробництва озимої пшениці знизилася на 6%, що пов'язано з оновлення матеріально-технічної бази підприємства. Трудомісткість технічних культур зросла на 17,9% і 2,6% у зв'язку з низьким рівнем їх фактичного валового виробництва.

Продуктивність праці у ТОВ «Гарант-Агро» має тенденцію до зростання за показником одержаного чистого прибутку. Так, за досліджуваній період цей показник на 1 середньорічного працівника збільшилося на 2 тис. грн. (7,2%) і становило 29,5 тис. грн. По показниках валової і товарної продукції показники продуктивності праці на 1 працівника і 1 людину годину мають тенденцію до зниження. Окупність трудового потенціалу за період досліджень в аграрному підприємстві зменшилася на 1,85 грн. (26,3%) і дорівнює 5,17 грн.

Найвища ефективність господарювання досягається у тих аграрних підприємствах району, де навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, зайнятого у сільському господарстві коливається в межах 25–45 га/особу. Рівень ефективності діяльності підприємств у даній групі за товарною продукцією і прибутком найвищі, як і рівень рентабельності.

В аграрних підприємствах району оплата праці зростає вищими темпами порівняно з продуктивністю праці. Це зумовлено тим, що заробітна плата у сільському господарстві не виконує стимулюючої функції, оскільки її рівень є нижчим порівняно з іншими галузями національної економіки, також низьким рівнем механізації праці та важкими умовами праці.

## **РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

### **3.1. Шляхи оптимізації ресурсного потенціалу аграрного підприємства**

В аграрному підприємстві ефективне використання персоналу виражається в продуктивності праці, яка є дієвим механізмом суб'єкта господарювання, що забезпечує оптимальне використання матеріалів та сировини на виготовлення сільськогосподарської продукції, забезпечує високі фінансові результати діяльності працівників. Умовою розвитку аграрного виробництва є удосконалення продуктивності праці, що впливає на забезпечення суттєвого покращення матеріального добробуту людей та здійснення в аграрному секторі соціальних перетворень. Використання резервів підвищення продуктивності праці забезпечить посилення конкурентних переваг аграрним підприємствам та визначить посилення пропозиції на споживчому аграрному ринку вітчизняної продукції високої якості.

Заходи внутрішньої політики підприємства щодо підвищення в них рівня продуктивності праці насамперед повинні здійснюватися з використанням комплексного підходу до використання наявного економічного потенціалу підприємства. Його оцінка з урахуванням використання трудових ресурсів передбачає використання SWOT-аналізу.

В контексті дослідження ефективного використання трудових ресурсів аграрного підприємства пропонуємо використати SWOT-аналіз.

Такі сильні сторони, які наведені в таблиці безперечно забезпечують ефективне використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах. Водночас, слабкі сторони та загрози негативно вплинуть на розвиток використання трудових ресурсів в аграрному підприємстві.

Результати аналізу занесемо в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

SWOT-аналіз ТОВ «Гарант-Агро»

Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Зростання обсягів виробництва валової продукції 2. Зменшення коефіцієнта плинності кадрів 3. Зменшення втрат робочого часу 4. Задовільний стан використання робочої сили відповідно до показника коефіцієнту використання запасу праці	1. Зменшення кількості працівників, що пройшли навчання та підвищили кваліфікацію 2. Низька питома вага додаткових і заохочувальних компенсаційних виплат в структурі фонду оплати праці 3. Зниження продуктивності праці 4. Зниження капіталозабезпеченості та капіталоозброєння
Можливості	Загрози
1. Зростання продуктивності праці; 2. Забезпечення матеріально-технічними засобами агропідприємств 3. Сприяння трудовим ресурсам у підвищенні кваліфікації; 4. Зростання розміру оплати праці;	1. Не належні умови праці 2. Випереджування зростання індексу споживчих цін по відношенню до зростання оплати праці в аграрному підприємстві; 3. Зменшення інвестицій в розвитку аграрної науки. 4. Розвиток несприятливих демографічних процесів

Аналіз аграрного підприємства цим методом стало виявлення внутрішніх сильних і слабких сторін, оцінка зовнішніх загроз і можливостей. Їх визначення необхідне для встановлення взаємозв'язків між складовими для встановлення загальної стратегії розвитку.

Врахування цих складових процесу в стратегічному управлінні з метою підвищення продуктивності праці повинні бути: оцінювання зовнішніх умов діяльності, які можуть вплинути на проектування та складання різноманітних програм; аналізування й оцінювання організаційних систем, для якої розробляється певна програма; розробка критеріїв результативності програми; аналіз та виявлення резервів підвищення продуктивності праці; визначення всіх особистісних, матеріальних, організаційних чинників

стратегічного розвитку підприємства; розробка ефективної системи матеріального стимулювання та мотивації досягнення запланованих показників продуктивності праці; розробка планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці; узагальнення результатів планування в єдиний стратегічний план.

Для ТОВ «Гарант-Агро» слід використати такі шляхи вдосконалення ефективної продуктивності праці:

- поліпшити технологію виробництва, що сприятиме зростанню валових показників виробництва;
- підвищити капіталоозброєність праці, що тим самим впливатиме на підвищення механізації трудових процесів;
- сприяти зростанню професійно-кваліфікаційного рівня працівників;
- покращити умови праці.

Оцінка рівня використання трудових ресурсів на аграрному підприємстві не зводиться лише до продуктивністю праці, не менш важливим є їх раціональне та повне залучення до процесу виробництва. Однак виробництво сільськогосподарської продукції не лише залежить від працівників, в більшій мірі воно залежить від природно-кліматичних умов, генної інженерії, селекції, технології виробництва.

Основна увага в аграрному підприємстві зосереджена на виробництві продукції рослинництва, тому резерви зростання валового виробництва в цій галузі можна розглядати для основних товарних культур, які визначають спеціалізацію підприємства – технічні культури (соняшнику). З підвищенням врожайності цієї культури зросте її валовий збір, що в результаті вплине на зростання ефективності використання трудових ресурсів. На підвищення валових зборів технічних культур впливають такі фактори інтенсифікації виробництва як сортооновлення, оптимальні кількості добрив, новітні досягнення агроінновацій при створенні умов для технічних культур на основі комплексу факторів в оптимальній пропорції з метою забезпечення рівня програмованого врожаю. Це означає: застосування

новітніх сортів технічних культур, які стійкі проти полягання і засухи, шкідників і хвороб, розміщення у сівозміні технічних культур після науково обґрунтованих попередників; впровадження систем боротьби із бур'янами, хворобами і шкідниками; здійснення виробничих процесів відповідно до організаційно-економічних, агротехнічних підходів із залученням високваліфікованих кадрів. Зниження якості насіння призводить до пошкодження насіння шкідниками, його пошкодження, яке сприяє проникненню хвороб під час збирання та доробки.

Одним з основних напрямів підвищення ефективності використання трудових ресурсів є впровадження комплексної механізації та автоматизації виробництва. Все більше уваги приділяється інтенсифікації виробництва, при цьому особлива увага приділяється людському, технологічному та інформаційному чиннику. Продуктивність праці характеризується рівнем організації сільськогосподарського виробництва та праці, розвитком економіки господарства. Зростання використання більш досконалого виробничого капіталу та кваліфікованої праці при інтенсифікації досягається на одній і тій же земельній площі з метою підвищення її продуктивності.

Визначимо основні резерви зростання валового виробництва в ТОВ «Гарант-Агро» це сортооновлення. В ньому вирощуються насіння гібридів, які не є оптимальними для агрокліматичних умов. Це сорти: Естрада та НК Ададжіо. Для сучасних природно-кліматичних умов краще використати гібрид Казіо (Sambro), який вважається еталоном посухостійкості та гібрид Босфора, який здатний протистояти новим расам вовчка (раса F) у посушливих умовах виробництва. Він генетично близький до гібрида КАЗІО та має дуже високу врожайність в умовах тривалої посухи. Даний сорт соняшнику простий міжлінійний гібрид. Вегетаційний період за роки випробування становив 130 діб. Середня урожайність - 26 ц/га, потенційна 44,0 ц/га. Вміст жиру 48,2 %, білка 18,2 %, вихід олії 1203 кг/га. Гібрид стійкий до вилягання, осипання, посухи. Ураження хворобами за період випробування нижче середнього. Рекомендований для зони Степу.

Час цвітіння середній. За розміром листок середній, пухирчатість відсутня або дуже слабка, зубці дрібні, форма верхівки від вузько-трикутної до широко-трикутної, форма у поперечному розрізі сильно увігнута. Язичкові квітки середньої щільності, за формою – вузько-яйцевидні, за кольором помірно-жовті, за довжиною довгі. Опущеність верхівки стебла помірна. Положення кошика – обернене донизу разом із сильним викривленням стебла, розмір кошика середній, форма кошика (з боку сім'янок) сильно випукла. Трубчасті квітки за кольором жовті, антоціанове забарвлення приймочки відсутнє. Форма зовнішніх листків обгортки – чітко видовжена й чітко округла, верхівка – дуже довга, зелений колір зовнішнього боку листків обгортки помірний. Рослина за висотою – висока, галуження відсутнє. Розмір сім'янки середній, форма – вузько-яйцеподібна, за основним кольором – чорна, смугастість на краях дуже сильна, смугастість між краями слабка, колір смужок сірий.

Розрахуємо резерв збільшення виробництва соняшнику за рахунок впровадження нових сортів (табл. 3.2).

За рахунок впровадження нових сортів підприємство може додатково отримувати валового збору насіння соняшнику 1380 ц з площі 300 га.

Таблиця 3.2

Резерв збільшення виробництва соняшнику  
за рахунок впровадження нових сортів

Сорт	Площа, га	Урожайність, ц/га	Сорт	Площа, га	Урожайність, ц/га	Резерв
Естрада	150	15,6	Казіо	150	20,4	720
НК Ададжіо	150	19,6	Босфор	150	24,0	660
-	300	-	-	300	-	1380

Наступним заходом інтенсифікації є застосування оптимальних норм внесення органічних і мінеральних добрив. На полях, які відведені під чорний пар вносять органічні добрива в дозах на 1 га до 5 т. В залежності від сорту дози мінеральних добрив необхідно змінювати, враховуючи стан

удобрення попередника. Кожний кілограм мінеральних добрив окупається декількома кілограмами насіння, а внесення повної дози дає більшу прибавку врожаю за паровим попередником. Також, сучасні розробки нових видів мінеральних добрив дозволяють отримувати підвищення врожайності до 30%. Одним з резервів та фактором підвищення врожайності соняшнику є застосування добрив, який передбачає дотримання основної вимоги, а саме вносити добрива так, щоб одержувати від них максимальний ефект. Строки, норми, способи внесення мінеральних добрив змінюються в залежності від конкретних умов (в залежності від сорту, механічного складу ґрунту, вміст доступних форм поживних речовин). В аграрному підприємстві застосування добрив передбачає складання системи добрив, в яких враховують тип ґрунту, біологічні особливості сільськогосподарських культур, забезпеченість доступними поживними речовинами тощо.

При виконанні всього комплексу робіт в оптимальні агротехнічні строки реалізація ефекту від ефективності добрив краще проявляється. Забезпечуючи комплекс агротехнічних та організаційних заходів з захисту посівів від шкідників і хвороб, можна використати потенційні можливості різних сортів, природних і кліматичних ресурсів, значно збільшити виробництво та заготівлю високоякісного насіння зерна соняшнику.

Так, при здійсненні розрахунків резервів збільшення врожайності зерна насіння соняшнику за рахунок внесення мінеральних добрив приріст врожайності склав 2,0 ц/га, загальний приріст урожаю цією культурою складе 600 ц.

Своєчасний обробіток ґрунту, доведення його до гарної якості повністю окупається на протязі одного виробничого циклу. Якість передпосівної підготовки ґрунту впливає на глибину внесення насіння, подальший ріст, рівномірність сходів, розвиток і продуктивність рослин. Одним із найбільш важливих етапів ресурсозберігаючої технології є передпосівний обробіток ґрунту. Цей фактор потребує витрат на рівні з іншими. Отже, вирощування сільськогосподарських культур потребує

вирішення питань мінімізації основного обробітку ґрунту. Комплексна економічна оцінка технології вирощування, в залежності від системи обробки ґрунту показала, що більш її застосування призведе до зменшення витрат праці в 1,4 -1,6 рази, економії пального до 10-12 л/га. При обробці ґрунту після окремих сільськогосподарських культур замість вспашки рекомендується застосовувати дискування важкими дисковими знаряддями.

Раціональне ведення господарства з урахуванням наукової системи ведення господарства дає можливість отримати додаткові резерви з підвищення виробництва насіння соняшнику в аграрному підприємстві в розмірі 570 ц, з розрахунку на 1 га 1,9 ц.

Для аграрного підприємства залежно від обсягу зростання виробництва насіння соняшнику зміниться і продуктивність праці та трудомісткість. Залежність продуктивності праці від затрат праці на 1 га і зростання врожайності наведено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Залежність продуктивності праці від затрат праці на 1 га і урожайності

Показники	2019	2021	Відхилення +;-
Площа посіву, га	300	300	-
Затрати праці – всього, люд.-год.	10401	10551	+150,0
в тому числі на 1 га люд.-год.	34,67	35,17	+0,5
Урожайність, ц/га	16,8	25,3	+8,5
Виробництво продукції ц за 1 люд. - год.	0,48	0,72	+0,24
Зміна продуктивності праці – всього,	-	-	0,24
в тому числі за рахунок: урожайності	-	-	+0,32
затрат праці	-	-	-0,08

З табл. 3.3 можна зробити висновок, що продуктивність праці збільшиться в 2021 році проти 2019 року на 0,24 ц в, тому числі за рахунок підвищення урожайності культури – на 0,32. Підвищення продуктивності праці можливо досягти наступними заходами: покращенням організації

виробництва, підвищенням врожайності, рівнем механізації та електрифікації виробництва тощо.

Використання резервів з підвищення валового виробництва технічних культур, особливо соняшника, можна розширити якщо використати їх для прогнозування галузі рослинництва в цілому. З метою проведемо економіко-математичне моделювання галузі рослинництва в напрямку використання посівних площ в ТОВ «Гарант-Агро». В табл. 3.4 занесені значення для побудови економіко-математичної моделі.

Таблиця 3.4

Показники економічної ефективності галузі рослинництва

Показник	Пшениця	Ріпак	Соняшник
Урожайність, ц/га	53,6	30,4	16,8
Прямі витрати праці на 1га, люд.-год.	32,16	58,98	34,61
Матеріально-грошові витрати на 1га, грн.	7084	9569	10975
Прибуток на 1 га, тис. грн.	2,28	1,52	3,4

Затрати праці при виробництві продукції повинні бути не більші ніж 24500 люд.-год., матеріально – грошові витрати на виробництво всієї продукції повинні бути не більше 8400 тис. грн. Загальна площа посіву в господарстві не більше 900 га.

За критерій оптимізації взято максимальний прибуток з наявних посівних площ. Визначимо систему рівнянь і нерівностей для господарства. за  $X$  візьмемо площу під культури, які оптимізуються:  $X_1$  - площа посіву пшениці озимої (га);  $X_2$  - площа ріпаку (га);  $X_3$  - площа соняшнику (га).

$$X_1 + X_2 + X_3 \leq 900$$

$$32,16X_1 + 58,98X_2 + 34,61X_3 \leq 24500$$

$$7,08X_1 + 9,57X_2 + 10,98X_3 \leq 8400$$

$$X_1 \geq 300$$

$$X_2 \leq 300$$

$$X_3 \leq 300$$

Цільова функція (максимум прибутку):

$$Z=2,28X_1+1,52X_2+3,4X_3 \rightarrow \max$$

Здійснимо рішення задачі (додатку Ж), для цього виконаємо послідовно розв'язок цієї моделі за допомогою програмного забезпечення.

Проведені розрахунки оптимізаційної структури посівних площ дозволяють зробити висновки щодо їх ефективності використання. Проведемо розрахунок економічної ефективності від впровадження оптимізації посівних площ та порівняємо їх з фактичними даними в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Прогноз економічної ефективності від впровадження  
оптимізації структури посівів

Показники	2019	2021	2021 до 2019, %; +, -
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	8400,0	8400	-
Виручка від реалізації продукції, тис. грн	10003,8	10413,55	104,1
Прибуток – всього, тис. грн	1603,8	2013,55	125,5
в т.ч. на 100 га земельних угідь	176,0	223,7	127,1
Затрати праці, тис. люд.-год.	24,5	24,5	-
Продуктивність праці, грн/люд.-год.	408,3	425,0	104,1
Рівень рентабельності, %	19,1	24,0	+4,9 в.п.

Як показують дані табл. в результаті впровадження оптимізації структури посівних площ підвищиться економічна ефективність виробництва галузі рослинництва. Рівень рентабельності зросте на 4,9 в. п.. Підприємство збільшить прибуток на 25,5%, а ефективність використання земельних угідь зросте на 27,1%. Продуктивність праці в розрахунку на 1 люд.-год. зросте на 4,1%. Отже, розвиток сільськогосподарського виробництва та оптимізація землекористування забезпечать раціональне використання економічних ресурсів і сприятиме підвищенню ефективності діяльності в аграрному підприємстві.

### 3.2. Стратегічні напрями розвитку трудових ресурсів аграрного підприємства

Персонал підприємства є динамічною величиною. Кількісні та якісні його характеристики змінюються під впливом прийнятих управлінських рішень так і виробничих чинниках, наприклад змін у аграрних технологіях, спеціалізації тощо. Розрахуємо резерви підвищення продуктивності праці і збільшення обсягу валового виробництва у досліджуваному підприємстві за рахунок більш повного використання робочого часу. Основою ринкового господарювання є планування та організація виробництва таким чином, щоб наявні трудові ресурси використовувалися з максимальною продуктивністю. Розробка механізмів їх організації, мотивації та розвитку в аграрних підприємств є основою підвищення їх ефективного використання так і зростання ефективності виробництва в цілому.

При розрахунку резервів необхідно обґрунтувати можливі значення факторних показників. У даному випадку вони приймаються на рівні: можлива кількість днів відпрацьована одним працівником ( $D_{пл}$ ) – 275 днів; тривалість робочого дня ( $\Gamma_{пл}$ ) – 7 год.; годинна продуктивність зростає на 5 %.

Резерви збільшення обсягу виробництва валової продукції у аграрному підприємстві, тис. грн.:

1) за рахунок скорочення щоденних втрат робочого часу:

$$\Delta ВП_D = ЧП_1 \cdot (D_{пл} - D_1) \cdot \Gamma_1 \cdot ПП_1^\Gamma, \quad (3.1)$$

де  $\Delta ВП$  – резерв збільшення виробництва валової продукції, грн.;

$ЧП_1$  – чисельність працівників у звітному періоді, осіб;

$D_1, D_{пл}$  – кількість днів, відпрацьованих одним працівником у звітному та планових періодах відповідно;

$\Gamma_1, \Gamma_{пл}$  – середня тривалість робочого дня у звітному та планових періодах відповідно, год.;

$\text{ПП}_1^\Gamma$ ,  $\text{ПП}_{\text{пл}}^\Gamma$  – годинна продуктивність праці у звітному та планових періодах відповідно, грн./год.

$$\Delta\text{ВП}_\text{д} = 28 \cdot (275 - 270) \cdot 7 \cdot 197,1 = 193,16 \text{ тис. грн.} \quad (3.2)$$

2) за рахунок скорочення внутрішніх простоїв:

$$\Delta\text{ВП}_\Gamma = \text{ЧП}_1 \cdot \text{Д}_{\text{пл}} \cdot (\Gamma_{\text{пл}} - \Gamma_1) \cdot \text{ПП}_1 \quad (3.3)$$

$$\Delta\text{ВП}_\Gamma = 28 \cdot 275 \cdot (7 - 7) \cdot 197,1 = 0 \text{ тис. грн.}$$

3) за рахунок підвищення продуктивності праці:

$$\Delta\text{ВП}_{\text{ПП}}^\Gamma = \text{ЧП}_1 \cdot \text{Д}_\text{м} \cdot \Gamma_{\text{пл}} \cdot (\text{ПП}_{\text{пл}}^\Gamma - \text{ПП}_1^\Gamma) \quad (3.4)$$

$$\Delta\text{ВП}_{\text{ПП}}^\Gamma = 28 \cdot 275 \cdot 7 \cdot (206,96 - 197,1) = 531,18 \text{ тис. грн.}$$

Результати розрахунків занесемо у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Прогноз підвищення продуктивності праці у ТОВ «Гарант-Агро»  
Синельниківського району на 2021 р.

Фактор	Зміна продуктивності праці, тис. грн.	Зміна обсягу виробництва валової продукції, тис. грн.
Кількість днів, відпрацьованих середньообліковим працівником одним	25,55	193,16
Середня тривалість робочого дня	0	0
Годинна продуктивність праці	9,86	531,18
Всього	35,41	724,34

Як показують дані табл. 3.6, за рахунок скорочення щоденних втрат робочого часу та підвищення продуктивності праці, ТОВ «Гарант-Агро» може додатково отримати 724,34 тис. грн. валової продукції.

Постійний розвиток персоналу можливо забезпечити за умов функціонування на досліджуваному підприємстві ефективного мотиваційного механізму, формування якого у значній мірі визначається роллю управлінського персоналу у процесі прийняття та реалізації управлінських рішень. Так, для товариства є потреба в оптимізації персоналу за рахунок ліквідації втрат робочу часу. Розрахуємо резерви підвищення

продуктивності праці і скорочення чисельності працівників у досліджуваному підприємстві за рахунок скорочення втрат робочого часу (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Прогноз підвищення продуктивності праці за рахунок  
ліквідації втрат робочого часу

Показники	2019	2021
Втрати робочого часу, %:	1,04	0,43
прогули	0,4	0,1
добові простой	0,23	0,11
невиходи з дозволу адміністрації	0,41	0,22
Економія чисельності працівників, осіб	x	1
Підвищення продуктивності праці, %	x	0,6
Економія заробітної плати, грн.	x	34500,0

Аналіз даних табл. 3.7 показує, що скорочення втрат робочого часу у досліджуваному аграрному підприємстві дозволить скоротити чисельність працівників на 1 особу і зекономити кошти у розмірі 34,5 тис. грн..

Для більш результативного використання трудових ресурсів підприємства слід запровадити систему мотиваційного моніторингу, яка б створила нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації трудової діяльності. Її впровадження в господарську практику дозволить проводити постійне систематичне спостереження, контроль за станом трудової і її мотивації діяльності щоб оперативно діагностувати і оцінювати в динаміці ці процеси в товаристві, приймати кваліфіковані управлінські рішення в інтересах підвищення ефективності виробництва.

Одним з факторів, на який слід посилити увагу на досліджуваному підприємстві, є мотивація праці. Вона є процесом стимулювання окремої людини або групи людей до більш ефективної діяльності, що направлений на досягнення індивідуальних та загальних цілей підприємства. Керівник на будь-якому рівні управління має вміло стимулювати ті цілі, які ставить перед собою працівник. Структура потреб є неоднаковою у різних людей, що

обумовлює складність проблеми мотивації, також слід враховувати, що потреби змінюються за різних обставин і у часі.

Ефективно управляти мотивацією можна лише за таких умов, коли є чітке уявлення про потреби, мотиви діяльності працівника, про його позицію, ціннісну орієнтацію. Проведено анкетування робітників і службовців досліджуваного підприємства та здійснено аналіз чинників, які впливають на рівень мотивації праці. Опитано 24 респонденти. В анкеті запропоновано п'ять мотивів, серед яких кожен працівник обрав один найважливіший для себе варіант (додаток 3).

В результаті проведеного анкетування отримані наступні показники, так для робітників підприємства мотиваційні чинники розмістилися в наступному порядку:

1. отримання високої (стабільної) заробітної плати – 13 осіб (54,2%);
2. сприятливий режим праці та відпочинку – 8 осіб (33,3%);
3. забезпечення сприятливих умов праці – 4 осіб (16,7%);
4. можливість розвитку особистості – 1 особа (4,2%).

Фактор сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі не був важливий для працівників підприємства.

Проблема мотивації полягає в тому, що сучасний економічний (фінансовий) стан аграрного підприємства не дозволяє в належному обсязі виділити достатню кількість коштів на матеріальне (додаткове) стимулювання своїх працівників. Оплату праці в аграрному підприємстві здійснюють за залишковим принципом і після задоволення поточних потреб часто виявляється, що не має можливості виділити додаткові кошти на стимулювання працівників. Зокрема, у структурі собівартості виробництва сільськогосподарської продукції частка витрат на оплату праці за досліджуваний період зросла з 15,3% до 21%, однак це пов'язано із зростанням рівня мінімальної заробітної плати, а на додаткове матеріальне стимулювання кошти виділяють в незначній (обмеженій) кількості. Середня заробітна плата по підприємству є низька і потребує збільшення.

Тому, для підприємства слід розробити нові підходи щодо удосконалення ункціонування мотиваційного механізму, який має ґрунтуватися на наступних принципах:

- впровадження демократичних засад управління;
- створення умов для належного використання засобів трудової діяльності усіма працівниками;
- в пріоритеті забезпечення робочими місцями перспективних молодих і висококваліфікованих фахівців;
- об'єктивна оцінки і захист прав сторін у процесі вирішення соціально-трудоових конфліктів;
- впровадження переважно погодинної системи оплати праці на усіх видах механізованих і ручних робіт;
- формування сприятливого внутрішнього й зовнішнього середовища для професійного зростання та самореалізації працівників.

Однак, працівник має бути не лише винагороджений, а й нести відповідальність за недотримання загальноприйнятих правил та норм, невиконану роботу. Наприклад за незабезпечення збереження матеріальних цінностей; порушення виробничої або трудової дисципліни, технологічних та виробничих інструкцій, перевитрату паливно-енергетичних ресурсів; порушення обов'язків посадової інструкції; недотримання правил техніки безпеки, протипожежних заходів; припущення браків, які спричиняють збої у роботі.

Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Гарант-Агро» проведено розрахунок штатної чисельності управлінського персоналу на основі методики укрупнених нормативів (табл. 3.8).

Як свідчать дані табл. 3.8, чисельність адміністративно-управлінського персоналу аграрного підприємства можливо скоротити на 2 особи, що забезпечить річну економію заробітної плати у розмірі 292 тис. грн.

Для підвищення трудової мотивації працівників аграрних підприємств важливе значення має організаційно-економічний механізм регулювання

заробітної плати, який є важливим елементом системи взаємодії елементів і методів впливу на оптимізацію заходів соціального захисту і зайнятості населення шляхом використання економічних, соціально-психологічних та адміністративних засобів управління.

Таблиця 3.8

Прогнозна чисельність управлінського персоналу

Категорії управлінських працівників	2019	2021	2021 до 2019, +, -
Загальногосподарське керівництво	2	1	-1
Керівники виробничих підрозділів	3	6	0
Служба бухгалтерського обліку	2	1	-1
Агрономічна служба	1	1	0
Інженерно-технічна служба	1	1	0
Група по обслуговуванню управлінського персоналу	1	1	0
Всього управлінського персоналу	10	8	-2

З метою підвищення стимулюючої ролі заробітної плати й формування позитивного ставлення до роботи працівників в аграрних підприємствах також доцільно використовувати акордно-преміальну систему оплати праці. У даному механізмі передбачені авансовані розрахунки з заробітної плати з усіма аграрними спеціалістами на період міжсезоння й протягом виконання сезонних робіт, а також застосування погодинної оплати праці з метою поліпшення якості та збільшення обсягу виробленої продукції у деяких видах механізованих і ручних сільськогосподарських технологічних процесах.

Акордна система нарахування заробітної плати є удосконаленим варіантом прямої відрядної та погодинної оплати праці. Вона характеризується тим, що загальну суму заробітної плати працівникам установлюють не за відпрацьований час чи обсяг виконаної роботи, а за кінцевими результатами роботи – за обсяг фактично виробленої продукції із зазначенням терміну виконання. Акордна система оплати праці, як правило,

вводиться для колективу працівників (бригади, ланки) і може розглядатися як варіант колективної системи оплати праці за кінцевими результатами.

Проведені нами дослідження показують, що у процесі застосування акордно-преміальної системи оплати праці недостатньо враховуються витрати на виробництво продукції. Тому така система оплати праці менш прийнятна для умов ринкової економіки, оскільки її механізми у запобіганні використанню частини невиробленої продукції не спрацьовують своєчасно. На наш погляд, більш доцільним є використання оплати праці від одержаного валового доходу. Для збільшення останнього необхідно оптимізувати витрати на виробництво продукції. Таким чином, дані механізми системи вимагають від працівників ощадного використання ресурсів.

Фонд оплати праці формується залежно від величини валового доходу підприємства за певними нормативами. В основу нормативних відрахувань на оплату праці від валового доходу покладено її питому вагу, яка залежить від трудомісткості виробництва того чи іншого виду продукції. Протягом року за цієї системи оплати праці працівники отримують аванс, а у кінці року фактично одержаний валовий дохід розподіляють пропорційно до авансу. За умов, коли аванс вищий за ту частку оплати, що визначилася у кінці року, перевитрати відносяться на збитки підприємства.

На особливий практичний інтерес заслуговує механізм матеріального стимулювання працівників, що ґрунтується на використанні системи грейдів. При цьому кожен працівник підприємства має свій ранг (грейд), відповідно до якого розраховують рівень його заробітку. Також забезпечується створення вертикальної структури позиційних посад, згідно з якими розраховують грошову винагороду.

Кожній посадовій позиції надають певну кількість балів з урахуванням чинників, визначених як найважливіші та найактуальніші для підприємства. Залежно від одержаної оцінки, посадові позиції зараховують у певний грейд (розряд), який гарантує отримання відповідної заробітної плати або

соціального пакету (наприклад, пільгове харчування, медичне страхування тощо).

Лінію оплати праці як правило, формують, виходячи з ринкової вартості провідних спеціалістів: спершу визначають її рівень найцінніших працівників, а потім, у міру зниження рівня посади, – решти співробітників. Однак, навіть потрапивши в один і той самий грейд, працівники не матимуть абсолютно однакових посадових окладів, адже у кожному тарифному розряді визначено межі, що змінюватимуть суми матеріальних виплат працівникам. При цьому є можливість коригувати суми винагород на підставі спеціальних коефіцієнтів у межах певного розряду. Таким чином, забезпечується можливість завдяки набутому досвіду і професіоналізму заробляти більше, залишаючись при цьому на своїй посаді.

Для підприємницьких суб'єктів підвищення професійного рівня персоналу є складовою політики соціально-економічної, яка є в основі зростання продуктивності праці, зниження рівня травматизму, підвищення якості продукції. З позиції працівника зацікавленість у підвищенні заробітної плати (після підвищення категорії, розряду), кваліфікації, яка обумовлена можливістю підвищити продуктивність праці, досягти просування в кар'єрі.

Мотивація персоналу аграрних підприємств може здійснюватися за такими напрямками: підвищення на посаді з одночасним підвищенням окладу; наділення новими виробничими повноваженнями працівника, що передбачає відповідне зростання заробітної плати; підвищення тарифного розряду - з одночасним підвищенням тарифної оплати; інші заохочувальні засоби; підвищення посадового окладу фахівцям, службовцям на тих же посадах; підвищення індивідуальних розмірів премій у межах чинних положень загального преміювання.

Організація та проведення заходів стимулювання персоналу та його планування, які підвищують свій професійний рівень, здійснюється службою управління персоналом підприємства чи фінансовою службою, або службою, на яку розповсюджуються такі повноваження. Ними розробляється програма

удосконалення професійних вмінь та знань працівників, яка зпередбачає здійснення заходів щодо методичного, організаційного, матеріально-технічного забезпечення її виконання та затверджується керівником підприємства. Оцінка результатів удосконалення працівниками своїх знань та вмінь фіксуються відповідними протоколами або відомостями.

Реалізує заходи щодо розвитку трудових ресурсів як правило кадрова служба підприємства, яка є основним структурним підрозділом в апараті управління і яка виконує усю роботу з кадрами, якщо дана служба є в аграрному підприємстві.

На досліджуваному підприємстві відсутня єдина система роботи з кадрами, не здійснюється вивчення здібностей і нахилів, професійного і посадового просування працівників у відповідності з їх діловими і особистими якостями.

У зв'язку з цим необхідно створити кадрову службу, яка мала б здійснювати такі заходи:

- активізувати діяльність зі стабілізації (оптимізації) праці трудового колективу, підвищити трудову і соціальну активність працівників;
- забезпечувати комплексне вирішення завдань якісного формування і ефективного використання кадрового потенціалу підприємства на основі управління персоналом підприємства – від його трудової підготовки і професійної орієнтації молоді до заходів щодо вирішення соціальних проблем;
- впроваджувати активні методи пошуку і цілеспрямованої підготовки потрібних для підприємства працівників;
- проведення планомірної роботи з керівними кадрами;

У рекомендованій структурі кадрової служби підприємства слід відмітити, передусім, оптимальний її розмір, врахування усіх аспектів діяльності служби. На чолі служби стоїть керівник, який відповідає за реалізацію стратегії підприємства у частині персоналу та досягнення вищезазначених стратегічних орієнтирів у кадровій роботі. Йому може

підпорядковуватися менеджер з підготовки і маркетингу персоналу, чи менеджер зі стимулювання персоналу та інженер з охорони праці, їх наявність обумовлюється розмірами підприємства. Так, наприклад, менеджер зі стимулювання виконуватиме функції бухгалтера з оплати праці у поєднанні з оцінкою роботи персоналу та розробкою ефективних систем стимулювання. Менеджер з підготовки і маркетингу персоналу буде відповідати за сектори наймання робочої сили, підготовки і перспективного розвитку персоналу, вивчення і аналізу кадрів.

Таким чином, у результаті запропонованих заходів підприємство уникає розпорошення організаційної роботи з кадрами за декількома функціональними підрозділами, підвищується ефективність використання трудових ресурсів.

### **3.3. Удосконалення соціально-економічних факторів ефективності використання трудових ресурсів**

Соціально-економічні фактори ефективності управління персоналом передбачають покращення умов їх праці; підвищення у працівників освітньо-кваліфікаційного рівня та ефективності нематеріальної мотивації до праці. Все це можливо реалізувати за рахунок належної організації системи навчання, встановлення зв'язків із закладами вищої освіти аграрного профілю; підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на аграрному підприємстві; вдосконалення ведення соціально-трудова відносин на підприємстві; наявність і розширення соціального пакету; запровадження нових форм морального стимулювання, вдосконалення системи оцінювання працівників.

До стандартних проблем соціально-економічного розвитку аграрних підприємств, які їм необхідно вирішувати, належить: низький рівень оплати праці; порушення рівноваги пропозиції і попиту на ринку праці;

недосконалість законодавчого механізму регулювання соціально-трудоких відносин; відсутність достатньої кількості робочих місць для працевлаштування незахищених верств населення, а саме інваліди, молодь, жінки; великий розрив між номінальною заробітною платою та реальними доходами населення; складність створення нових робочих місць в сільській місцевості.

З метою вирішення зазначеного кола проблем працівників аграрної сфери економіки рекомендовано створення на кожному підприємстві підготовки, перепідготовки та системи навчання, з урахуванням конкретних умов і особливостей виробничо-комерційної діяльності. Важливо зміцнювати зв'язки між підприємствами, науково-дослідницькими станціями та працівниками закладів вищої освіти.

Для цього спеціалістам аграрного підприємства необхідно укласти угоди з викладачами окремих аграрних вузів щодо підготовки спеціалістів на базі власного модельного інноваційного підприємства і за свій рахунок. При цьому необхідно враховувати бюджетні програми, які діють на обласному державному рівні. При цьому, наприклад практичні заняття можливо проводити на виробництві під керівництвом провідних спеціалістів підприємства.

При цьому, система навчання та підвищення кваліфікації в аграрних підприємствах має складатися із трьох основних напрямів (рис.3.1). У якості мотивуючого фактора для найбільш перспективних співробітників доцільно застосовувати направлення на додаткове навчання та підвищення кваліфікації. Це може бути набуття другої вищої освіти у закладах вищої освіти аграрного профілю, направлення на тренінги та семінари, проходження курсів підвищення кваліфікації. Вибір курсу навчання може бути здійснений як керівництвом, так і самим працівником.

З метою підвищення ефективності системи професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, є доцільним встановлення тісних

взаємозв'язків підприємств із вищими навчальними закладами аграрного профілю.

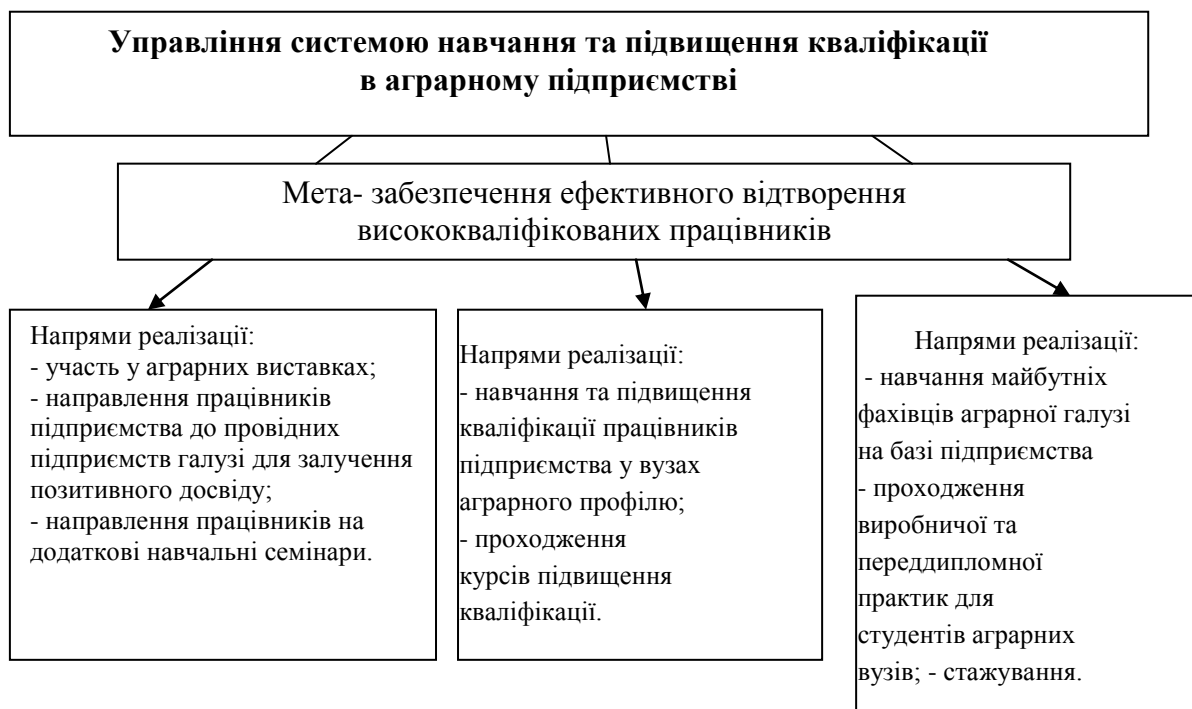


Рис. 3.1. Управління системою навчання та підвищення кваліфікації в аграрному підприємстві

Переваги є очевидними: підприємства отримують можливість навчання своїх працівників на базі вищого навчального закладу; навчальні заклади мають змогу направляти дипломованих випускників на роботу (стажування, проходження практики) в аграрні підприємства. Важливим кроком у напрямі вдосконалення знань, умінь і навичок працівників є організація системи навчання, підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві. Це можуть бути додаткові навчальні семінари щодо ведення аграрного виробництва, які проводитимуть більш досвідчені працівники підприємства. В разі їх практичного впровадження матиме місце подвійна мотивація праці: задоволення потреби у визнанні, підвищення авторитетності досвідчених робітників, які мають відмінні результати праці з одного боку; і прагнення нових працівників досягти трудових висот та отримати заохочення, з іншого боку.

Наступний напрям підвищення ефективності аграрного виробництва – нематеріальне стимулювання праці в рамках вдосконалення ведення соціально-трудова відносин. Слід зазначити, що матеріальні стимули здійснюють вплив на працівників до того часу, коли не будуть задоволені базові потреби людини.

Важливо щоб задовольнялися потреби працівників у визнанні, приналежності, повазі з боку інших та самореалізації. В даному випадку вступають в дію нематеріальні стимули праці. З метою визнання досягнень працівників доцільним є відродження елементів трудового змагання та конкурсів на кращого працівника підрозділу із нагородженням на загальних зборах колективу. Направлення працівників аграрного підприємства на додаткове навчання, підвищення кваліфікації з метою подальшого кар'єрного зростання є впливовим інструментом нематеріального стимулювання праці. Однак, основними нематеріальними мотивами до праці є постійна трудова зайнятість, сприятливі умови праці та потреба у визнанні. Саме тому основний мотиваційний вплив повинні нести такі інструменти морального стимулювання, як заохочення працівників із великим стажем та врахування цього факту в соціальному пакеті; покращення умов праці, особливо для працівників тваринницьких ферм та механізаторів. Система стимулювання і мотивації праці в аграрному підприємстві повинна бути системною, комплексною та гнучкою, так як інтереси людей постійно змінюються, переплітаються, поєднуються, так як необхідно швидко адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Особливу увагу при впровадженні стратегії нематеріальної винагороди працівників слід приділити цілому комплексу трудових, статусних та моральних мотивів. Значна увага приділяється питанню управління кар'єрою працівника. Рекомендується розробити ланцюжок кадрових переміщень у вигляді планування кадрового резерву та схеми заміщення посад.

Кар'єрне зростання може відбуватися як у вертикальному напрямку (переміщення на більш високу посаду), так і у горизонтальному (підвищення

кваліфікації, розширення функцій та завдань) та діагональному напрямку (зростання авторитету та визнання серед колег). Потреба працівників досліджуваних підприємств у визнанні може бути реалізована також за рахунок надання права участі у прийнятті організаційно-управлінських рішень та надання права підпису документів організаційного характеру. Причетність працівників до процесу прийняття рішень може здійснюватися за допомогою опитувань та внутрішніх «референдумів». Анкети мають бути складені заздалегідь та бути анонімними заради збереження об'єктивності результатів.

Забезпечення ефективної системи нематеріального стимулювання праці здійснюється в наступних напрямках:

1. Управління статусною мотивацією до праці. Завдання якого є підвищення продуктивності та ефективності праці за рахунок впливу на статусні мотиви працівників

Засобами реалізації є: розширення трудових функцій та повноважень; кар'єрне зростання найбільш перспективних співробітників (вертикальне зростання); планування кар'єри працівників, ротація кадрів; підвищення кваліфікації (горизонтальне зростання); надання додаткових доручень найбільш відповідальним працівникам з метою підвищення авторитету серед колег; участь у прийнятті управлінських рішень та надання права підпису документів організаційного характеру.

2. Управління трудовою мотивацією до праці. Завдання якого є підвищення продуктивності та ефективності праці за рахунок впливу на трудові мотиви працівників

Засобами реалізації цього напрямку є: покращення соціально-психологічного клімату в колективі; підвищення змістовності праці; покращення умов праці; вдосконалення роботи в бригадах та командах; заохочення наданням вільного часу (банк робочого часу).

3. Управління моральною мотивацією до праці

Завдання якого є підвищення продуктивності та ефективності праці за рахунок впливу на моральні мотиви працівників. Засобами реалізації цього напряму є: відродження елементів трудового змагання; нагородження відповідальних та дисциплінованих працівників почесними грамотами; впровадження конкурсів «Кращий працівник року», «Краща бригада», «Кращий підрозділ» за підсумками року (або сезону); похвала та відзнака працівників на загальних зборах трудового колективу.

Мотивуючим фактором для працівників аграрних підприємств є також праці, покращення її умов та соціально-психологічного клімату. Для високоорганізованих робітників слід застосовувати такий вид заохочення, як надання додаткових оплачуваних вихідних днів або відпусток. Достатньо вигідними для працівників є так звані «банки робочого часу», що поєднують оплачувані дні відпусток, вихідні тощо. В разі, якщо робітнику необхідно додатково взяти вихідний день (або декілька днів), він може користуватися запасом днів з «банку робочого часу».

З метою вдосконалення роботи в бригадах доцільно відроджувати такий вид колективного морального заохочення, як трудове змагання за підсумками місяця. Змагання сільськогосподарських працівників назувається на принципах: гласності, порівнянності, результативності, взаємодопомоги та взаєморозуміння. Відродження елементів змагання в галузі сільськогосподарського виробництва сприятиме не лише підвищенню якості і результативності праці, а й покращенню внутрішньотрудових відносин між працівниками, згуртованій командній роботі.

Ефективна система морального стимулювання у випадку її впровадження на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах має стати складовою частиною організаційної культури.

Одним з методів удосконалення системи мотивації на аграрному підприємстві є анкетування (оцінка ефективності матеріальних і нематеріальних мотивів до праці).

В досліджуваному аграрному підприємстві рекомендується створення такої системи оцінювання персоналу, при якій першими будуть оцінюватися працівники (бригади), які постійно показують високу продуктивність праці. Тоді керівництво підприємств отримає своєрідний «еталон» для оцінювання, завдяки чому вимоги до робітників будуть підтримуватися на високому рівні. Певні особливості має оцінювання молодих співробітників, які працюють на підприємстві не так давно. Їх доцільно оцінювати один раз на півроку, оскільки всі позитивні та негативні тенденції у якості їх роботи мають ретельно відстежуватися. За результатами оцінки приймається рішення щодо необхідності додаткового навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрних переміщень, преміювання та нагородження.

Одним з видів оцінювання працівників аграрних підприємств є атестація, оскільки вона виконує не лише явні, а й приховані функції, серед яких: усунення кругової поруки і взаємної невимогливості в колективі; підтвердження ухвалених раніше кадрових рішень; поглиблене знайомство з підлеглими, їхніми можливостями і здібностями; підвищення відповідальності підлеглих; отримання підстави для звільнення працівника; планування кар'єри працівників тощо.

Оскільки система атестації сільськогосподарських працівників, яка склалася раніше, має певні недоліки, пропонуємо шляхи її вдосконалення у напрямі орієнтації на кінцевий результат. Доцільним є застосування комплексної оцінки колективної праці за кінцевою метою, що також сприятиме зростанню згуртованості колективу. Модернізуючи оцінювання за досягненням поставлених цілей, нами було розроблено типову систему оцінки персоналу сільськогосподарських підприємств за виконання визначених завдань на прикладі досліджуваних підприємств.

Процедура оцінки в даному випадку відбувається за чітко визначеними етапами:

- постановка кінцевої мети (формування так званого бачення результату, якого необхідно досягти);

- визначення основних показників, критеріїв та одиниць виміру;
- встановлення меж стандартів виконання (передусім, визначення «відмінного» та «доброго» рівня виконання роботи з метою подальшого порівняння отриманих результатів);
- отримання фактичних результатів та їх співставлення їх запроєктованими показниками;
- визначення рейтингової оцінки роботи бригади або структурного підрозділу з метою подальшого винагородження за найкращі показники в роботі;
- обчислення середньої оцінки, яка характеризує рівень виконання поставленого завдання.

Отже, вихід аграрного підприємства в конкурентній боротьбі на лідируючі позиції можливий лише за умови становлення на інноваційний шлях розвитку та впровадження новітніх досягнень науки і техніки. Разом із практичним застосуванням стратегії ефективного використання робочої сили це матиме позитивний вплив не лише на формування та використання персоналу, а й підвищить рівень їх прибутковості.

### **Висновки до розділу III.**

До напрямів підвищення ефективності використання трудових ресурсів в ТОВ «Гарант-Агро»:

Аналіз аграрного підприємства методом SWOT-аналізу дозволило чітко виокремити внутрішні сильних і слабих сторони ефективності використання трудових ресурсів, оцінити зовнішні і внутрішні загрози та можливостей. Їх визначення дозволило встановити основні вектори які необхідно посилити та удосконалити загальну стратегію ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Підвищити продуктивність праці в аграрному підприємстві можливо за рахунок зростання валового виробництва сільськогосподарської культури

– соняшнику, для цього можливо використати резерви зростання валового виробництва. При цьому продуктивність праці збільшиться в перспективі на 0,24 ц в, тому числі за рахунок підвищення урожайності культури – на 0,32. Підвищення продуктивності праці можливо досягти наступними заходами: покращенням організації виробництва, підвищенням врожайності, рівнем механізації та електрифікації виробництва тощо.

Резервом підвищення загального валового виробництва є оптимізація посівних площ в підприємстві. При цьому рівень рентабельності зросте на 4,9 в. п.. Підприємство збільшить прибуток на 25,5%, а ефективність використання земельних угідь зросте на 27,1%. Продуктивність праці в розрахунку на 1 люд.-год./грн. зросте на 4,1%.

За рахунок скорочення щоденних втрат робочого часу та підвищення продуктивності праці, ТОВ «Гарант-Агро» може додатково отримати 724,34 тис. грн. валової продукції, а за рахунок скорочення втрат робочого часу у досліджуваному аграрному підприємстві дозволить скоротити чисельність працівників на 1 особу і зекономити кошти у розмірі 34,5 тис. грн.. Чисельність адміністративно-управлінського персоналу аграрного підприємства можливо скоротити на 2 особи, що забезпечить річну економію заробітної плати у розмірі 292 тис. грн.

З метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів посилити використання соціально-економічні факторів при управлінні персоналом підприємства в напрямках покращення умов їх праці; підвищення у працівників освітньо-кваліфікаційного рівня та ефективності нематеріальної мотивації до праці.

## ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Провівши дослідження ефективності використання трудових ресурсів можна зробити наступні висновки.

Трудові ресурси це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в національній економіці. Персонал підприємства являє собою сукупність найманих працівників різних професійно-кваліфікаційних рівнів, зайнятих на підприємстві, які входять до його облікового складу. Для підвищення ефективності використання персоналу підприємства, необхідно підвищувати рівень їх кваліфікації, покращення умов праці, посилювати рівень соціального забезпечення та інше.

Провівши аналіз сучасного стану ефективності використання трудових ресурсів в ТОВ «Гарант-Агро» можна зробити наступні висновки.

Основні показники економічної ефективності виробництва підприємства зросли: маса прибутку зросла на 19,7%, рівень рентабельності – на 1,3 в.п., рентабельність продажу – 1,1 в.п.. Окупність витрат зросла на 1,9% і має позитивну динаміку до зростання.

Рух робочої сили в аграрному підприємстві є незначним. Загальний коефіцієнт обороту зріс на 17,2 в.п., при цьому переважно за рахунок коефіцієнт обороту по прийому, який за період досліджень зріс на 10,1 в.п. Кількість працівників зросла на 16,7%, в тому числі в рослинництві - на 13,6%, тваринництві – 50%. Працівники, які закінчили заклади вищої освіти складають 30% від загальної кількості працюючих (третя частина), спостерігається тенденція до підвищення освітнього рівня працівників на підприємстві. Навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника зменшилося на 10,5%.

Загальний коефіцієнт використання робочого часу на підприємстві з 2017 по 2019 рр. зріс на 6,8 в.п. Це зумовлено, передусім, підвищенням ефективності використання календарного фонду робочого часу. Так,

кількість днів, відпрацьованих одним працівником, зросла з 251 до 270, тоді як номінальний фонд робочого часу становить 275 днів.

Трудомісткість виробництва озимої пшениці знизилася на 6%, що пов'язано з оновлення матеріально-технічної бази підприємства. Трудомісткість технічних культур зросла на 17,9% і 2,6% у зв'язку з низьким рівнем їх фактичного валового виробництва.

Продуктивність праці у ТОВ «Гарант-Агро» має тенденцію до зростання за показником одержаного чистого прибутку. Так, за досліджуваний період цей показник на 1 середньорічного працівника збільшилося на 2 тис. грн. (7,2%) і становило 29,5 тис. грн. По показниках валової і товарної продукції показники продуктивності праці на 1 працівника і 1 людину годину мають тенденцію до зниження. Окупність трудового потенціалу за період досліджень в аграрному підприємстві зменшилася на 1,85 грн. (26,3%) і дорівнює 5,17 грн.

Найвища ефективність господарювання досягається у тих аграрних підприємствах району, де навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, зайнятого у сільському господарстві коливається в межах 25–45 га/особу. Рівень ефективності діяльності підприємств у даній групі за товарною продукцією і прибутком найвищі, як і рівень рентабельності.

В аграрних підприємствах району оплата праці зростає вищими темпами порівняно з продуктивністю праці. Це зумовлено тим, що заробітна плата у сільському господарстві не виконує стимулюючої функції, оскільки її рівень є нижчим порівняно з іншими галузями національної економіки, також низьким рівнем механізації праці та важкими умовами праці.

На підставі вищезазначеного пропонуємо з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів в ТОВ «Гарант-Агро» наступні заходи:

Аналіз аграрного підприємства методом SWOT-аналізу дозволило чітко виокремити внутрішні сильних і слабих сторони ефективності використання трудових ресурсів, оцінити зовнішні і внутрішні загрози та

можливостей. Їх визначення дозволило встановити основні вектори які необхідно посилити та удосконалити загальну стратегію ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Підвищити продуктивність праці в аграрному підприємстві можливо за рахунок зростання валового виробництва сільськогосподарської культури – соняшнику, для цього можливо використати резерви зростання валового виробництва. При цьому продуктивність праці збільшиться в перспективі на 0,24 ц в, тому числі за рахунок підвищення урожайності культури – на 0,32. Підвищення продуктивності праці можливо досягти наступними заходами: покращенням організації виробництва, підвищенням врожайності, рівнем механізації та електрифікації виробництва тощо.

Резервом підвищення загального валового виробництва є оптимізація посівних площ в підприємстві. При цьому рівень рентабельності зросте на 4,9 в. п.. Підприємство збільшить прибуток на 25,5%, а ефективність використання земельних угідь зросте на 27,1%. Продуктивність праці в розрахунку на 1 люд.-год./грн. зросте на 4,1%.

За рахунок скорочення щоденних втрат робочого часу та підвищення продуктивності праці, ТОВ «Гарант-Агро» може додатково отримати 724,34 тис. грн. валової продукції, а за рахунок скорочення втрат робочого часу у досліджуваному аграрному підприємстві дозволить скоротити чисельність працівників на 1 особу і зекономити кошти у розмірі 34,5 тис. грн.. Чисельність адміністративно-управлінського персоналу аграрного підприємства можливо скоротити на 2 особи, що забезпечить річну економію заробітної плати у розмірі 292 тис. грн.

З метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів посилити використання соціально-економічні факторів при управлінні персоналом підприємства в напрямках покращення умов їх праці; підвищення у працівників освітньо-кваліфікаційного рівня та ефективності нематеріальної мотивації до праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов, М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : [навч. посіб. ]/ М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/>
3. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: Підручник /В.Г.Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2015, 783 с.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навчальний посібник/ Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова -К.: Знання-Прес,2000.-313с.
5. Богданова Т. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [Навчальний посібник] / Т. І. Богданова, Л. В. Іванова. – Частина І. – Одеса : Ротапринт, 2010. – 162с.
6. Богомазова Л. В. Аналіз чисельності та структури кадрів на підприємстві /Л. В. Богомазова// Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер.: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – 2014. – № 37. – С. 100-107.
7. Бойко О. О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства /О.О. Бойко, А.В. Ксьоншка, Ю.І. Перемишленікова // Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14-19. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zenodo.org/>
8. Вороніна А. А. Тенденції розвитку аграрного ринку праці // Концепт. — 2015. — № 08 (серпень). — ART 15264. — 0,4 п. Л. — URL: <http://ekoncept.ru/2015/15264.htm>.
9. Головачук Т.І. Наукові підходи до визначення сутності продуктивності праці/ Т.І. Головачук, А.О. Смірнова //Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2013. Вип. 2. С. 15–19. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei\\_2013\\_2\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_2_4).

10. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні / В. М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки/ О.А. Грішнова - К: Знання, 2001.- 254 с.
12. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
13. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монографія/ И.О. Джаин – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002. – 250 с.
14. Дієсперов В.С. Аналітична оцінка трудомістких галузей сільськогосподарських підприємств Одещини / В.С. Дієсперов // Економіка АПК. — 2016. — №2. — С. 17—24.
15. Долгушкин Н.К. Категории “трудоуые ресурсы”, “рабочая сила”, “кадры” – сущность и содержание/Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11-12.
16. Економіка підприємств: підручник / Ф. В. Горбонос, Г. В. Черевко, Н. Ф. Павленчик, А. О. Павленчик. – К.: Знання, 2010. – 463 с.
17. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник/ Г.Т. Завіновська.- Київ: КНЕУ, 2007. 304 с.
18. Закон України "Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів від 20.11.2012 №5499-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5499#17>
19. Замчевська Н. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н. В. Замчевська, А. П. Пушка, І. П. Паславський. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2012/Economics/10\\_97894.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm)

20. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз : теорія і практика : [підручник] / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній. – Львів : «Магнолія 2006», 2008. – 440 с.
21. Кожем'якіна С.М. Причини низького рівня продуктивності праці в Україні/ С.М. Кожем'якіна //Ринок праці та зайнятість населення. - 2016. - № 2. - С. 8–11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2016\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_2_3).
22. Колот А. М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] / Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.
23. Лишиленко В.І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері/ В.І. Лишиленко, Н.О. Остролуцький, К.І. Якуба //Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред.. Богуцького О.А. – К.: ТОВ “Комплекс Віта”. – 1996. – С. 77-104.
24. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України //http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14\_maruschak%20n.p..doc.htm.
25. Мельничук Д.П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України /Д.П. Мельничук // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 4 (42). – С. 224-231
26. Метеленко Н.Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики: навч. посібник/ Н.Г. Метеленко. – Донецьк: ТОВ «ЮгоВосток, ЛТД», 2008. 222 с.
27. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія/Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
28. Мулик Т.О. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник/ Т.О. Мулик, О.А. Материнська, О.Л. Пльонсак. – Київ: Центр учбової літератури, 2017. 288 с.
29. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении/ С.И. Пирожков. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с.

30. Политическая экономия: Словарь / Под ред. О.И. Ожерельева и др. – М.: Политиздат, 1990. – 607 с.
31. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах: монографія / В.І. Перебийніс, Т.П. Житник. — Полтава: ПУСКУ, 2008. — 332 с.
32. Поняття і показники рівня життя. – [Електронний ресурс]. – <https://books.br.com.ua/1297>
33. Райзберг Б.А. Учебный экономический словарь/ Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский. – М.: Рольф: Айрис-пресс, 1999. – 416 с.
34. Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016—2020 роки" від 14.12.2014 №1077 р [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/>
35. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://studopedia.su/16\\_151856\\_trudovi-resursi-ukrainiuh](http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukrainiuh)
36. Терьохін С. В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством / С. В. Терьохін, І. А. Шеховцова // Сучасні проблеми економіки та підприємництва. – 2014. – Вип. 13. – С. 269-273.
37. Тітікова А. О. Трудовий потенціал підприємства / А. О. Тітікова, В. І. Дибленко, О. О. Шевченко // Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. – 2012. – Вип. 9(2). – С. 518-523.
38. Статистичні данні «Основні показники ринку праці»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
39. Польова О.Л. Методологічні підходи до оцінки продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах/ О.Л. Польова//Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. - 2016. -№ 3. - С. 7–19. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp\\_2016\\_3\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2016_3_3).
40. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання/ М.В. Семикіна //Наукові праці Кіровоградського

національного технічного університету. Економічні науки. - 2010. - Вип. 17. С. 457–463.

41. Формування і розвиток економічного потенціалу сільських територій України [Текст]: [монографія] / А. Ключник; Миколаїв. держ. аграр. ун-т. — Миколаїв: Дизайн та поліграфія, 2011. — 467 с.

42. Цигенс О.П. Продуктивність праці як основа формування мотивації персоналу аграрних підприємств/О.П. Цигенс// Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки. - 2014. - Вип. 25. С. 54–59  
URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav\\_2014\\_25\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav_2014_25_11).

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

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

45. Шкурупій О.В. Людський капітал: теоретико-методологічний аналіз категорії / О.В. Шкурупій // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 197: В 5 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – 256 с. – С. 748-757.

46. Шваб Л.І. Економіка підприємства/ Л.І. Шваб. - Київ: Каравела, 2005. 568 с.

47. Юрчишин В.В. Сучасні аграрні перетворення в Україні: монографія/В.В. Юрчишин – К.: АН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозів. НАНУ".2013. — 424 с.

48. International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>.