

Центральноукраїнський національний технічний університет

Економічний факультет

Кафедра економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Завідувач кафедри

д.е.н., професор

_____ Володимир ЗАЙЧЕНКО

« __ » _____ 2024р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ

на тему:

**«Удосконалення методики оцінки трудових ресурсів підприємства
(на прикладі ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» м. Кропивницький)»**

Improvement of the method of assessment of labor resources of the enterprise

Виконала здобувач вищої освіти:

2м курсу, групи ЕП-23мз

ОПП «Економіка підприємства»

спеціальності 051 «Економіка»

_____ Головняк Т.М.

« __ » _____ 2024р.

Керівник роботи: к.е.н., доцент

_____ Людмила ЗАПІРЧЕНКО

« __ » _____ 2024р.

Рецензент: к.е.н., доцент

_____ Андрощук І. О.

КРОПИВНИЦЬКИЙ

Центральноукраїнський національний технічний університет

Факультет Центр заочної та дистанційної освіти
Кафедра Економіки, підприємництва та готельно-ресторанної справи
Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 051 Економіка
Освітня програма Економіка підприємства

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва та готельно-
ресторанної справи

д.е.н., проф. Володимир ЗАЙЧЕНКО
« ____ » _____ 2024 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема роботи Удосконалення методики оцінки трудових ресурсів підприємства (на прикладі ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» м. Кропивницький)

2. Керівник роботи Запірченко Людмила Дмитрівна, к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи до _____

4. Мета та завдання кваліфікаційної роботи: дослідження проблеми забезпечення та ефективності використання трудових ресурсів підприємств, на прикладі одного з них, обґрунтування доцільності реалізації заходів щодо удосконалення методики оцінки персоналу в сучасних умовах і винесення відповідних рекомендацій аграрному підприємству ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ»

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Ознайомлення з літературними джерелами. Написання вступу	29.09.2024р.- 06.10.2024р.	
2	Написання першого розділу Загальні засади ефективності використння трудових ресурсів агропідприємств	07.10.2024р.- 20.10.2024р.	
3	Написання другого розділу Оцінка господарювання та використання трудових ресурсів на ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ»	21.10.2024р.- 07.11.2024р.	
4	Написання третього Методи удосконалення оцінки трудових ресурсів	08.11.2024р.- 20.11.2024р.	
5	Написання висновків та оформлення кваліфікаційної роботи	21.11.2024р.- 30.11.2024р.	
6	Перевірка кваліфікаційної роботи на унікальність та виявлення академічного плагіату	01.12.2024р.- 03.11.2024р.	
7	Підготовка ілюстративного матеріалу, отримання відгуку наукового керівника, зовнішньої рецензії, підготовка до захисту	03.12.2024р. 06.12.2024р.	
8	Подання дипломної магістерської роботи на затвердження завідувачу кафедри	07.12.2024р.	

Дата видачі завдання

« ____ » _____ 2024 року

Керівник роботи _____

Запірченко Л.Д.

Завдання прийняте до виконання

« ____ » _____ 2024 р.

Здобувач _____

Головняк Т.М.

Анотація

Головняк Т.М. Удосконалення методики оцінки трудових ресурсів підприємства (на прикладі ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» м. Кропивницький): Випускна кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за ОПП «Економіка підприємства» зі спеціальності 051 – «Економіка» / Центральноукраїнський національний технічний університе. Кропивницький, 2024. 107 с.

У кваліфікаційній роботі розглянуто теоретичні підходи та обґрунтовано практичні напрями оцінки використання трудових ресурсів підприємства. Запропоновано напрями по удосконаленню управління з метою оптимізації використання ресурсів на аналізованому підприємстві, проведена оцінка виробничої діяльності.

У першому розділі узагальнено теоретичні підходи та систематизовано визначення поняття трудових ресурсів підприємства, що формують потенціал сучасного підприємства.

У другому розділі проаналізовано в динаміці показники виробничої діяльності та обґрунтовано необхідність впровадження концепції ресурсозбереження з метою подальшого ефективного розвитку аналізованого підприємства.

У третьому розділі визначено переваги методів оцінки ефективності використання та управління трудових ресурсів, що вплине на зростання ефективності та розвитку досліджуваного підприємства.

Ключові слова: ресурси, оцінка, трудовий потенціал, трудові ресурси, оптимізація, аграрне підприємство, механізм управління ресурсами.

ANNOTATION

Golovnyak T.M. Improvement of the methodology for assessing the labor resources of the enterprise (on the example of LLC “AGROFIRMA SOYUZ”, Kropyvnytskyi): Final qualification work for the second (master's) level of higher education in the OPP “Enterprise Economics”, specialty 051 - “Economics” / Central Ukrainian National Technical University. Kropyvnytskyi, 2024. 107 c.

The qualification work considers theoretical approaches and substantiates practical directions for assessing the use of labor resources of the enterprise. Directions for improving management in order to optimize the use of resources at the analyzed enterprise are proposed, and an assessment of production activities is carried out.

The first section summarizes the theoretical approaches and systematizes the definition of the concept of labor resources of an enterprise, which form the potential of a modern enterprise.

The second section analyzes the dynamics of production activity indicators and substantiates the need to introduce the concept of resource saving in order to further the effective development of the analyzed enterprise.

The third section identifies the advantages of methods for evaluating the efficiency of the use and management of labor resources, which will affect the growth of efficiency and development of the enterprise under study.

Keywords: resources, evaluation, labor potential, labor resources, optimization, agricultural enterprise, resource management mechanism.

ЗМІСТ

Вступ	7
1 Загальні засади ефективності використання трудових ресурсів агропідприємств	10
1.1. Трудові ресурси: характеристика та чинники формування	10
1.2. Ефективність використання трудових ресурсів агропідприємств	14
1.3. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів	22
2. Оцінка господарювання та використання трудових ресурсів на ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ»	28
2.1. Організаційно-економічна характеристика товариства	28
2.2. Динаміка ефективності господарської діяльності	34
2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів	40
3 Методи удосконалення оцінки трудових ресурсів	51
3.1. Переваги автоматизації оцінки трудових ресурсів	51
3.2. Використання системи штучного інтелекту для аналізу продуктивності праці	54
3.3. Удосконалення соціально-економічних факторів ефективності використання трудових ресурсів	57
Висновки	64
Список використаних джерел	67

ВСТУП

Найважливішим фактором продуктивних сил і головним джерелом економічного розвитку є трудові ресурси, а саме їх кваліфікація, освіта, професійна підготовка та мотивація. Тому необхідно враховувати не тільки взаємозв'язки між кількісними та якісними характеристиками трудових ресурсів підприємства, а й, насамперед, їх потенційні можливості забезпечити виконання довгострокових завдань розвитку.

Сукупність компетенцій та здібностей цих ресурсів відображається в потенціалі трудових ресурсів. Цей потенціал повинен бути правильно використаний для досягнення поставлених підприємством цілей і завдань, високої ринкової позиції та завоювання довіри споживачів.

Актуальність даної теми полягає в тому, що в умовах економічної та управлінської нестабільності поняття ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах набуває важливого значення у функціональних процесах різних підприємств. Кадрове забезпечення сільськогосподарського виробництва - це система підготовки компетентних фахівців для сільськогосподарського виробництва та формування кадрового потенціалу підприємств агропромислового комплексу відповідно до потреб кількісних та якісних вимірів, безперервного навчання працівників, оновлення знань та розвитку компетенцій.

Керівництво стикається з проблемою своєчасного задоволення потреб у трудових ресурсах, оскільки оцінка, ретельний відбір, навчання, тестування індивідуальних якостей та інші процедури необхідні для організації збалансованого та ефективного трудового процесу. Методи здійснення оцінки мають важливе значення для визначення потреб організації в трудових ресурсах та забезпеченні її стабільності.

Мета роботи – дослідження проблем обрання методів оцінки для розрахунку ефективності використання та забезпеченості трудовими ресурсами

підприємств, на прикладі одного з них, обґрунтування доцільності реалізації заходів щодо удосконалення методики оцінки персоналу в сучасних умовах і винесення відповідних рекомендацій.

Для досягнення цієї мети в роботі поставлені наступні **завдання**:

- визначити сутність поняття трудових ресурсів аграрного підприємства та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства;
- розглянути основні процеси і показники діяльності підприємства, які дозволяють робити висновок про стан забезпечення та ефективність використання кадрового потенціалу досліджуваного господарства;
- вивчити методи оцінки процесу забезпечення трудовими ресурсами аграрних підприємств;
- розробити оптимальні рекомендації щодо удосконалення методики оцінки ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ».

Об'єктом дослідження є процес фінансово-господарської діяльності сільськогосподарських підприємств з урахуванням особливостей ринкового середовища на прикладі ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» м. Кропивницький.

Предметом дослідження є методи дослідження, управління та аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в наступному:

- набула подальшого розвитку методика оцінки ефективності використання трудових ресурсів аграрного підприємства, обґрунтування управлінських рішень для більш ефективного застосування даної методики агропідприємствами.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці та економічному обґрунтуванні пропозицій щодо удосконалення методики оцінки ефективності використання персоналу в сучасних умовах та формуванні

підходів по якісному забезпеченні товариства кадрами. Як наслідок, такий підхід дасть змогу досліджуваному підприємству підвищити економічну ефективність діяльності. Пропозиції, що розроблені в кваліфікаційній роботі, можуть бути впроваджені на сільськогосподарських підприємствах.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися загальнонаукові методи, особливо, аналіз, порівняння й узагальнення. Використання сучасних методів досліджень забезпечує достовірність та обґрунтованість отриманих результатів у світлі розвитку наукових знань.

Інформаційною базою роботи є законодавчі та нормативні акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, матеріали наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів, які аналізують проблематику забезпечення впровадження інноваційних підходів до формування кадрової політики підприємства, господарсько-фінансова звітність ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» за 2020-2022 роки.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, а також списку використаних джерел. Структура роботи відбиває характер логіки дослідження та особливості розробки наукової проблеми. Основний зміст дипломної роботи викладено на 75 сторінках. Кваліфікаційна робота містить 17 таблиць та 5 рисунків. Список використаних джерел містить 34 позицій.

1. Загальні засади ефективності використання трудових ресурсів агропідприємств

1.1. Трудові ресурси: характеристика та чинники формування

Конкурентоспроможність господарюючого суб'єкта чи компанії можна підвищити за допомогою ефективності використання трудових ресурсів, і це є одним з основних факторів підвищення. Водночас її слід розглядати в комплексі з іншими складовими, такими як стабільний фінансовий стан, якісне виробництво продукції та раціональна організація праці, оскільки їх поєднання має вирішальний вплив на конкурентоспроможність компанії.

В сучасних мінливо-динамічних умовах змін в економічних процесах використанню трудових ресурсів та оцінці їх продуктивності слід приділяти більше уваги, оскільки від цього залежить рівень зайнятості на виробництві, використання робочого часу, продуктивність праці та плинність кадрів. Вивчення трудових ресурсів, як і будь-якої економічної категорії, починається з підходу до їх визначення.

Економічна наука в різні часи з різною інтенсивністю використовувала такі поняття, як робоча сила, трудові ресурси, людський фактор і трудовий потенціал.

«Трудові ресурси» як економічна категорія трактується як «частина населення країни, яка за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями та знаннями здатна працювати в народному господарстві» [1].

Працівники підприємства – це сукупність працівників різного професійного та кваліфікаційного рівня, які перебувають у трудових відносинах з підприємством та включені до облікового складу.

До облікової кількості штатних працівників для цілей бухгалтерського обліку включаються «всі працівники, які уклали письмовий трудовий договір (контракт) і виконують постійну, тимчасову або сезонну роботу протягом одного і більше днів» [2].

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

Практична реалізація здібностей працівників до соціальної активності є необхідною умовою використання людського капіталу, що гарантує створення доданої вартості через ефективну зайнятість, яка відображається у підвищенні доходів і соціального статусу працівників, збільшенні прибутків роботодавців і країни в цілому.

Таким чином, трудові ресурси є категорією соціально-економічної сфери, а не просто кількісним показником чи економічною категорією.

Трудові ресурси - це основна частина трудових ресурсів, які як частина населення країни володіють відповідними фізичними, інтелектуальними та психофізіологічними якостями і здатні виробляти матеріальні та духовні блага і послуги, тобто здійснювати певну корисну діяльність.

I

Для того, щоб бути здатним до праці, необхідний певний рівень фізичного та розумового розвитку, який змінюється з віком. Основні характеристики, що впливають на якість трудових ресурсів, узагальнено на рисунку 1.1.

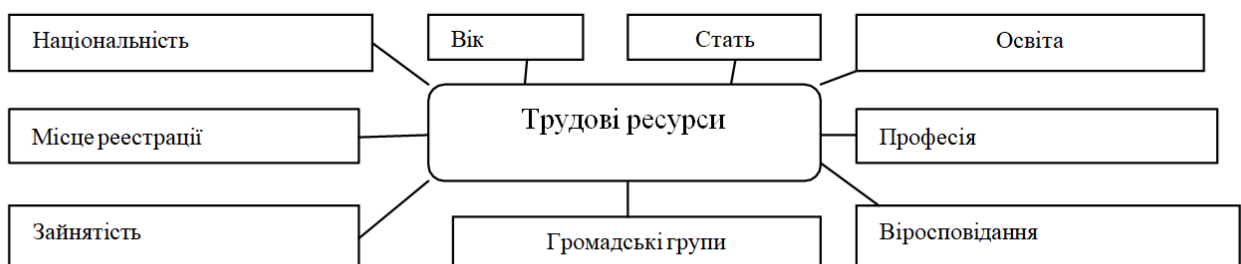


Рис. 1.1 Характеристика трудових ресурсів

Порівняно з іншими факторами економічного розвитку, для ефективного використання трудових ресурсів необхідно завжди враховувати потреби людей як особистостей.

Трудові ресурси є ключовим та основним фактором економічного зростання на різних економічних рівнях (від компаній до країн). Це пов'язано зі створенням штучного інтелекту та оновленням технологій виробництва на його основі, різні інновації та програмне забезпечення зараз цінуються більше, ніж виробництво звичайних матеріальних благ. Адже сьогодні людина - це не лише запрограмований працівник, а й модератор ідей, інтелект та інноватор майбутнього.

Люди, здатні впроваджувати інновації, досліджувати та ризикувати, потрібні для підвищення продуктивності компаній та суспільства в цілому. Трудові ресурси можна розглядати з демографічної, економічної, соціологічної та статистичної точок зору. Для того, щоб забезпечити себе високоосвіченими, креативними та досвідченими кадрами, сільськогосподарські підприємства повинні витратити на них кошти та інвестувати в трудові ресурси.

Трудові ресурси, механізми їх формування та управління можуть бути охарактеризовані кількісними та якісними показниками. Іншими словами, вони можуть розглядатися як соціально-економічні категорії та як обліково-статистичні категорії (рис. 1.2).

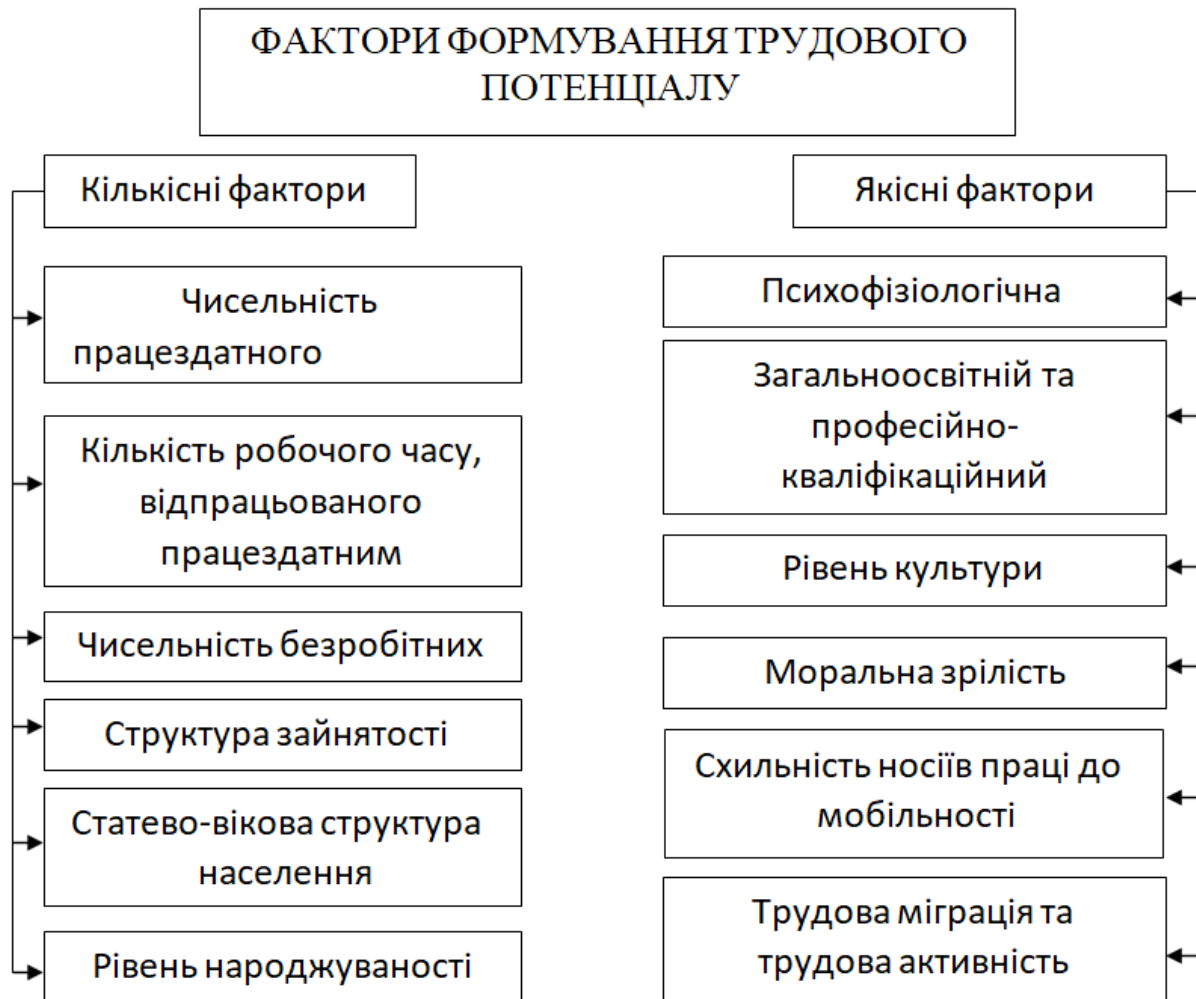


Рис. 1.2. Фактори, що визначають формування трудового потенціалу

Факторна система, що відображає накопичений світовий досвід оцінки управління підприємством, показує, що слід враховувати широкий спектр факторів, які визначають якість управління трудовими ресурсами. Оскільки підприємство складається з працівників, які взаємодіють між собою, то на трудові ресурси впливають наступні фактори:

- 1) показники чисельності;
- 2) кадрові та кваліфікаційні показники;
- 3) продуктивність праці;
- 4) рентабельність продукції, робіт та послуг;
- 5) фактори часу.

1.2. Ефективність використання трудових ресурсів агропідприємств

На сучасному етапі ринкових відносин ефективність використання трудових ресурсів заслуговує на особливу увагу підприємств. Вона є важливою для вищого керівництва, оскільки дозволяє визначити трудові ресурси та можливості підприємства, а також продуктивність робочої сили. Це пов'язано з тим, що топ-менеджмент може визначити трудові ресурси та можливості сільськогосподарських підприємств, що є основою для визначення резервів ефективності діяльності підприємства, проведення соціологічних досліджень, пошуку шляхів підвищення трудової активності підрозділу та впровадження отриманих результатів.

Для аналізу стану та продуктивності трудових ресурсів пропонується використовувати загальновідомі алгоритми.

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

Загалом система показників ефективності покликана готувати інформацію про ефективність виробництва всіх ланок управлінської ієрархії, відображати вартість усіх видів ресурсів, що споживаються на підприємстві, створювати передумови для виявлення резервних фондів підвищення ефективності виробництва, стимулювати використання резервів, а також виконувати контрольну функцію.

Ефективність використання персоналу в системі управління підприємством залежить від декількох факторів:

- 1) науково-технічних - пов'язаних з рівнем розвитку і використання засобів виробництва;
- 2) організаційних - пов'язаних з розвитком структур управління і змістом праці;
- 3) економічних - пов'язаних з економічними методами управління персоналом;
- 4) соціальних - пов'язаних з соціально-економічними і соціально-трудовими відносинами в суспільстві.

Для аналізу трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств використовуються різні показники, що дозволяють визначити їх наявність, склад, мобільність та ефективність використання. Сукупність показників можна поділити на три групи, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах (рис. 1.3).

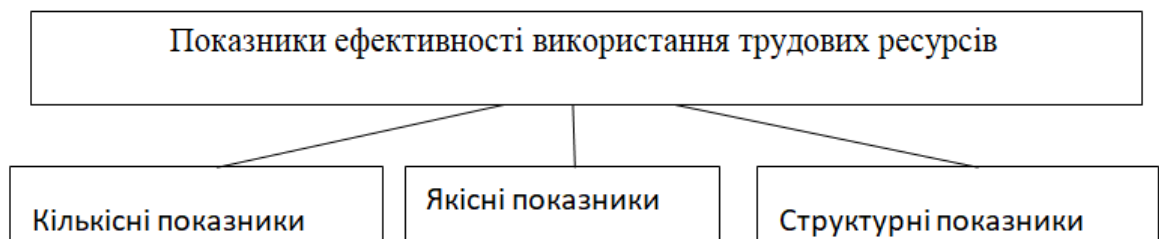


Рис. 1.3. Показники ефективності використання трудових ресурсів

До кількісних показників характеристики чисельності персоналу підприємства відноситься:

- облікова 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].

Оцінка плинності кадрів проводиться у зв'язку зі змінами в структурі персоналу. Такі зміни спричиняють додаткові витрати компаній на пошук та навчання нових працівників і часто негативно впливають на фінансові показники діяльності компанії.

Показники для аналізу плинності кадрів включають:

Коефіцієнт обороту по прийому ($K_{\text{пр}}$) визначається за формулою 1.1:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{сробр}}} \quad (1.1)$$

де $Ч_{\text{пр}}$ – чисельність прийнятих працівників, чоловік;

$Ч_{\text{сробр}}$ – середньооблікова чисельність персоналу, чоловік.

Коефіцієнт обороту по звільненню ($K_{\text{зв}}$) визначається за формулою 1.2:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{Ч_{\text{сробр}}} \quad (1.2)$$

де $Ч_{\text{зв}}$ – число звільнених працівників, чоловік.

Коефіцієнт загального обороту ($K_{\text{заг}}$) визначається за формулою 1.3:

$$K_{\text{заг}} = \frac{(Ч_{\text{пр}} + Ч_{\text{зв}})}{Ч_{\text{сробр}}} \quad (1.3)$$

Коефіцієнт відновлення кадрів ($K_{\text{від}}$) визначається за формулою 1.4:

$$K_{\text{від}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{зв}}} \quad (1.4)$$

Коефіцієнт плинності робочої сили ($K_{\text{зв}}$) визначається за формулою 1.5:

$$K_{\text{зв}} = \frac{Ч_{\text{звв}}}{Ч_{\text{сробр}}} \quad (1.5)$$

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

Якісні показники включають:

– трудомісткість, тобто показник, що характеризує затрати часу на одиницю продукції. Він є показником, оберненим до продуктивності та розраховується за формулою (1.6):

$$\text{Трудомісткість} = T/ВП \quad (1.6)$$

де T- витрати часу, людино-годин;

ВП – обсяг виробленої продукції, ц.

– рентабельність праці (P_i) або рентабельність сумарних витрат на персонал [4], що розраховується за формулою 1.7:

$$P_i = (D_i - V_i) / V_i = \Pi_i / V_i \quad (1.7)$$

D_i – вартість створена витраченою праці, V_i – витрати праці в грошовому вираженні,

Π_i – прибуток, отриманий від витрат праці.

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 (у широкому розумінні) – це загальна результативність діяльності, яка відображає відношення досягнутих результатів до витрат, понесених для досягнення цих результатів.

Отже, продуктивність праці – це співвідношення між кількістю вироблених матеріальних і нематеріальних благ та кількістю витраченої на них праці. Поняття продуктивності застосовується не лише до економічних, але й до соціальних процесів. Продуктивність праці залежить насамперед від того, якими трудовими ресурсами забезпечені сільськогосподарські підприємства.

Продуктивність праці = виробіток / чисельність працівників

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

де ВП – вироблена продукція, роботи і послуги, тис. грн.;

T- час, витрачений на виробництво продукції, робіт і послуг, люд.-год.

Використання цих показників дає змогу аналізувати продуктивність праці на підприємствах, але вони не відображають усіх аспектів продуктивності праці.

Підвищення економічної ефективності або використання ресурсів є доцільним лише тоді, коли це сприяє покращенню соціальних та економічних результатів.

Тому продуктивність праці враховує соціальні та психологічні аспекти, такі як моральне задоволення від процесу праці, корисність результатів праці та важливість витрат на робочу силу для підприємства та суспільства.

Вищенаведені показники використання праці та ефективності використовуються для оцінки продуктивності праці як узагальнюючого показника ефективності використання природних, матеріальних і трудових ресурсів у процесі матеріального виробництва. Для аналізу та оцінки продуктивності праці слід використовувати комплексну систему показників продуктивності праці.

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

На рівень продуктивності праці впливають:

рівень інтенсивного використання праці (показує ступінь і тривалість продуктивного використання робочої сили протягом робочого дня, інші характеристики залишаються незмінними);

інтенсивність праці (показує ступінь напруженості праці, кількість фізичної та розумової енергії, що витрачається за одиницю часу, визначається), технічний та кваліфікаційний стан виробництва

- продуктивність праці (денна, змінна та річна) .

Основні напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів можна визначити за допомогою організаційно-економічного механізму підвищення продуктивності праці.

Цей механізм спрямований на забезпечення комплексного підходу до управління трудовими ресурсами на підприємствах та розробку комплексної програми підвищення продуктивності праці.

Ефективність використання трудових ресурсів залежить насамперед від продуктивності праці, рентабельності витрат на оплату праці та частки витрат на оплату праці у собівартості продукції. Особливу увагу слід приділяти показникам, що характеризують умови праці (наприклад, рівень травматизму, частка працівників, зайнятих у шкідливих умовах, рівень захворюваності, витрати на соціальну допомогу та компенсації за шкідливі умови праці).

Для оцінки стану та продуктивності трудових ресурсів на підприємствах використовуються показники, наведені в додатку А.

Витратна методика обчислення трудових ресурсів підприємства чи окремого працівника прирівнює розмір трудового потенціалу підприємства до суми минулих витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток.

Для оцінки розміру трудових ресурсів підприємства пропонується взяти такі показники:

1. Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу:

$$\text{ПП}_{\text{вир.п.}} = (\text{Врч} - \text{Вмат} - \text{ВЕ} - \text{АМВ}) / \text{Чсер}_{\text{вир}}, \quad (1.10)$$

де Врч – чиста виручка від реалізації, тис. грн..

Вмат – матеріальні витрати, пов'язані з виробництвом та реалізацією певного обсягу продукції тис. грн..

ВЕ – вартість енергоносіїв, які було використано у процесі виробництва та реалізації продукції, тис. грн..

Чсер_{вир} – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб.

2. Коефіцієнт змінності робочої сили (КЗМ_{рс}):

$$\text{КЗМ}_{\text{рс}} = \Phi_{\text{д}} / \text{Дн}, \quad (1.11)$$

де $\Phi_{\text{д}}$ – кількість людино-днів, фактично відпрацьованих працівниками в усіх змінах (чи за планом) протягом аналізованого періоду.

2. Коефіцієнт змінності роботи робочого місця (КЗМ_{рм}):

$$\text{КЗМ}_{\text{рм}} = \frac{\text{БВ} * [1 + \text{Вм} * (1 - \text{АМ}_{\text{р}}) - \text{АМ}_{\text{р}}] - \text{ЛВ}}{t_{\text{ам}} * \Phi_{\text{ч}} * \Pi_{\text{год}} * \Pi_{\text{розв}}} \quad (1.12)$$

де БВ – балансова вартість обладнання, розміщеного на робочому місці, тис. грн.]

де БВ – балансова вартість обладнання, розміщеного на робочому місці, тис. грн.

Вм – частка витрат на модернізацію обладнання розміщеного на робочому місці, за весь строк служби у його загальній балансовій вартості;

АМр – частка амортизаційних відрахувань на реновацію обладнання;

ЛВ – ліквідаційна вартість обладнання, тис. грн.;

там – тривалість амортизаційного терміну, роки;

Фч – середньообліковий ефективний фонд часу роботи обладнання;

Пгод – продуктивність робочого місця у розрахунку на одну годину, виробів;

Прозв – частка прибутку, яка спрямовується на розвиток підприємства.

За методикою оціни потенціалу на основі одиниці живої праці:

- Визначається одиниця живої праці одного робітника через встановлення її фондового аналога у вартісному виразі.
- Визначається трудовий потенціал технологічного персоналу.
- Управлінський потенціал (Пупр) у вартісному виразі виявляється на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат у загальній структурі витрат підприємства.
- Загальний трудовий потенціал:

$$П_{\text{труд}} = П_{\text{труд}_{\text{тех.}}} + П_{\text{труд}_{\text{упр}}} \quad (1.13)$$

де $П_{\text{труд}_{\text{тех.}}}$ – вартість технологічного персоналу.

Ефективні методології базуються на припущенні про корисність праці працівників підприємства.

Результатом праці працівників підприємства вважається кількість або вартість виробленого продукту.

Для оцінки величини потенційної робочої сили підприємства ми пропонуємо використовувати витратний та коефіцієнтний методи. Методики оцінки потенціалу на основі одиниць живої праці є трудомісткими, оскільки процес оцінки трудового потенціалу вимагає розрахунку трудового потенціалу кожного працівника.

Для вирішення проблем оцінки та управління трудовим потенціалом

підприємств можна запропонувати наступний алгоритм:

1. Розподіл працівників підприємства за професійними, кваліфікаційними, статево-віковими та іншими категоріями. Сегментація працівників підприємства проводиться виходячи з мети аналізу та схожості реакції представників груп на типові управлінські рішення. Кінцевим результатом даного кроку є створення мінімальних трудових сегментів підприємства. Це дає змогу уникнути зайвих витрат на дослідження трудового потенціалу кожного окремого працівника та спростити процедуру визначення інтегрального показника.

2. Створення системи факторів, які зумовлюють не тільки інтенсивність праці, а й її результативність у розрізі окремих трудових сегментів підприємства. Далі визначаються внутрішні фактори кожної групи, а також загальні корпоративні чинники впливу. Кінцевим результатом цього кроку є визначення факторів впливу на розмір трудового потенціалу окремих сегментів підприємства.

3. Комплексний опис та оцінка результатів діяльності підприємства з проведенням факторного аналізу їх розміру.

4. Оцінювання трудового потенціалу певних сегментних груп працівників підприємства.

5. Аналіз розміру та фактичних залежностей трудового потенціалу груп працівників, а також розроблення по кожному з виявлених істотних чинників системи заходів щодо управління ними.

1.3. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів

В Україні відбуваються негативні зміни в динаміці трудових ресурсів. Безробіття погіршує соціально-економічну ситуацію в країні та завдає значних збитків. Причинами цього є низька вартість робочої сили та низький рівень заробітної плати, навчання молоді професіям, які не користуються попитом на

ринку праці, дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці, інтенсивна внутрішня міграція, відсутність певних професій для частини населення, недостатній рівень освіти та бездіяльність. Відсутність роботи часто призводить до еміграції навіть висококваліфікованих кадрів і небажання працездатного населення займатися самоосвітою та освоювати бажані професії.

Структура трудових ресурсів включає як економічно активне, так і економічно неактивне населення. Наявність достатньої кількості економічно активного населення визначає продуктивність економіки країни.

Як бачимо, чисельність населення України з року в рік зменшується, причому тенденція до скорочення сільського населення є постійною. Серед об'єктивних і суб'єктивних чинників - підвищення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів у промисловості, незадоволеність рівнем заробітної плати, низький рівень розвитку ринкової та соціальної інфраструктури, брак робочих місць тощо.

Динаміка чисельності населення України у 2010-2022 роках наведена в додатку Б.

Зокрема, у 2012 році економічно активне населення становило 20,852 млн осіб, що відповідало 64,5% населення відповідного віку. У 2016 році цей показник становив 17,951 млн осіб, що відповідало 62,2% населення відповідної вікової групи. Це пояснюється не лише несприятливими економічними тенденціями, а й значним зниженням рівня народжуваності.

Економічно активне населення включає «зайняте населення, яке включає працюючих за наймом, осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, самозайнятих, виборних, призначених або затверджених на оплачувані державні посади, працюючих під час проходження професійної підготовки або перепідготовки, учнів та студентів денної форми навчання, направлених на громадські оплачувані роботи, по догляду за дітьми, хворими та особами похилого віку, а також інших громадян, зайнятих в народному господарстві».

Кількість штатних працівників включає середньооблікову кількість штатних та позаштатних працівників (за договорами та за сумісництвом) на підприємстві. Ця кількість визначається чисельністю зайнятих, яка

характеризує потенційну масу живої робочої сили, яку суспільство має в будь-який момент часу для задоволення власних потреб, у тому числі й відтворення. Динаміка цього показника представлена в додатку В. В Україні загальна кількість працівників зросла на 0,8%, тоді як темп приросту в сільському господарстві становив 4,9%. Це підтверджується 8-відсотковим зменшенням кількості зайнятих у сільському господарстві.

Рівень номінальної заробітної плати штатних працівників в Україні зріс у 2,5 рази, а в сільському господарстві - у 2,8 рази, що є позитивною тенденцією. Однак її розмір у цьому секторі на 16,8% нижчий, ніж в Україні в цілому. Від'ємний природний приріст, механічна міграція населення та інтенсивна еміграція молоді за кордон сприяють деформації вікової структури працездатного населення та зниженню темпів приросту робочої сили.

Нерівномірний розподіл трудових ресурсів у різних регіонах країни та низька ефективність їх використання вимагають раціонального використання трудових ресурсів.

Для вирішення цієї проблеми, яка сьогодні набула значного поширення, слід застосовувати працезберігаючі технології. У секторі матеріального виробництва, який задовольняє потреби суспільства, значна кількість працівників зайнята ручною працею і з підвищенням рівня механізації та автоматизації буде вивільнятися. Для ефективного використання трудових ресурсів були розроблені системи управління трудовими ресурсами.

Управління трудовими ресурсами є складним, багатогранним процесом, що має свої особливості та закономірності. Їх необхідно знати керівникам і фахівцям сучасного сільськогосподарського виробництва, а також працівникам служб соціального розвитку та управління персоналом для забезпечення постійного підвищення продуктивності праці та якості продукції. Ця категорія включає в себе всю систему заходів, пов'язаних з формуванням кадрового потенціалу та професійною мобільністю працівників, витратами на робочу силу, аналізом трудових показників, плануванням, дослідженням ринку праці, а також внутрішні ресурси розвитку трудових ресурсів, взаємовідносинами в колективі, забезпеченням соціально-психологічних умов для взаємодії між

підрозділами та профілактики стресів і конфліктів.

Система управління трудовими ресурсами об'єднує низку різних функціональних систем, покликаних вирішувати широке коло завдань, таких як формування та розвиток команд, розробка стратегій управління трудовими ресурсами, вдосконалення виробничих відносин, стимулювання праці та забезпечення сприятливих умов для досягнення високих виробничих результатів.

Управління трудовими ресурсами зосереджується на визначенні функцій, що мають стратегічне значення, таких як планування, підбір персоналу та розвиток маркетингу. Робоча сила відіграє ключову роль у формуванні конкурентоспроможності компанії. Забезпечення підприємства достатнім персоналом з точки зору кваліфікації, раціонального використання та продуктивності праці має важливе значення для ефективності виробництва.

Відмінність між працівниками та іншими видами організаційних ресурсів полягає в тому, що працівники мають можливість відмовитися від запропонованих їм умов праці або, у разі необхідності, вимагати їх зміни. Іншими словами, працівники є основним ресурсом будь-якого підприємства, і від якості та ефективності використання цього ресурсу залежить результат діяльності організації.

Аналіз чисельності персоналу підприємства проводиться з метою визначення внутрішніх резервів економії трудових ресурсів за рахунок певних факторів (раціонального розподілу працівників, навантаження та використання відповідно до їх кваліфікації). При аналізі чисельності працівників визначається абсолютна і відносна забезпеченість підприємства робочою силою, а також вплив зміни цього показника на виконання виробничої програми.

Підвищення продуктивності праці є основою економічного зростання, оскільки призводить до зниження витрат на одиницю продукції, підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягів продажів і прибутковості, що, в свою чергу, призводить до збільшення інвестицій у створення нових робочих місць, зростання цін на робочу силу і підвищення продуктивності праці. У зв'язку з економічною ситуацією в нашій країні деякі

фахівці виїжджають за кордон в надії знайти роботу за фахом, а інші змінюють місце роботи.

Оскільки добробут людей залежить від їхніх доходів, важливо розробити ефективну систему зайнятості та винагороди за працю, політику доходів конкретної компанії, яка б забезпечувала соціальний захист працівників і, таким чином, гарантувала б їм достатній рівень життя.

Рівень життя - це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення та соціальні умови для розвитку і задоволення цих потреб [5].

Проблема ефективного створення робочих місць повинна вирішуватися на основі принципу вирівнювання кількості робочих місць на одного працівника з урахуванням регіональних рівнів виробництва. Хоча рівень механізації та автоматизації поступово зростає, виробництво вимагає постійного підвищення якості робочої сили. Висока освіта, спеціалізація, спеціальні навички та креативність є важливими передумовами продуктивної праці.

Сьогодні працівники з вищою або технічною освітою становлять 90 відсотків усіх працівників, і ця цифра зростає. Під використанням трудових ресурсів слід розуміти комплекс заходів, спрямованих на забезпечення необхідних умов для ефективного використання творчого, фізичного та трудового потенціалу працівників. Передумовами підвищення ефективності використання трудових ресурсів у системі корпоративного управління є забезпечення безпеки та надійності виробничого процесу, поліпшення змісту праці, усунення монотонності та безглуздості праці, вдосконалення людської природи, забезпечення сприятливих умов праці, ефективне використання інтелектуального, організаційного та творчого потенціалу трудових ресурсів за рахунок раціонального режиму праці та відпочинку, а також виявлення компетенцій працівників та формування характеристик, які прямо та опосередковано впливають на працівників.

Критерії економічної ефективності використання трудових ресурсів, необхідні для формування стратегій управління, визначення та вирішення раціоналізаторських завдань відображено у додатку Г.

Слід зазначити, що ефективність використання трудових ресурсів в

управлінні, технології та трудовому колективі підприємства впливає на зменшення витрат праці на одиницю продукції та безпосередньо впливає на зменшення фінансових витрат. Раціональне використання трудових ресурсів має забезпечувати наступне (додаток Г).

Покращення окремих складових, що впливають на продуктивність праці, передбачає розробку ціннісно-орієнтованих систем, створення корпоративного духу в колективі та впровадження ефективної системи оцінки результатів діяльності, яка враховує індивідуальний внесок кожного працівника і включає елементи матеріальної та нематеріальної мотивації.

Методологія визначає вплив посади на кінцевий результат і забезпечує: адекватність розмірів оплати праці різних груп і категорій працівників з урахуванням їх ролі у виробничому процесі, кваліфікації та професійного досвіду, складності виконуваних ними завдань і функцій, рівня відповідальності та творчої активності; поліпшення індивідуальних і колективних результатів праці. Зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей поліпшення індивідуальних і колективних результатів праці; співвідношення між розміром винагороди і трудовими зусиллями працівника.

2. Оцінка господарювання та використання трудових ресурсів на ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Організаційна структура ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» є втіленням методу корпоративного управління, який визначає склад, взаємодію та підпорядкованість її елементів. Її основне призначення - забезпечити ефективну спільну роботу людей для досягнення спільних цілей.

Іншими словами, якщо термогідрологічний коефіцієнт вище 1, то територія відноситься до лісостепової зони з вологими умовами. Шар гумусу знижується до 40 см. Середній вміст гумусу в гумусовому шарі становить 4,3%, у перехідному шарі - 2,5%, а запас гумусу - 346 т/га. Ґрунтовий покрив складається з чорноземів звичайних малогумусних середньої потужності та суглинків з гумусовим профілем (Н+НР+Ph) 70-85 см. Ступінь забезпеченості поживними речовинами високий.

Продуктивність земельної ділянки часто залежить від об'єктивних характеристик ґрунту та рівня агротехніки. Здатність ґрунту давати врожай характеризує рівень продуктивності. Економічна продуктивність земельної ділянки постійно змінюється під впливом спричинених людиною антропогенних змін природних характеристик.

Економічна продуктивність землі постійно зростає в результаті продуктивного капіталу, праці та сільськогосподарських інновацій. Різноманітність природно-кліматичних умов сприяє впровадженню раціональних, наукових систем управління сільським господарством, спрямованих на поліпшення якості та продуктивності земель. У таблиці 2.2 наведено аналіз земель, що використовуються в сільськогосподарських проектах.

Таблиця 2.1

Динаміка і структура земельних ресурсів, землезабезпеченість

Показники	2020		2021		2022		2022 % до 2020
	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 2020 по 2022рр. 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%. Земельні ресурси використовують для виробництва валової продукції, яка повністю є товарною продукцією. Товариство вирощує як продукцію рослинництва так і тваринництва впродовж 2020-2022 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 2.1 показує, що ринкове виробництво компанії зросло на 8% у період з 2020 по 2022 рік. У структурі виручки відбулися зміни між трьома основними товарними культурами: озимою пшеницею, соняшником та ріпаком. Частка озимої пшениці зменшилася на 9 відсоткових пунктів, тоді як частка соняшнику зросла на 2,7 відсоткових пункти, а частка ріпаку - на 4,4 відсоткових пункти.

Таблиця 2.2 – Динаміка і структура товарної продукції

Вид продукції	2020		2022		2022 % до 2020	В серед- ньому за 3 років
	тис. грн	%	ис. 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

Домінуючі групи культур або окремі культури використовуються для визначення спеціалізації агрохолдингів і вказують на те, які види культур виробляє холдинг і які природні та економічні умови є найбільш придатними для їх вирощування. Ступінь спеціалізації господарства розраховується за допомогою показника товарності продукції.

Оцінка проводиться за допомогою коефіцієнта спеціалізації (розраховується в середньому за період дослідження), який показує глибину спеціалізації підприємства за формулою 2.1: $K_{сп} = 100 / \sum P_{ві} (2i-1)$, (2.1) де $K_{сп}$ - коефіцієнт спеціалізації, а $P_{ві}$ - частка товарної продукції і-го виду в загальному обсязі. Таким чином, $K_{сп} = 100 / 234,3 = 0,43$.

Товариство є вузькоспеціалізованим і спеціалізується на вирощуванні олійних та зернових культур.

Безперервне виробництво сільськогосподарської продукції відбувається за допомогою ресурсів, включаючи землю, капітал і працю. Капітальна частина, представлена матеріально-технічною базою, являє собою сукупність факторів, що втілюють продуктивні сили виробництва.

В аграрному секторі економіки ця частина характеризується низкою складових, серед яких активи, створені в промисловості, власного виробництва у вигляді засобів виробництва та довгострокових біологічних активів.

Основні засоби як категорія - це «матеріальні активи, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або одного операційного циклу, якщо він довший за рік), які товариство 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».

Ефективність використання виробничого капіталу проаналізовано у таблиці 2.3 .

Необоротні активи зросли на 1%, оборотні активи - на 10%, а співвідношення між оборотними та необоротними активами - на 9,1%. Ефективність використання оборотних активів дещо знизилася, а оборотність оборотних активів зменшилася на 1,8%, що вплинуло на збільшення періоду обороту оборотних активів на 1,8%, досягнувши 116 днів у 2019 році, що свідчить про потребу підприємств у залученні додаткових матеріальних витрат для поточної виробничої діяльності. За період з 2017 по 2019 рік фондвіддача необоротних активів зросла на 6,9%, досягнувши 1,65 грн у 2019 році. Капіталомісткість зменшилася на 6,2%. Основні засоби підприємств зменшилися. Акціонерний капітал зменшився на 3,3%, основний капітал - на 13,4%.

Таке зменшення відбулося за рахунок збільшення кількості земельних ділянок та працівників на підприємствах, тоді як вартість основних засобів залишилася майже незмінною.

Таблиця 2.3 - Ефективність використання виробничого капіталу

Показник	2020	2021	2022	відхилення
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

Наявність виробничого капіталу визначає рівень ефективності та раціональності використання товариством трудових ресурсів.

Останні є основним взаємопов'язаним фактором виробничого процесу з точки зору поєднання всіх інших ресурсів у виробництві. Розглянемо стан та використання трудових ресурсів підприємства в таблиці 2.4.

Кількість працівників на підприємствах зросла на 16,7%, а фактичний фонд робочого часу працівників збільшився на 25,4%. Це пов'язано з покращенням менеджменту підприємств, що вплинуло на зростання трудової активності працівників на 7,4%. У період з 2017 по 2019 рік коефіцієнт використання робочого часу зріс на 7,7%. Водночас значення 0,98 у 2019 році свідчить про найкраще використання персоналу на сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 2.4

Наявність та використання трудових ресурсів в підприємстві

Показники	2020	2021	2022	відхилення
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

Серед основних показників, на основі яких проводяться дослідження виробничо-фінансової діяльності підприємств, є рентабельність виробництва, рентабельність продажів та маса прибутку. У таблиці 2.5 наведено розрахунок основних показників виробничо-фінансової діяльності підприємств.

Таблиця 2.5 - Основні показники виробничо-фінансової діяльності

Показники	2020	2021	2022	Відхилен
Припадає на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.:	721,1	723,7	697,3	96,7
- основних засобів				
- виробничих витрат	1034,5	1033,8	1057,1	96,8
Врожайність, ц/га:	18,5	17,9	16,8	90,8
соняшник				
пшениця озима	45,7	51,2	53,6	117,3
Отримано на 100 га с.-г. угідь, тис. грн.:	686,7	700,0	682,4	99,4
- валової продукції				
- товарної продукції	1110,2	1091,4	1147,7	103,4
- прибутку	75,7	57,6	90,6	119,7
Отримано товарної продукції, грн., на:	154	151	165	106,9
- 100 грн. основних засобів				
- 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

Ефективності виробничої діяльності зросла: прибуток збільшився на 19,7%, рентабельність - на 1,3%, а рентабельність продаж - на 1,1%. Продуктивність трудових ресурсів знизилася на 14% за одну людино-годину і в середньому на 7,4% за рік. Спостерігається ріст на 1,9% окупність витрат. Гіст урожайність озимої пшениці склав +17,3%, соняшнику - 9,2% через погодні умови 2022 року. Загалом сільськогосподарські підприємства ефективно використовують весь свій економічний потенціал, але використання трудових ресурсів потребує подальшого вивчення та аналізу.

2.2. Динаміка ефективності господарської діяльності

Люди займають центральне місце в системі економічних відносин. Вони організовують виробництво, визначають його місію, цілі та напрями розвитку, виконують роботи, надають послуги та виробляють товари, які задовольняють суспільні потреби. Працівники визначають продуктивність будь-якої економіки своєю компетентністю та потенціалом, що, в першу чергу, пов'язано з якістю трудових ресурсів, які є на підприємстві, а також засобами та методами використання трудових ресурсів.

У сільському господарстві є галузеві особливості, які впливають на ефективність використання трудових ресурсів. Основною причиною цього є умови виробництва, агротехнологія та рівень технічної оснащеності. Вони мають різне походження і динамічно впливають на сезонність прикладання праці в цьому секторі економіки та формують потребу в трудових ресурсах у цьому секторі. Сьогодні люди займають провідне місце в суспільному виробництві і виступають стратегічним ресурсом, водночас вони є найважливішим елементом виробничого процесу в сільськогосподарських підприємствах.

Як зазначалося вище, інвестиції в людські ресурси сьогодні є довгостроковим фактором, що визначає конкурентоспроможність будь-якого підприємства. Динаміка чисельності, викликана звільненням або наймом працівників, тобто зміна чисельності персоналу в обліковому складі, пов'язаний з потребами виробництва і, відповідно, з оптимізацією робочої сили, підтриманням її постійної кількості та якості. Доцільна організація як зовнішнього, так і внутрішнього руху в сільськогосподарських підприємствах залежить від залучення та виконання роботи відповідно до компетенцій та інтересів, потенціалу професійного розвитку та винагороди.

Професійний розвиток та цілеспрямоване навчання забезпечують необхідний рівень кваліфікації працівників, що робить їх придатними для виконання конкретної роботи. Використання людських ресурсів має бути організоване таким чином, щоб забезпечити максимальну віддачу на робочому місці, яка досягається в найбільшій мірі лише тоді, коли орієнтація і компетентність окремого працівника відповідає вимогам, що пред'являються до нього на конкретному робочому місці. Загальний обсяг мобільності персоналу характеризується показниками плинності кадрів, включаючи часткову та загальну плинність. У таблиці 2.6 наведено показники трудової мобільності для ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ».

Таблиця 2.6

Показники руху робочої сили у ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ»

Показники	2020	2021	2022	Відхилен
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 показано в Таблиці 2.6, загальний оборот робочої сили в сільському господарстві за досліджуваний період збільшився в шість разів, причому чотири рази відбулося прийняття на роботу і два рази - звільнення. Загальний коефіцієнт обороту робочої сили збільшився на 17,2 відсоткових пункти, в основному за рахунок збільшення коефіцієнта обороту з найму на 10,1 відсоткових пункти протягом досліджуваного періоду. ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» оперує певною групою працівників, тобто певною кількістю постійних працівників, які мають необхідну професійну освіту, досвід роботи і здатні вчасно виконувати конкретні агротехнічні завдання в аграрному секторі економіки. У таблиці 2.7 наведено кількісний та якісний склад персоналу компанії.

Згідно з аналізом ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ», середньооблікова чисельність працівників зросла на 16,7%, з яких 13,6% працюють у рослинництві та 50% - у тваринництві. Випускники вищих навчальних закладів складають 30% (третину) від загальної кількості працівників, і товариство бачить тенденцію до підвищення освітнього рівня працівників. Площа сільськогосподарських угідь на одного працівника зменшилася на 10,5%. Це свідчить про зацікавленість молодих працівників у роботі в ТОВ «АГРОФІРМА

СОЮЗ», що пов'язано з кар'єрним ростом, гарним психологічним кліматом у колективі та матеріальним стимулюванням.

Таблиця 2.7 - Динаміка показників кількісного та якісного складу працівників

Показники	2020	2021	2022	Відхилен
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

Сезонність сільськогосподарського виробництва також має значний вплив на ефективність використання трудових ресурсів. Неспівпадіння робочого та виробничого періодів призводить до нерівномірного розподілу трудових ресурсів протягом року. Слід зазначити, що зайнятість в сільському господарстві має позитивну тенденцію, а випадки звільнення відбуваються за власним бажанням, а не через порушення трудової дисципліни. Витрати праці в сільськогосподарському виробництві виражаються в одиницях відпрацьованого часу. У виробництві сільськогосподарської продукції використовується праця керівників, спеціалістів, службовців та безпосередня праця. Показники натуральної продуктивності праці визначаються показниками використання робочого часу, які визначають раціональність використання праці всіх категорій працівників. У ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» показники рівня використання робочого часу проаналізовано в табл. 2.8. Аналіз даних таблиці 2.8 показує, що загальний рівень використання робочої сили підприємства за період з 2020 по 2022 рік збільшився на 6,8 пунктів. Це відбулося переважно за рахунок підвищення ефективності використання фонду робочого часу в календарному вимірі. Так, кількість робочих днів на одного працівника зростає з

251 до 270, тоді як номінальний фонд робочого часу становив 275 днів. Дослідження забезпеченості земельними ресурсами, їх раціонального використання та впливу на продуктивність праці можна провести на рівні підприємств з використанням даних додатку Г та методу статистичного групування ефективності господарської діяльності підприємств за рівнем навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, який можна здійснити на рівні їх агрегації.

Таблиця 2.8

Показники рівня використання робочого часу

Показники	2020	2021	2022	Відхилен
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

Розрахунок показників залежності економічної ефективності господарської діяльності від землезабезпеченості наведено в табл. 2.9.

Аналізуючи дані таблиці 2.9, можна зробити наступні висновки Найвищий рівень економічної ефективності спостерігається у другій групі господарств, де наявна площа сільськогосподарських угідь знаходиться в діапазоні 25-45 га. Рівень рентабельності є найвищим і відповідає 18,1%.

Продуктивність на одного працівника є найвищою в третій групі з найбільшою землезабезпеченістю (408 000 грн.), але рівень рентабельності є нижчим, ніж у другій групі, і становить 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

Так, згідно з розрахунками, проведеними в господарстві, оптимальний рівень забезпеченості сільськогосподарськими угіддями, при якому досягається найвища продуктивність сільськогосподарських підприємств, становить 33 га. Використання персоналу підприємства можна оцінити не тільки за його кількісним та якісним складом і кількістю відпрацьованих годин, але й за оцінкою ефективності його роботи.

Як видно з додатку, виробництво основних культур зросло, але витрати праці на виробництво цих культур також зросли, що вплинуло на продуктивність праці при вирощуванні цих культур.

Таблиця 2.10

Натуральні показники продуктивності праці

Культура	Показники	2020	2021	2022	Відхилен
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

Трудомісткість виробництва озимої пшениці зменшилась на 6% завдяки покращенню матеріально-технічної бази підприємства. Трудомісткість технічних культур зросла на 17,9% та 2,6% відповідно, що пов'язано з низьким рівнем фактичного валового збору.

2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів

Ефективність використання трудових ресурсів товариства розкривається через показник продуктивності праці, який є базовим для аналізу, і розраховується як натуральному так і вартісному вираженні.

Для визначення натурального показника продуктивності праці, який ще називають, трудомісткість ділять витрати праці на обсяг відповідної продукції отриманої в результаті виробництва.

В ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» основними товарними культурами є озима пшениця, соняшник і ріпак. Тому визначимо трудомісткість виробництва цих культу в підприємстві (додаток Е).

Динаміка натуральних показників продуктивності праці при вирощуванні основних товарних культур ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» наведена на рисунку 2.1.

Продуктивність праці - це вартісний показник, тобто здатність окремого працівника за одиницю робочого часу виробляти певну кількість продукції, надавати послуги або виконувати роботи. Слід зазначити, що чим менше часу витрачається на виробництво певного виду продукції, тим більше робочого часу може бути використано для збільшення загального обсягу виробництва, що характеризує зростання продуктивності праці та економію робочого часу.

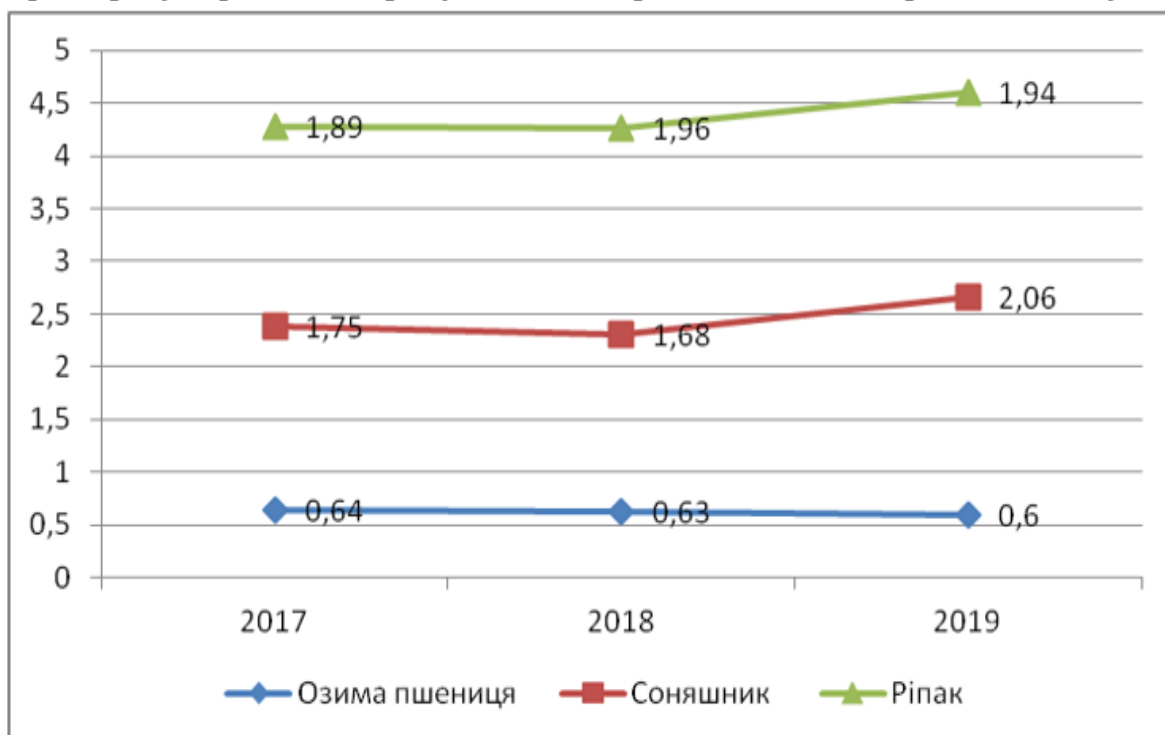


Рис. 2.1 Динаміка натуральних показників продуктивності праці сільськогосподарських культур, люд.-год. на 1 ц

Дана ситуація сприяє підвищенню конкурентоспроможності, зниженню собівартості продукції, зростанню кінцевого результату господарської діяльності підприємства в цілому.

Розглянемо в таблиці 2.11 динаміку продуктивності праці та рівня використання основного капіталу в сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 2.11

Динаміка показників продуктивності праці

Показник	2020	2021	2022	Відхилен
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 капіталоозброєності на 13,4% вплинуло на зниження продуктивності праці на 11%.

Забезпеченість товариства основними засобами сприяє механізації виробничих процесів, росту продуктивності, та про подальші перспективи зростання ефективності використання персоналу підприємства за рахунок цих процесів.

Вартісні показники продуктивності праці можна розраховувати не тільки по валовій продукції, а й по іншим вартісним показникам (товарній продукції і прибутку). В ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» розглянемо динаміку показників продуктивності праці за всіма вартісними величинами у табл. 2.12.

Таблиця 2.12 - Вартісні показники продуктивності праці

Показники	2020	2021	2022	Відхилен
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 таблиці 2.12 показує, що продуктивність праці в ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» зростає в перерахунку на чистий прибуток.

Так, за аналізований період цей показник збільшився на 2000 грн у розрахунку на 1 середньорічного працівника (7,2%) і склав 29,5 тис. грн. Що стосується валової та товарної продукції, то продуктивність праці на 1 робітника та на 1 год праці знижується.

Фондовіддача праці в сільськогосподарських підприємствах протягом досліджуваного періоду зменшилася на 1,85 грн. (26,3%) до 5,17 грн.

Для дослідження впливу факторів на зміну продуктивності праці та рівня доходу від реалізації продукції та послуг було використано факторний аналіз, результати якого наведено в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Факторний аналіз продуктивності праці в підприємстві

Показники	2020	2022	Відхилен
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:			-50,6
- затрат праці			
- виручки від реалізації продукції			18,4

Як видно з таблиці 2.13, продуктивність праці у 2022 році зменшилася на 32,2 грн на одну людину-годину порівняно з 2020 роком, що пов'язано зі збільшенням витрат на оплату праці на 10844 людину-години, яке мало сильніший вплив, ніж зростання обсягу виробництва продукції на підприємстві за той самий період.

Оскільки показник ефективності використання праці є ключовим в оцінці ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах, розглянемо тенденцію змін (чистий прибуток на 1 працівника за рік) більш детально за допомогою трендового аналізу (рис. 2.2).

По розрахункам часових рядів, можна зробити наступні висновки. . По-перше, рівняння лінійного тренду має вигляд $y = 2,19x + 16,29$, що свідчить про те, що у 2014 році, тобто за рік до досліджуваного року, продуктивність праці на підприємстві в середньому становила 16,29 тис. грн на одного працівника на рік, а її середньорічний приріст становив 2,19 тис. грн.

Рівняння параболічного тренду тоді набуває вигляду: $y = -0,1357x^2 + 1,3757x + 17,24$.

Іншими словами, у 2014 році, за рік до досліджуваного періоду, продуктивність праці на підприємстві становила 17,24 тис. грн,

початковий темп її зростання дорівнював 1,38 тис. грн, а середньорічний приріст продуктивності праці Середнє прискорення зміни дорівнювало 0,14 тис. грн, тому параболічне рівняння тренду є більш прийнятним для динамічного моделювання продуктивності праці.

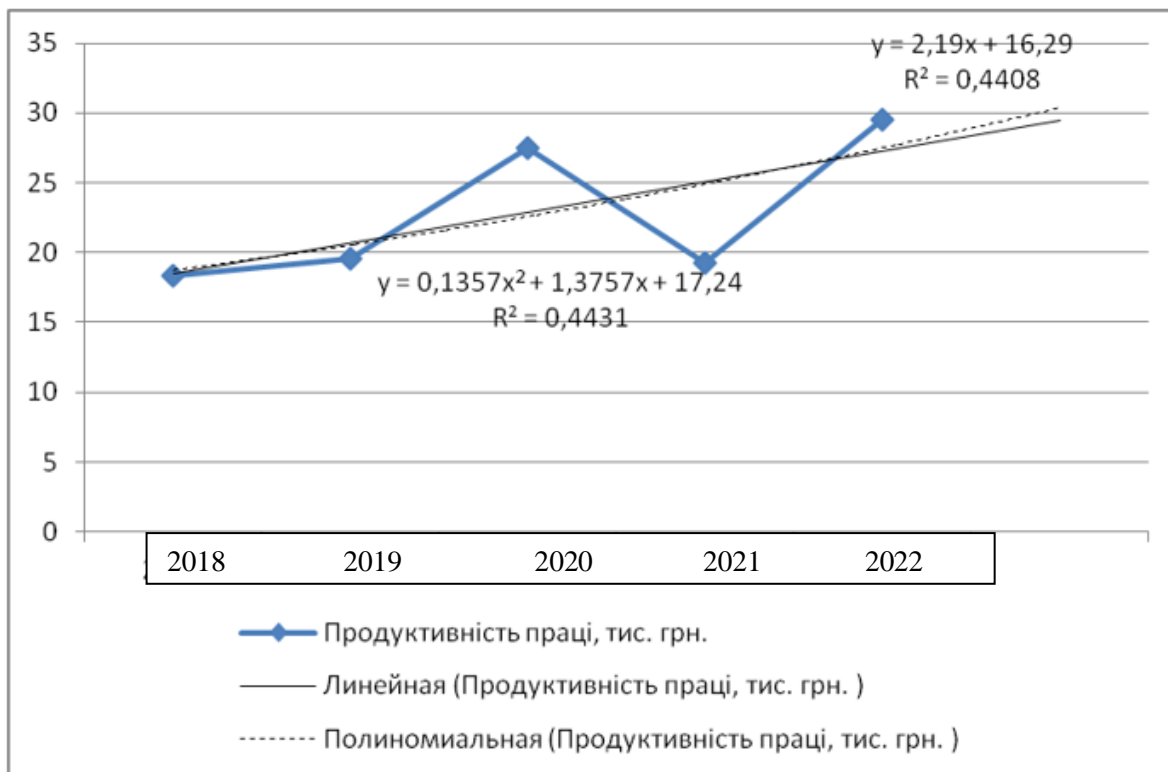


Рис. 2.2 Аналітичне вирівнювання продуктивності праці, тис. грн.

Зростання продуктивності праці у вартісному вираженні свідчить про підвищення ефективності використання персоналу в ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ». На це впливає низка факторів, основним з яких є збільшення фонду оплати праці в аграрному бізнесі.

Аналіз табл. 2.13 показує, що середньомісячна заробітна плата працівників за досліджуваний період зросла на 1367 грн. (29,4%), а фонд заробітної плати всіх працівників збільшився на 46,6% (642,8 тис. грн.). Основне зростання фонду заробітної плати відбулося за рахунок збільшення кількості працівників. Збільшення фонду оплати праці у 2019 році також відбулося за рахунок збільшення обсягів виробництва, підвищення оплати праці та заохочувальних виплат працівникам та збільшення виплат за роботу у дні, не передбачені графіком роботи підприємства.

Таблиця 2.14 Структура фонду оплати праці персоналу в ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ»

Показники	2020		2021		2022	
	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	-

У структурі фонду оплати праці основна заробітна плата становить 95% від загальної суми. Додаткові виплати становлять приблизно 5%, і ця пропорція не змінилася за період з 2020 по 2022 рік. Зміни в структурі додаткових виплат є незначними. Джерело виплат основної, додаткової та інших винагород змінюється майже пропорційно до загального обсягу коштів. Зростання додаткової винагороди відбувається за рахунок

збільшення премій, матеріальної допомоги та соціальних виплат особистого характеру. Складові фонду оплати праці за 2022 рік у товаристві наведено на рисунку 2.3. Використовуючи дані додатку Г, дослідимо вплив середньомісячної заробітної плати на ефективність використання персоналу в сільськогосподарських підприємствах за допомогою таблиці 2.14.

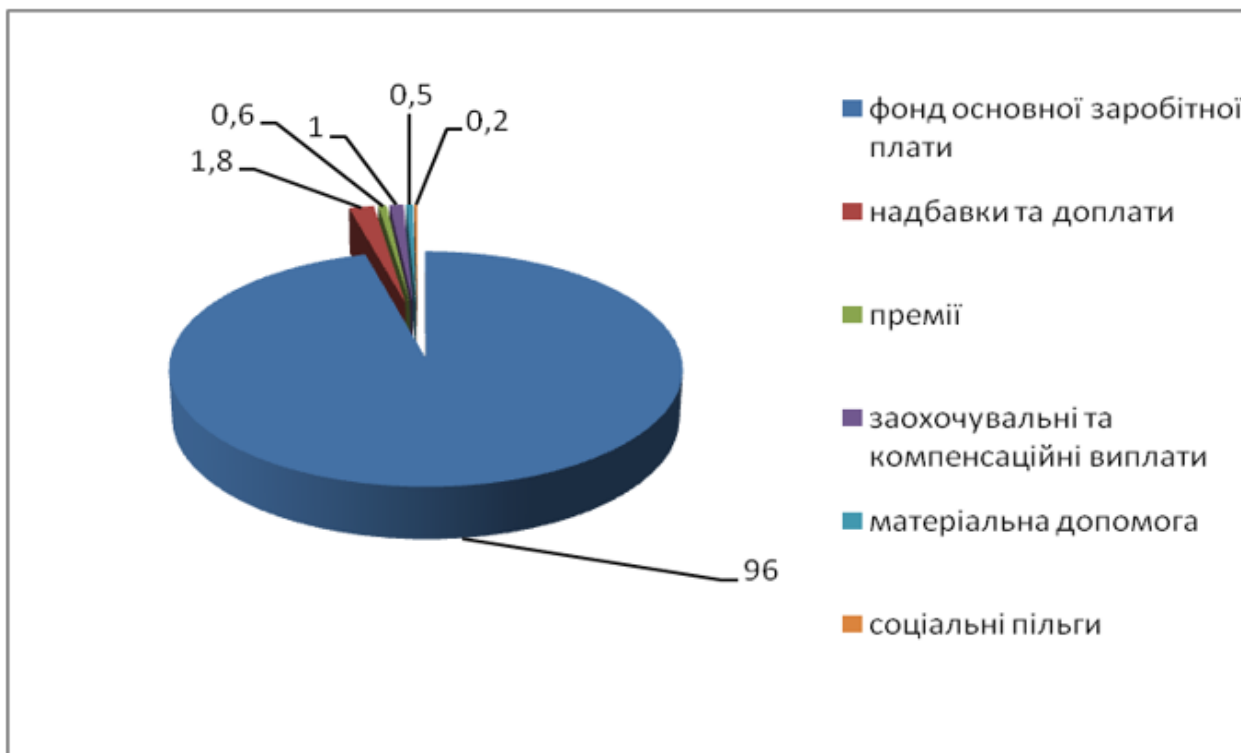


Рис. 2.3. Структура фонду оплати праці в 2022 році

Так, якщо середньомісячна заробітна плата становить 5803,5 грн., то продуктивність праці становить 271,65 грн. на одного працівника в середньому за рік, а якщо 9957,7 грн., то продуктивність праці становить 368,9 грн. на одного працівника в середньому за рік.

Що стосується досліджуваного ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ», то воно знаходиться в першій групі за рівнем заробітної плати і в третій групі за продуктивністю праці на одного працівника в середньому за рік.

Така ситуація свідчить про те, що одним з основних викликів для сільськогосподарських підприємств є збалансування співвідношення між рівнем фонду оплати праці працівників та продуктивністю праці.

Таблиця 2.14 Вплив рівня середньомісячної заробітної плати у аграрних підприємствах на продуктивність праці

	Групи підприємств за рівнем середньомісячної заробітної плати, грн.			ТОВ
	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
Працебезпеченість	3	2	3	3
Продуктивність праці, тис. грн./особу	271,65	313,44	368,9	373,4

Заходи внутрішньої політики підприємств, спрямовані на підвищення продуктивності праці, насамперед, повинні реалізовуватися на основі комплексного підходу з використанням наявного економічного потенціалу підприємства.

Для його оцінки слід використовувати SWOT-аналіз з урахуванням використання трудових ресурсів. У контексті дослідження ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств ми пропонуємо використовувати SWOT-аналіз.

Наведені в таблиці сильні сторони, безперечно, є запорукою ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. Водночас, слабкі сторони та загрози мають негативний вплив на розвиток використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. Результати аналізу занесемо в додаток 3.

Аналіз сільськогосподарських підприємств за допомогою цього методу полягає у визначенні внутрішніх сильних і слабких сторін та оцінці зовнішніх загроз і можливостей.

Для розробки стабільної та ефективної стратегії розвитку рішення досить

необхідні, оскільки встановлюють взаємозв'язки між компонентами.

Аналіз і виявлення резервів підвищення продуктивності праці; виявлення всіх особистих, матеріальних і організаційних факторів стратегічного розвитку підприємства; розробка ефективної системи підвищення продуктивності праці. ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» слід використовувати наступні методи підвищення ефективної продуктивності праці:

- технологія виробництва сприяти зростанню показників валової продукції шляхом удосконалення:

- механізації трудових процесів за рахунок підвищення фондоозброєності праці;

- сприяння підвищенню рівня професійно-кваліфікаційного складу працівників;

- поліпшення умов праці.

Оцінка рівня використання трудових ресурсів у сільськогосподарському виробництві не обмежується лише показником продуктивності праці.

Однак сільськогосподарське виробництво залежить не лише від працівників, але й від природно-кліматичних умов, генної інженерії, селекції та технології виробництва.

Оскільки основним напрямком діяльності сільськогосподарських підприємств є виробництво продукції рослинництва, резерви збільшення загального обсягу виробництва в цьому секторі можна розглядати для основної товарної культури, технічної культури (соняшнику), яка визначає спеціалізацію підприємства.

Збільшення врожайності цієї культури призведе до збільшення загального обсягу виробництва, що в кінцевому підсумку призведе до підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

На збільшення загальної врожайності технічної культури впливають фактори інтенсифікації виробництва, такі як оновлення сортів, оптимальний рівень добрив та останні досягнення в галузі

сільськогосподарських інновацій, які створюють умови для вирощування технічних культур на основі низки факторів в оптимальному темпі для забезпечення запрограмованого рівня врожайності.

Це означає використання новітніх сортів технічних культур, стійких до вилягання, посухи та шкідників; сівозміну технічних культур після науково обґрунтованих попередників; впровадження систем боротьби з бур'янами та шкідниками; дотримання організаційних, економічних та агротехнічних підходів до виробничих процесів із залученням висококваліфікованого персоналу та впровадження наступних заходів.

Низька якість насіння призводить до пошкодження насіння шкідниками та пошкодження, що полегшує проникнення шкідників і хвороб під час збирання та переробки.

3. Методи удосконалення оцінки трудових ресурсів

3.1. Переваги автоматизації оцінки трудових ресурсів

Оцінка трудових ресурсів є важливою складовою управління персоналом.

Оцінка трудових ресурсів – це важливий процес, який дозволяє організаціям ефективно використовувати трудові ресурси і планувати діяльність. Удосконалення методики оцінки трудових ресурсів може сприяти більшій точній оцінці навичок, продуктивності та потенціалу співробітників.

Найбільш поширеними методиками оцінки трудових ресурсів вважають:

1. Використання цифрових технологій (системи управління персоналом, Big Data та аналітика, HR-боти)
2. Індивідуальний підхід (впровадження методик, які враховують не лише професійні навички, а й особистісні якості персоналу, проведення індивідуальних співбесід та розробка планів розвитку для підприємства)
3. Оцінка на основі компетенцій (розвиток персоналу, регулювання зайнятості, впровадження інноваційних технологій)
4. Гнучкі інструменти оцінки (використання сучасних інструментів оцінки, таких як: 360-градусний фідбек, кейсові завдання, оцінка КПЕ)
5. Залучення зовнішніх експертів (проведення аудиту трудових ресурсів із залученням сторонніх консультантів для отримання об'єктивного висновку)
7. Інтеграція психометричних тестів (використання тестів для оцінки когнітивних здібностей, рівня стресостійкості, мотивації та інших характеристик, які впливають на продуктивність, моніторинг задоволеності працівників роботою, умовами праці, оцінка готовності працівників до адаптації)
8. Автоматизація процесу оцінки (використання системи штучного інтелекту для аналізу продуктивності та надання рекомендацій)

Одним з основних шляхів удосконалення методики оцінки використання трудових ресурсів є впровадження комплексної автоматизації

аналітичних процесів

У сучасному світі, де швидкість прийняття рішень стає критично важливою для успіху бізнесу, автоматизація аналізу трудових ресурсів займає центральне місце в управлінні персоналом. Вона дозволяє компаніям ефективніше використовувати людський потенціал, скорочувати витрати та отримувати конкурентні переваги.

Ефективність та економія часу. Автоматизовані системи управління трудовими ресурсами значно скорочують час, необхідний для збору, обробки та аналізу даних. Замість ручної роботи, яка може займати дні або навіть тижні, сучасні технології дозволяють отримувати точні результати за лічені хвилини. Це забезпечує швидкий доступ до аналітики та оперативне прийняття управлінських рішень. Наприклад, використання HRM-систем (Human Resource Management Systems) дозволяє автоматично відстежувати ключові показники ефективності (КРЕ) співробітників у реальному часі, що полегшує управління їхньою продуктивністю.

Підвищення точності даних. Людський фактор завжди несе ризик помилок під час збору та обробки інформації. Автоматизація зменшує цей ризик, забезпечуючи точність і достовірність даних. Системи штучного інтелекту (ШІ) аналізують великі обсяги даних, знаходячи закономірності та проблемні зони, які можуть залишитися непоміченими під час ручного аналізу. Результатом є те, що точні дані дозволяють приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації трудових ресурсів.

Покращення продуктивності персоналу. Автоматизовані системи допомагають виявити сильні та слабкі сторони співробітників, аналізуючи їхні навички, досягнення та потенціал. Це дозволяє керівникам створювати персоналізовані плани розвитку, надавати релевантні навчальні матеріали та краще використовувати таланти працівників. Наприклад, системи оцінки компетенцій автоматично генерують рекомендації для навчання, виходячи з результатів оцінок працівників.

Економія фінансових ресурсів. Попри початкові витрати на впровадження автоматизованих рішень, у довгостроковій перспективі це

допомагає суттєво зменшити витрати. Менша потреба у ручній роботі, зниження плинності кадрів завдяки ефективному управлінню та точне планування робочого часу призводять до оптимізації бюджету компанії. Результатом є економія коштів на управлінні персоналом і підвищення рентабельності.

Прозорість процесів. Автоматизація забезпечує прозорий і систематизований підхід до управління трудовими ресурсами. Усі процеси, пов'язані з аналізом продуктивності, розподілом завдань та оцінкою ефективності, фіксуються в системах. Це полегшує контроль за діяльністю співробітників і сприяє довірі в колективі. Прикладом є використання платформ для 360-градусного зворотного зв'язку дозволяє отримувати об'єктивну оцінку від колег, керівників і підлеглих.

Підтримка прийняття стратегічних рішень. Автоматизація аналізу трудових ресурсів надає управлінцям стратегічну інформацію для довгострокового планування. З її допомогою можна прогнозувати потребу в персоналі, виявляти тренди продуктивності, оптимізувати кадрову політику відповідно до змін ринку, Прикладом є аналітичні інструменти, що прогнозують потребу в додаткових працівниках у сезонні періоди або під час реалізації великих проєктів.

Гнучкість і масштабованість. Автоматизовані системи легко адаптуються до змін у структурі компанії, її масштабів або специфіки діяльності. Це особливо важливо для великих підприємств і компаній, що розвиваються, де потреби в управлінні персоналом можуть швидко змінюватися. Як результат, можливість оперативно змінювати підходи до управління трудовими ресурсами без значних витрат.

Підвищення задоволеності працівників. Автоматизація створює зручність як для керівників, так і для працівників. Зворотний зв'язок стає швидким і прозорим, а система надає персоналізовані рекомендації для розвитку. Це сприяє зростанню довіри до компанії та зниженню рівня стресу серед працівників. Чат-боти для HR можуть швидко відповідати на запитання працівників про їхні показники ефективності чи доступні ресурси для

навчання.

Використання передових технологій. Сучасні інструменти, такі як штучний інтелект, хмарні обчислення та Big Data, надають компаніям нові можливості для аналізу. Вони дозволяють створювати прогнози, які допомагають бізнесу адаптуватися до майбутніх викликів. Це хмарні системи управління персоналом забезпечують доступ до інформації з будь-якої точки світу, що є особливо важливим для віддалених команд.

Таким чином, автоматизація аналізу трудових ресурсів – це не лише сучасний тренд, а й необхідність для компаній, які прагнуть залишатися конкурентоспроможними. Вона дозволяє оптимізувати управління персоналом, покращити точність даних, скоротити витрати та підвищити продуктивність працівників. Інвестуючи в автоматизовані рішення, компанії отримують інструмент, який забезпечує їхній розвиток і успіх у довгостроковій перспективі.

3.2. Використання системи штучного інтелекту для аналізу продуктивності праці

У сучасному світі технології займають провідне місце у процесах управління персоналом. Однією з найбільш інноваційних технологій є системи штучного інтелекту (ШІ), які активно застосовуються для аналізу продуктивності праці.

Ці системи дозволяють організаціям отримувати детальну інформацію про ефективність своїх співробітників, автоматизувати рутинні процеси та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Системи ШІ аналізують великі обсяги даних про діяльність співробітників і використовують алгоритми машинного навчання для виявлення закономірностей, прогнозів і проблемних зон.

Основні джерела даних включають:

Час виконання завдань.

Якість виконання роботи.

Використання цифрових інструментів і ресурсів.

Зворотний зв'язок від колег та керівників.

ІІІ здатний інтегрувати дані з різних джерел, таких як системи управління проектами, CRM-платформи, HRM-системи, що дозволяє створювати повну картину продуктивності працівника або команди.

Перевагами використання ІІІ для аналізу продуктивності праці є:

1. Об'єктивність оцінки

На відміну від традиційних методів оцінки, які часто залежать від суб'єктивної думки керівників, ІІІ забезпечує об'єктивність і неупередженість. Дані аналізуються виключно на основі фактів та метрик, що мінімізує людський фактор.

2. Економія часу та ресурсів

Автоматизація процесу аналізу дозволяє значно скоротити час, який витрачається на ручне збирання та обробку інформації. Це звільняє HR-відділ та керівників для виконання інших стратегічних завдань.

3. Прогнозування продуктивності

ІІІ дозволяє прогнозувати продуктивність працівників, виявляючи фактори, які впливають на їхню ефективність. Наприклад, можна визначити, які умови роботи сприяють максимальній продуктивності та як запобігти вигорянню.

4. Індивідуальний підхід

Завдяки аналізу даних ІІІ допомагає створити персоналізовані плани розвитку для кожного співробітника, пропонуючи відповідні тренінги, завдання або зміни в робочому графіку.

5. Виявлення проблем на ранніх стадіях

Системи ІІІ можуть виявляти зниження продуктивності або інші проблеми ще до того, як вони стануть критичними. Це дозволяє вчасно реагувати та вживати заходів.

Основні сфери застосування ІІІ у сфері продуктивності праці.

1. Моніторинг робочого часу та активності

Системи ІІІ аналізують, як співробітники використовують робочий час, допомагаючи визначити, чи ефективно вони виконують свої завдання,

чи витрачають час на другорядні завдання.

2. Оцінка ефективності командної роботи

ШІ дозволяє аналізувати динаміку роботи команди, виявляючи сильні та слабкі сторони співробітників. Це допомагає оптимізувати розподіл завдань і підвищити загальну ефективність команди.

3. Розробка стратегій навчання та розвитку

На основі аналізу даних ШІ пропонує рекомендації щодо професійного розвитку співробітників, що сприяє підвищенню їхньої кваліфікації та залученості.

4. Управління плинністю кадрів

ШІ аналізує причини звільнень та фактори, що впливають на задоволеність працівників, допомагаючи розробляти стратегії для зниження плинності кадрів.

Виклики та обмеження використання ШІ.

1. Проблеми з конфіденційністю

Збір і аналіз даних працівників вимагає забезпечення високого рівня захисту інформації. Компанії повинні дотримуватися законодавства щодо захисту персональних даних.

2. Необхідність якісних даних

Ефективність систем ШІ залежить від якості та повноти вхідних даних. Некоректні або неповні дані можуть призвести до помилкових висновків.

3. Сприйняття співробітниками

Деякі працівники можуть сприймати впровадження ШІ як загрозу або контроль. Важливо забезпечити прозорість у використанні цих систем та пояснити їхні переваги для співробітників.

Перспективи ШІ в аналізі продуктивності праці

Штучний інтелект продовжує розвиватися, відкриваючи нові можливості для бізнесу. У майбутньому можна очікувати:

Інтеграцію ШІ з іншими інноваційними технологіями, такими як блокчейн чи інтернет речей (IoT).

Створення ще більш персоналізованих рішень для кожного співробітника.

Підвищення рівня автоматизації в управлінні персоналом.

Отже, використання систем штучного інтелекту для аналізу продуктивності праці – це не лише можливість підвищити ефективність роботи співробітників, а й спосіб створити більш гармонійне та продуктивне робоче середовище. Незважаючи на певні виклики, переваги таких систем значно переважають, забезпечуючи підприємствам, у тому числі і аграрним, конкурентну перевагу на ринку. Впровадження ШІ у процеси управління персоналом – це інвестиція в майбутнє, яка вже сьогодні приносить значні результати.

Запропоновані шляхи дозволять отримати об'єктивну та комплексну оцінку трудових ресурсів підприємства. Використання систем та моделей сприятиме підвищенню ефективності кадрової політики, оптимізації управлінських рішень та реалізації загальної стратегії розвитку товариства.

3.3. Удосконалення соціально-економічних факторів ефективності використання трудових ресурсів

Соціально-економічні чинники ефективності управління персоналом включають покращення умов праці, підвищення рівня освіти та кваліфікації працівників, дієвість нематеріального стимулювання праці. Все це може бути досягнуто шляхом належної організації системи підготовки кадрів, налагодження зв'язків з аграрними вищими навчальними закладами, безпосереднього навчання та підвищення кваліфікації на сільськогосподарських підприємствах, вдосконалення соціально-трудова відносин на підприємствах, наявності та розширення соціальних пакетів, запровадження нових форм морального стимулювання та вдосконалення системи оцінювання працівників. Цього можна досягти.

До стандартних проблем соціально-економічного розвитку, які потребують вирішення сільськогосподарськими підприємствами, належать

низький рівень заробітної плати, дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці, недосконалість законодавчих механізмів регулювання соціально-трудоких відносин, відсутність достатньої кількості робочих місць для працевлаштування соціально вразливих груп населення, таких як інваліди, молодь та жінки, значний розрив між номінальною заробітною платою та реальними доходами громадян, труднощі зі створенням нових робочих місць у сільській місцевості.

Для вирішення цих різноманітних проблем працівників сільського господарства рекомендується, щоб кожне підприємство створило систему підготовки, перепідготовки та навчання з урахуванням специфічних умов і особливостей своєї виробничої та комерційної діяльності. Важливо посилити співпрацю між персоналом підприємств, науково-дослідними центрами та вищими навчальними закладами. З цією метою слід укладати угоди з професорсько-викладацьким складом різних аграрних університетів про підготовку фахівців з аграрних підприємств за власний рахунок, за зразком інноваційних підприємств у їхніх країнах. При цьому слід враховувати бюджети програм, що діють на національному рівні в регіоні.

У цьому випадку, наприклад, практичне навчання може бути організоване на виробничих майданчиках під керівництвом провідних фахівців підприємств. Водночас, система підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на сільськогосподарських підприємствах повинна включати три основні напрямки (рис. 3.1) Як мотиваційний фактор для найбільш перспективних працівників слід використовувати направлення на додаткове навчання та підвищення кваліфікації.

Це може бути отримання другої вищої освіти в аграрному вищому навчальному закладі, направлення на тренінги та семінари, курси підвищення кваліфікації тощо. Вибір навчальних курсів може здійснюватися як керівництвом, так і працівниками.

Для підвищення ефективності системи професійно-технічної освіти,

підготовки та перепідготовки кадрів необхідно налагодити більш тісні зв'язки між підприємствами та аграрними університетами.

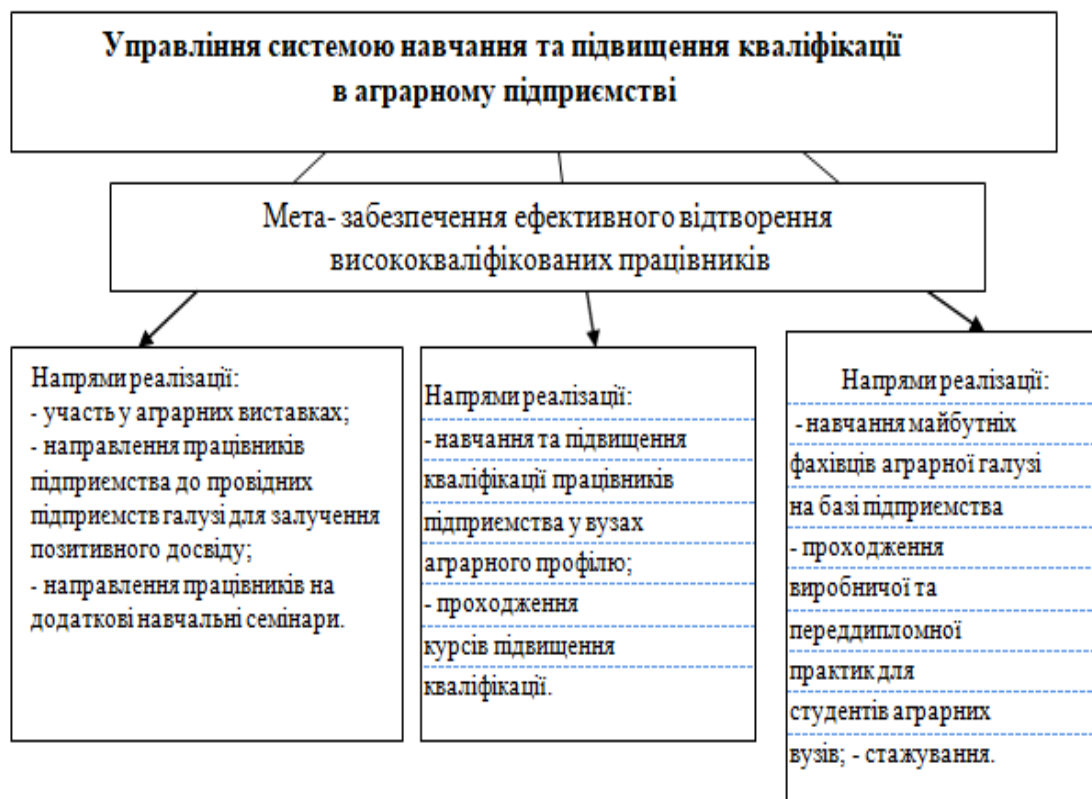


Рис. 3.1. Управління системою навчання та підвищення кваліфікації в аграрному підприємстві

Переваги очевидні. Підприємства мають можливість навчати своїх працівників у вищих навчальних закладах, а заклади можуть працевлаштовувати випускників на роботу (стажування, навчання) в аграрних підприємствах. Важливим кроком у вдосконаленні знань, навичок та компетенцій працівників є організація системи навчання, підготовки та підвищення кваліфікації безпосередньо на підприємстві.

Сюди можна віднести додаткові навчальні семінари з питань сільськогосподарського виробництва, які проводять досвідчені працівники. Якщо це реалізувати на практиці, то створюється подвійний стимул до праці. З одного боку, це задовольнить потребу у визнанні та підвищить авторитет досвідчених працівників, які мають відмінний трудовий стаж, а з іншого - задовольнить бажання нових працівників досягти трудових висот та отримати

заохочення. Наступним напрямом підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва є негрошове стимулювання працівників як частина вдосконалення соціально-трудових відносин. Слід зазначити, що матеріальні стимули впливатимуть на працівників доти, доки не будуть задоволені їхні базові людські потреби. Важливо, щоб потреби працівника у визнанні, приналежності, повазі з боку інших та самореалізації були задоволені. Саме тут у гру вступають нематеріальні стимули. Для визнання досягнень працівників доцільно відродити елемент трудового змагання та організувати конкурс на визначення кращого працівника підрозділу з нагородженням його на загальних зборах колективу.

Потужним засобом нематеріального стимулювання праці є направлення працівників сільськогосподарських підприємств на додаткове навчання та підвищення кваліфікації для подальшого кар'єрного зростання. Однак основними нематеріальними стимулами до праці є постійна зайнятість, сприятливі умови праці та прагнення до визнання. Тому моральні стимули, такі як нагородження працівників-довгожителів та відображення цього факту в соціальному пакеті, особливо покращення умов праці тваринників та механізаторів, є основними факторами, що мотивують до праці. Система стимулювання та мотивації праці на сільськогосподарських підприємствах повинна бути системною, комплексною та гнучкою.

Це пов'язано з тим, що інтереси людей постійно змінюються, переплітаються і поєднуються, і потрібно швидко адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі. Особливу увагу при впровадженні стратегій негрошової винагороди працівників слід приділяти трудовим, статусним та моральним мотиваціям в цілому. Значна увага приділяється питанню управління кар'єрою працівників. Рекомендується створити ланцюжок мобільності персоналу у вигляді планів кадрового резерву та схем заміщення посад.

Кар'єрне зростання може відбуватися не лише по вертикалі (просування на вищі посади), але й по горизонталі (підвищення кваліфікації, розширення функцій та обов'язків) та по діагоналі (підвищення авторитету, визнання серед колег). Потреба у схваленні працівників у досліджуваних підприємствах також

може бути досягнута шляхом надання працівникам права брати участь в ухваленні організаційних та управлінських рішень і права підпису організаційних документів. Участь працівників у процесі прийняття рішень може бути реалізована через анкетування або внутрішні «референдуми». Анкети мають бути підготовлені заздалегідь і повинні бути анонімними для забезпечення об'єктивності результатів.

Забезпечення ефективної системи негрошової мотивації реалізується за такими напрямками:

1) управління мотивацією праці. Засобами реалізації є: розширення трудових функцій та повноважень, кар'єрне просування найбільш перспективних працівників (вертикальне зростання), планування кар'єри працівників, ротація кадрів, підвищення кваліфікації (горизонтальне зростання), надання додаткових обов'язків найбільш відповідальним працівникам з метою підвищення їх авторитету серед колег, участь у прийнятті управлінських рішень участь, надання права підпису документів тощо;

2) управління мотивацією праці. Засобами реалізації цього напрямку є поліпшення соціально-психологічного клімату в колективах, підвищення змістовності праці, поліпшення умов праці, вдосконалення командної та колективної роботи, стимулювання надання вільного часу (банк робочого часу).

3. Управління моральною мотивацією до праці. Метою в цьому напрямі є вплив на моральну мотивацію працівників. підвищення продуктивності та ефективності праці шляхом впливу на моральну мотивацію працівників. Засобами реалізації цього напрямку є: відродження елементу трудового змагання; нагородження грамотами відповідальних і дисциплінованих працівників; запровадження наприкінці року (або сезону) конкурсу на звання працівника року, колективу року, підрозділу року; похвала та нагородження працівників на зборах трудового колективу,

До них відносяться Факторами, що мотивують працівників на сільськогосподарських підприємствах, є також покращення умов праці та соціально-психологічного клімату. Високоорганізованим працівникам слід надавати такі заохочення, як більша оплачувана відпустка та святкові дні. Так

звані «банки робочого часу», що поєднують оплачувані відпустки та вихідні, можуть бути дуже корисними для працівників. Якщо працівникам потрібно взяти додатковий день (або кілька) відпочинку, вони можуть використати дні з «банку робочого часу». Для покращення командної роботи слід відновити колективні моральні стимули, такі як трудові змагання наприкінці місяця. Конкуренція серед працівників сільського господарства ґрунтується на принципах гласності, порівнянності, ефективності, взаємодопомоги та взаєморозуміння. Відродження елементу конкуренції в сільськогосподарському виробництві сприятиме не лише підвищенню якості та ефективності праці, а й поліпшенню внутрішніх трудових відносин та командної роботи серед працівників.

Якщо в досліджуваних сільськогосподарських підприємствах впроваджена ефективна система морального стимулювання, вона має стати невід'ємною частиною організаційної культури.

Одним із шляхів удосконалення системи мотивації в сільськогосподарських підприємствах є анкетування (оцінка ефективності матеріальної та нематеріальної мотивації до праці). У досліджуваних сільськогосподарських підприємствах рекомендується запровадити систему оцінки персоналу, де в першу чергу оцінюються працівники (бригади), які стабільно демонструють високу продуктивність праці. У такому випадку керівництво підприємства матиме своєрідний «стандарт» оцінки, що допоможе підтримувати високі вимоги до працівників.

У зв'язку з особливим характером оцінювання молодих працівників з невеликим стажем роботи, їх доцільно оцінювати раз на півроку, уважно відстежуючи позитивні та негативні тенденції в якості їхньої роботи. За результатами оцінки визначається потреба в додатковому навчанні, підвищенні кваліфікації, кар'єрному зростанні, преміюванні та винагороді. Ассесмент є різновидом атестації сільськогосподарських працівників і виконує не тільки очевидні функції, а й приховані, такі як усунення кругової поруки та взаємної незатребуваності в колективі, підтвердження раніше визначених кадрових рішень, отримання більш глибокого розуміння підлеглих та їх можливостей і компетенцій, підвищення відповідальності підлеглих, отримання причин для

звільнення працівника та планування кар'єри працівника.

До них відносяться. Оскільки існуюча система атестації працівників сільського господарства має певні недоліки, ми пропонуємо шляхи її вдосконалення в напрямку орієнтації на кінцевий результат. Бажано застосовувати загальну оцінку колективної роботи за допомогою кінцевих цілей, що також сприятиме підвищенню згуртованості колективу. Модернізуючи оцінку досягнення поставлених цілей, ми розробили стандартизовану систему оцінки виконання конкретних завдань персоналом сільськогосподарських підприємств на прикладі досліджуваних підприємств.

Процедура оцінювання в цьому випадку проходить чітко визначені етапи: - постановка кінцевої мети (формування так званого бачення результатів, які мають бути досягнуті) - визначення ключових показників, критеріїв та одиниць вимірювання - встановлення меж критеріїв ефективності (спочатку визначення «відмінного» та «доброго» рівнів ефективності з метою подальшого порівняння отриманих результатів) - визначення оцінки команд або структурних підрозділів з метою подальшого заохочення за найкращі результати (наприклад, за отримання фактичних результатів і порівняння їх з прогнозованими показниками) - визначення оцінки команд або структурних підрозділів з метою подальшого заохочення найкращих результатів - процедура оцінювання в цьому випадку відбувається за чітко визначеними кроками.

Таким чином, лише йдучи інноваційним шляхом розвитку та впроваджуючи останні досягнення науки і техніки, агробізнес може стати лідером у конкурентній боротьбі. Разом із практичним застосуванням стратегій ефективного використання робочої сили це не лише позитивно вплине на формування та використання людських ресурсів, а й підвищить їхню прибутковість.

Висновки

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 «АГРОФІРМА СОЮЗ» 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 2020 по 2022 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 товаристві 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 у ТОВ «АГРОФІРМА СОЮЗ» 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, 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. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: Підручник /В.Г.Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2015, 783 с.
3. Богданова Т. І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : [Навчальний посібник] / Т. І. Богданова, Л. В. Іванова. – Частина І. – Одеса : Ротапринт, 2010. – 162с.
4. Богомазова Л. В. Аналіз чисельності та структури кадрів на підприємстві /Л. В. Богомазова// Вісник Національного технічного університету «ХП». Сер.: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – 2014. – № 37. – С. 100-107.
5. 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/>
6. 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>.
7. 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. : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_2_4.
8. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
9. 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

10. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз : теорія і практика : [підручник] / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній. – Львів : «Магнолія 2006», 2008. – 440 с.

11. Мулик Т.О. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник/ Т.О. Мулик, О.А. Материнська, О.Л. Пльонсак. – Київ: Центр учбової літератури, 2020. 288 с.

12. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukrainiih-

13. 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.

14. 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.

15. Статистичні данні «Основні показники ринку праці»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

16. 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.

17. 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.

18. Формування і розвиток економічного потенціалу сільських територій України [Текст]: [монографія] / А. Ключник; Миколаїв. держ. аграр. ун-т. — Миколаїв: Дизайн та поліграфія, 2011. — 467 с.
19. 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.
20. 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.
21. Череп А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств [Електронний ресурс] / А. В. Череп, І. М. Дашко. – 2012. – URL: http://www.agrosvit.info/pdf/15_2012/12.pdf.
22. Шаманська О. І. Загальна система формування економічного потенціалу. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 2. С. 109-114
23. Шевченко Н.І. Фінансування розвитку аграрних підприємств: сучасний стан, проблеми та шляхи вирішення. Вісник ДДФі: Економічні науки. 2009. №4. С. 139-145.
24. Шкляр В. Б. Становлення і розвиток ринку матеріально-технічних засобів в аграрному виробництві. Економіка АПК. 2003. №5. С. 117-125.
25. Шпак Н.А. Економічні аспекти соціального розвитку / Н.А. Шпак// Вісник ЧДТУ, серія «Економічні науки» – №1(56). – 2012. – С. 203 – 208
26. Щербанюк О.М. Управління прибутком підприємств України в сучасних умовах. Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. №8. С. 157–164.
27. Яворський А.А. Управління фінансовим станом підприємства в кризових умовах. Економіка і суспільство. 2016. Випуск 6. С. 242–248.
28. Яшан Ю.В. Напрямки підвищення ефективності відтворення і використання основних засобів. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2012. Вип. 22(2).

- С. 402-407.
29. Яцух О.О., Захарова Н.Ю. Фінансовий стан підприємства та методика його оцінки. Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія : Економіка і управління. 2018. Т. 29(68), № 3. С. 173-180.
 30. Якубів В.М. Ресурсна збалансованість у забезпеченні розвитку сільськогосподарських підприємств / В.М. Якубів / Підвищення конкурентоспроможності підприємств: колективна монографія у 4 т. / за ред. О.А. Паршиной. – Дніпропетровськ: «Герда», 2013. – Т.4.– 325 с.
 31. SWOT-аналіз і стратегічне планування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.swot-analysis.ru/index_2.html.
 32. 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.
 33. International Labour Organization.URL:
<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>.
 34. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – URL:
<http://www.ukrstat.gov.ua/>.