

Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему:
**«Ефективність праці на підприємстві в сучасних
умовах
(на матеріалах селянського (фермерського)
господарства «Прогрес-92»)**

Виконав: здобувач першого рівня
вищої освіти, групи 401-ЕП

спеціальності 076 «Підприємництво,
торгівля та біржова діяльність»

Сінельников М.С.

Керівник: Григор'єва О.В.

Рецензент: Яциніна Р.І.

Полтава – 2023 р.

Консультанти:

з охорони праці

16 . 06 . 2023 р. [Signature] О.В. Григор'єва

Здобувач 15 . 06 . 2023 р. [Signature] М.С. Сінельников

Керівник роботи 16 . 06 . 2023 р. [Signature] О.В. Григор'єва

Нормоконтроль 16 . 06 . 2023 р. [Signature] О.В. Григор'єва

Допустити до захисту

Завідувачка кафедри 16 . 06 . 2023 р. [Signature] М.Б. Чижевська

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування вищого навчального закладу)
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки управління та права
Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу
Групи вищої освіти «бакалавр»
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о. завідувача кафедри економіки,
підприємництва та маркетингу
М.Б. Чижевська
«17» квітня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Сінельников Максим Сергійович
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема роботи Ефективність праці на підприємстві в сучасних умовах (на матеріалах селянського (фермерського) господарства «Прогрес-92»)

Рівень роботи Григор'єва О.В., к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом закладу вищої освіти від «20» березня 2023 року №236-фа

Строк подання здобувачем роботи 23.06.2023 р.

Вихідні дані до роботи Законодавство України, навчальна, наукова, довідкова та методична література, фахові періодичні видання, інформаційні ресурси, установчі документи підприємства, фінансова, оперативна та статистична звітність підприємства

Зміст випускної кваліфікаційної роботи бакалавра (перелік питань, які потрібно розробити) РІ. Теоретичні основи дослідження ефективності праці на підприємстві. РІІ. Організаційно-правова і економічна характеристика діяльності СФГ «Прогрес-92». Р.ІІІ. Визначення напрямків підвищення ефективності праці СФГ «Прогрес-92»

Перелік графічного матеріалу: 15 аркушів представлених додатку Д

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата завдання видав
Охорона праці	Григор'єва О.В.	10.05.2023р

7. Дата видачі завдання 17.04.2023

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи
1	Теоретична частина	17.04–07.05.23
2	Аналітична частина	08.05–28.05.23
3	Проектна частина. Виготовлення ілюстративного матеріалу, перевірка на плагіат	29.05–18.06.23
4	Рецензування та підготовка до захисту	19.06–25.06.23
5	Захист випускної роботи бакалавра	26.06–02.07.23

Здобувач

Сінельник
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

Григор'єва О.В.
(прізвище та ініціали)

Примітки:

40. Форму призначено для видачі завдання студенту на виконання дипломного проекту (роботи) і контролю кафедри (циклової комісії) і декана факультету (завідувача відділення).
41. Розробляється керівником дипломного проекту (роботи). Видається кафедрою (цикловою комісією).
42. Формат бланка А4 (210 × 297 мм), 2 сторінки.

РЕФЕРАТ

Сінельников М.С. «Ефективність праці на підприємстві в сучасних умовах (на матеріалах селянського (фермерського) господарства «Прогрес-92»». Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття першого рівня вищої освіти за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2023.

Робота містить 131 аркуш машинного тексту та 25 аркушів ілюстративного матеріалу; таблиць – 19; рисунків – 17; формул – 20; перелік використаної літератури – 81 найменування.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є СФГ «Прогрес-92», його виробничо-господарська діяльність, специфічні методи і механізми управління виробничою діяльністю підприємства, їх дієвість в процесі здійснення господарської діяльності підприємства.

Випускню кваліфікаційну роботу присвячено розв'язанню питань, які науково обґрунтовують економічну сутність, значення та методика оцінювання ефективності праці на підприємстві.

В роботі проаналізовано економічний стан підприємства, виконано діагностування господарської діяльності підприємства та розроблені пропозиції щодо підвищення її ефективності.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування науково-теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо ефективності праці на підприємстві та розроблення пропозицій щодо її підвищення в сучасних умовах розвитку національної економіки.

Результатом дослідження стали прогнозування основних економічних показників діяльності підприємства та сформована система заходів щодо покращення господарської діяльності підприємства.

Отримані результати можуть бути використані на даному підприємстві та на інших підприємствах України.

Ключові слова: «праця», «ефективність праці», «персонал підприємства», «стимулювання праці», «трудові відносини», «методи підвищення ефективності праці».

ESSAY

Sinelnikov M.S. "Labor efficiency at the enterprise in modern conditions (based on the materials of the peasant (farm) economy «Progress-92»)". Manuscript. Qualification work for obtaining the first level of higher education in specialty 076 «Entrepreneurship, trade and exchange activity» - Poltava: National University «Yuriy Kondratyuk Poltava Polytechnic», 2023.

The work contains 131 sheets of machine text and 25 sheets of illustrative material; tables - 19; drawings - 17; formulas - 20; list of used literature - 81 titles.

The object of study of the qualification work is the PFE «Progress-92», its production and economic activities, specific methods and mechanisms for managing the production activities of the enterprise, their effectiveness in the process of economic activity of the enterprise.

The final qualifying work is devoted to solving issues that scientifically substantiate the economic essence, significance and methodology for assessing the effectiveness of labor in an enterprise.

The paper analyzes the economic state of the enterprise, diagnoses the economic activity of the enterprise and develops proposals to improve its efficiency.

The purpose of the final qualifying work is the theoretical substantiation of the scientific and theoretical foundations and practical recommendations on labor efficiency at the enterprise and the development of proposals for its improvement in the current conditions of the development of the national economy.

The result of the study was the forecasting of the main economic indicators of the enterprise and the established system of measures to improve the economic activity of the enterprise.

The obtained results can be used at this enterprise and other enterprises of Ukraine.

Keywords: «labor», «labor efficiency», «enterprise personnel», «labor stimulation», «labor relations», «methods of increasing labor efficiency».

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
Розділ 1. Теоретичні основи дослідження ефективності праці на підприємстві	12
1.1. Поняття та сутність категорії «ефективність праці»	12
1.2. Методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів підприємства	27
1.3. Показники, що характеризують ефективність праці підприємства	35
Розділ 2. Організаційно-правова і економічна характеристика діяльності СФГ «Прогрес-92»	45
2.1. Аналіз стану та перспектив розвитку сільського господарства в Україні	45
2.2. Організаційно-правові основи діяльності підприємства	59
2.3. Аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності підприємства	64
2.4. Стан охорони праці на підприємстві	77
РОЗДІЛ 3. Визначення напрямків підвищення ефективності праці СФГ «Прогрес-92»	81
3.1. Оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві	81
3.2. Формування системи заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів та їх обґрунтування	94
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	101
ГЛОСАРІЙ.....	Error! Bookmark not defined.
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	Error! Bookmark not defined.
Додаток А. Фінансова звітність СФГ «Прогрес-92» за 2020 рік	132

Додаток Б. Фінансова звітність СФГ «Прогрес-92» за 2021 рік	135
Додаток В. Фінансова звітність СФГ «Прогрес-92» за 2022 рік	138
Додаток Г. Ілюстративний матеріал до кваліфікаційної роботи	141

ВСТУП

Ефективність праці є важливим чинником економічного зростання як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремих регіонів та підприємств. На макроекономічному рівні ефективність праці є чинником підвищення соціальних стандартів та покращення рівня і якості життя населення. На мікрорівні зростання ефективності праці оптимізує використання трудових ресурсів на підприємствах і забезпечує зростання та ефективність виробництва на підприємстві в цілому. Бізнес-середовище сучасної економічної системи вимагає всебічного розвитку управління ефективністю праці на всіх рівнях.

В умовах посилення кризових явищ та деструктивних економічних процесів низька ефективність праці людських ресурсів є однією з основних причин низької конкурентоспроможності та дуже повільного впровадження інноваційних змін для багатьох українських підприємств. Тому існує реальна потреба у кардинальному переосмисленні підходу до розуміння та управління природою ефективності праці, сприянні постійному оновленню знань, навичок і компетенцій працівників та забезпеченні оновлення трудових і виробничих процесів відповідно до потреб постіндустріальної економіки. У цьому контексті вирішальну роль відіграють механізми оплати праці, спрямовані на підвищення результативності роботи персоналу підприємства. Гнучка взаємодія їх структурних елементів та здатність адаптуватись до мінливих умов корпоративної діяльності свідчать про наявність у менеджменту професійної спроможності орієнтувати систему винагороди на заохочення персоналу ефективно наповнювати засоби виробництва та кінцеву продукцію наукоємними елементами, впровадження інновацій та підвищення інтелектуальної складової діяльності.

Дослідженню методичних проблем підвищення ефективності праці, трансформації підходів до регулювання діяльності персоналу в сучасних умовах присвячено публікації вітчизняних та зарубіжних науковців Михайлової Л.І., Балабанової Л.В., Сардака О.В., Петруні Ю. Є., Коляди С. П., Ковтуна Н. С. та ін. Окремі важливі аспекти проблеми розглядаються у роботах Вітлінського В.В.,

Слабка М. В., Шахно А. Ю., Кутової Н. Г., Козиря А. А., Машенко М.А., Пономаренко О.О.

Метою даного дослідження є розроблення теоретико-методичних підходів до оцінювання ефективності праці на підприємстві та підвищення її рівня, що сприятиме практичній реалізації принципів сталого розвитку підприємництва в умовах перехідної економіки України.

Відповідно до цієї мети були сформульовані та вирішені наступні питання

- ознайомитися з теоретичними основами дослідження ефективності праці на підприємстві;

- розглянути наукові підходи до визначення сутності категорії «ефективність праці»;

- розглянути методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів підприємства;

- дослідити систему показників, що характеризують ефективність праці підприємства;

- розкрити організаційні та правові основи підприємства;

- провести аналіз найважливіших економічних і фінансових показників підприємства;

- провести оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві та запропонувати напрями для її підвищення;

- зробити відповідні висновки та пропозиції.

Об'єктом дослідження є виробничо-господарська діяльність СФН «Прогрес-92».

Інформаційну базу дослідження складають нормативно-правові акти, що регулюють діяльність компанії, монографії та наукові публікації українських та зарубіжних дослідників-економістів щодо предмету дослідження, статистичні дані та звіти компанії.

Для проведення дослідження були використані такі методи: спостереження, гіпотетичний метод, порівняння, аналіз та узагальнення інформації, метод збору та узагальнення інформації.

Практичне значення результатів дослідження полягає в теоретичному узагальненні та науково-прикладному обґрунтуванні шляхів підвищення ефективності праці підприємства.

Розрахунки проводились на ПК.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Поняття та сутність категорії «ефективність праці»

Важливим елементом управління для багатьох національних та міжнародних компаній сьогодні є система постановки цілей та оцінювання ефективності їх досягнення. Якість налагодженої системи управління ефективністю має безпосередній вплив на прибуток компанії, особливо через мотивацію співробітників та оцінку їхньої роботи і внеску в діяльність компанії.

Система управління продуктивністю є елементом організаційного розвитку компанії, який забезпечує каскадування організаційних цілей до цілей кожного окремого працівника. Існує багато досліджень, присвячених основним аспектам проблеми управління продуктивністю працівників [; ; ; ;]. При цьому багато питань залишаються невирішеними. Зокрема, потребують подальшого розвитку питання відбору та оцінки ключових показників, а також стимулювання працівників у системах управління ефективністю.

В умовах ринкової економіки важливість дослідження шляхів підвищення ефективності праці підприємств є важливим аспектом підвищення їх конкурентоспроможності. Ефективність праці є одним із пріоритетних напрямів підвищення продуктивності національних економік та одним із шляхів виходу країн на новий світовий рівень. Світовий досвід показує, що країни, які є лідерами в своїх економіках, досягли значних успіхів завдяки розвитку людського капіталу та його високій ефективності праці. Продуктивність праці є одним з найважливіших якісних показників діяльності підприємства і виражає ефективність витрат на оплату праці. Побудова інноваційної моделі економічного розвитку в Україні неможлива без створення умов для якісної та продуктивної праці та адекватної заробітної плати, що стимулює творчість, підвищує компетентність та реалізує людський капітал [].

Однією з основних і найважливіших загальних господарських функцій будь-якого підприємства в ринковому середовищі є забезпечення господарської діяльності з мінімальними витратами, раціональне використання наявних ресурсів підприємства, в тому числі трудових, сприяння створенню та реалізації конкурентоспроможної продукції, прибутковості підприємства та підвищення ефективності його діяльності, що призводить до загального зростання рівня рентабельності. Реалізація цих функцій і завдань абсолютно неможлива без таких процесів, як управління продуктивністю та ефективністю праці.

В умовах фінансово-економічної кризи, спричиненої світовою пандемією COVID-19, рівень розвитку соціально-економічної системи України, особливо промислового сектору, пов'язаного з розвитком та ефективним використанням людського капіталу на підприємствах, має негативну тенденцію до зниження. Про це свідчить наявність в українській промисловості підприємств, які не можуть досягти значних результатів без злагодженої роботи виробничих колективів. Це свідчить про те, що проблема підвищення продуктивності праці та управління нею на промислових підприємствах є однією з найактуальніших для національної економіки.

Існуючі підходи, спрямовані на вирішення проблем управління продуктивністю праці, її забезпечення та фінансування, не змогли досягти необхідних результатів. Це пов'язано з динамічністю бізнес-середовища підприємства та часом, необхідним для зміни ситуації на краще. Сукупність вищезазначених причин вимагає якісного дослідження систем управління продуктивністю праці, яка є одного з ключових елементів підвищення загальної ефективності діяльності підприємств.

Процес управління ефективністю праці нерозривно пов'язаний з використанням резервів її зростання і полегшується застосуванням сучасних теоретичних підходів і базових науково-методичних підходів, підтримує структуру потреб підприємства, засобів забезпечення зростання продуктивності, багатьох деструктивних факторів і зберігає баланс інтересів між учасниками процесу управління.

Українські та зарубіжні вчені зробили значний внесок у дослідження проблеми вимірювання та оцінки праці: В. В. Адамчук, Д. П. Богиня, Б.

М. Генкін, Г. І. Калічук, А. М. Коло, Ю. М. Куліков, В. В. Новожилов, П. Ф. Петроченко, Г. Є. Слезингер, С. Г. Струмлінін, В. А. Плаксов, М. В. Семикіна, О. А. Турецький, О. М. Уманський, Л. М. Фільштейн та ін. Потреба концептуальних і методологічних досліджень проблем ефективності праці шляхом осмислення наукових результатів західної економічної думки щодо визначення витрат і результатів праці розглянута в роботах Ф. Гілбрета, Л. Гантта, Г. Емерсона, М. Мескона, Ф. Тейлора, А. Файоля, Р. Хендерсона та ін.,. Однак позиції теоретиків і практиків залишаються суперечливими в дослідженні проблеми визначення продуктивності праці, особливо в питаннях трактування її сутності, систематизації показників та розробки досконалої методики оцінки її рівня і динаміки.

Дослідження поняття ефективності праці персоналу вимагає, перш за все, чіткої та науково обґрунтованої характеристики основних базових економічних категорій, розкриття їх соціально-економічну сутності. Тому одним із перших завдань даної кваліфікаційної роботи, яке потребує нагального та всебічного аналізу, є дослідження поняття «праця».

Не випадково в зарубіжній науковій літературі термін «праця» використовується для позначення одного з найважливіших виробничих ресурсів; К. Макконнелл і С. Брю [] під поняттям «праця» розуміють усі фізичні та розумові здібності людей, що використовуються у виробництві товарів і послуг.

М. Акулов, А. Драбанич і Т. Евас визначають поняття «праця» як свідому і цілеспрямовану діяльність, застосування розумових і фізичних зусиль людини для отримання корисних результатів з метою задоволення матеріальних і духовних потреб, процес перетворення природних ресурсів у вартість і прибуток, прояв людської індивідуальності [].

Таке визначення поняття «праця» поділяють багато сучасних науковців. Зокрема, А. Колот, О. Грیشнова та О. Герасименко розділяють це визначення. Вони також розглядають працю як процес перетворення природних ресурсів на вартість і прибуток, котрий здійснюється і управляється людьми під впливом як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішньої мотивації [].

На думку І. Фаріон та Л. Жук, праця – це організована трудова діяльність людей, кінцевою метою якої є виробництво матеріальних благ, продукування наукових ідей, надання послуг, накопичення, зберігання і передача знань, а також розподіл створених благ, обмін товарами та послугами, організація та управління діями задіяних працею осіб [1].

А. Бодюк [2] вирізняє особливості праці у виробничому процесі. На його думку, працю людей, що задіяні у виробничому процесі, доцільно розглядати як їхню власну систему дій по відношенню до сировини, органів управління машинами певної фізичної інтенсивності тощо. Тому елементи виробничого процесу слід розглядати не саму «робочу силу», а людську працю як використання ресурсу людини: фізичної сили, розумових здібностей, спеціальних знань, накопиченого виробничого досвіду або інших даних у процесі виконання роботи з виробництва продукту або управління виробничим процесом.

В. Мертенс, А. Чалий та С. Тарасенко [3] розглядають працю як власне людську діяльність, спрямовану на зміну та пристосування предметів природи до власних потреб. Характер праці, чим вона є для людини – непосильним тягарем в умовах експлуатації, чи першою життєвою необхідністю, чи свідомим творчим процесом, результати якого належать працівникові – все це залежить від форми власності на засоби виробництва і визначається виробничими відносинами, що панують у суспільстві, адже першою необхідністю є власність працівників на засоби виробництва. Хто володіє засобами виробництва, той розпоряджається результатами праці.

Отже, праця – це доцільна діяльність, яка за певних умов сприяє досягненню людьми своїх цілей.

Визначимо характеристику різних типів робочої сили та особливості їх класифікації (табл. 1.1) на основі узагальнення наукових робіт М. Акулова, А. Драбаніча, Т. Євася [12] А. Колота, О. Грیشнової, О. Герасименко [12;], Т. Збрицької, М. Татаревської, О. Сороки [13], В. Прасол [14] та інших.

Таким чином, вважаємо доцільним розглядати працю як цілеспрямовану, свідому, енерговитратну, керовану і контрольовану діяльність персоналу,

Таблиця 1.1 – Наукові підходи до класифікації різновидів праці на підприємствах

№	Класифікаційні ознаки	Види праці
1	За видами промислової діяльності	Праця працівників виробництва будівельних матеріалів, машинобудування, легкої промисловості та ін.
2	За результатами праці	Праця ефективна та неефективна
3	За тривалістю	праця постійна, тимчасова, сезонна
4	за різними категоріями	праця керівників, робітників, технічних службовців, професіоналів
5	за рівнем оплати	праця з низькою оплатою праці, середньою по галузі, вищою, ніж середня по галузі
6	за статтю, віком	праця чоловіків, жінок, різних вікових груп
7	за умовами праці	праця в нормальних умовах, в шкідливих умовах

результатом якої є виробництво матеріальних і нематеріальних благ, головну рушійну силу розвитку підприємства, найважливіший показник і сутність соціальної диференціації, а організацію праці – сукупність процесів і дій, що встановлюють і розвивають порядок трудового процесу та взаємовідносини працівників між собою і з засобами виробництва.

Т. Білорус, В. Бистрицький, Н. Волгін, В. Герасимчук, О. Грішнова, Г. Дмитренко, П. Журавльов, А. Калина, С. Карташов, В. Колпаков, Н. Маусов, Г. Щокін. Міщук, Ю. Одегов, О. Олійник, А. Розенплантер, Г. Щокін та інші науковці провели значну кількість досліджень, присвячених поняттю «персонал».

Переваги та недоліки різних підходів до трактування даної категорії узагальнено в таблиці 1.2.

Для більш глибокого дослідження основних теоретико-методологічних та практичних аспектів підвищення рівня продуктивності праці працівників підприємств з виробництва будівельних матеріалів варто розглянути сутність поняття «ефективність праці» як економічної категорії.

Ефективність (лат. *effectus*) означає дієвість, результативність або продуктивність. Ефективність характеризується будь-якою результуючою взаємодією [].

Ефективність є багатогранною, складною та всеосяжною категорією, і не можна заперечувати наявність різних підходів до розуміння її сутності.

Таблиця 1.2 – Трактуювання поняття «персонал» вітчизняними науковцями

Підхід до визначення поняття	Представники	Переваги	Недоліки
Кадри – основний штатний склад підготовлених, кваліфікованих працівників підприємств того чи іншого виду діяльності	Л.Б.Михайлова []	чітко виражені кількісна і якісна складова	крім постійних, є працівники на умовах контракту
Персонал – особовий склад підприємства, або частина цього складу	С.В. Мочерний []	практично використовується на вітчизняних підприємствах	персонал розглядається лише як особовий склад
Замість терміну «персонал» використовують термін «людські ресурси», як цінний ресурс, необхідний для досягнення стратегічних цілей підприємства	Л.В. Балабанова, О.В.Сардак []	гуманістичний погляд, при цьому працівники виступають найважливішим надбанням підприємства	разом з тим, при аналізі використовують поняття працівники підприємства
Персонал – сукупність постійних працівників, які отримали професійну підготовку і мають досвід практичної роботи	В.Г.Герасимчук, А.Е.Розенплен-тер []	окреслені професійна підготовка і досвід практичної роботи	до персоналу входять не тільки постійні працівники
Персонал – весь особовий склад підприємства, або частина цього складу, яка представляє групу за професійними або іншими ознаками	Ю.Є.Петруня, С.П.Коляда, Н.С.Ковтун []	вивчення категорії здійснюється з позиції системного аналізу	вказана тільки одна ознака
Персонал підприємства – сукупність фізичних осіб, які перебувають з ним як з юридичною особою у стосунках, що регулюються договором найму	А.В. Калина []	використовується на вітчизняних підприємствах	не визначено, за якими ознаками
Кадри – це перш за все люди, які характеризуються комплексом індивідуально-типових якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють значну роль	В.М.Колпаков, Г.А. Дмитренко []	значна увага приділяється психологічним властивостям людини	відсутня визначеність кількісної складової

Відповідно до першого підходу, який визначає ефективність з точки зору результативності, під ефективністю розуміють співвідношення між результатами та витратами. Історично перший підхід до трактування категорії «ефективність» з точки зору результативності був здійснений В. Петті та Ф. Кене, представниками класичної політичної економії у XVII столітті. Подальший

розвиток ця категорія отримала в роботах Д. Рікардо, який визначив її як «відношення отриманих результатів до витрат даного виду». Слід зазначити, що з того часу вона набула статусу самостійної економічної категорії.

Узагальнюючи теоретичні напрацювання економістів, можна виділити наступні основні концептуальні підходи до визначення поняття та рівня продуктивності праці.

Неокласична школа, яка прийшла на зміну класичній політекономії наприкінці ХІХ століття, також виявляла великий інтерес до категорії ефективності та розглядала її з точки зору результативності; В. Парето та Й. Шумпетер вважали, що під ефективністю слід розуміти співвідношення між витратами та результатами.

В межах даного підходу розглядається концепція ефективності за Парето. Ефективність за Парето характеризується розподілом ресурсів таким чином, що результати в одному напрямку не можуть бути покращені без погіршення в іншому напрямку [11].

Група вчених визначає зміст цієї категорії як «співвідношення між економічним або соціальним ефектом і витратами, необхідними для його досягнення».

Результати економічної діяльності зазвичай виражаються у вигляді випуску продукції (послуг) та прибутку, тому показниками ефективності є продуктивність та рентабельність.

Американська енциклопедія визначає ефективність як «відношення корисного виходу до витрат» як співвідношення між досягнутими результатами та використаними ресурсами []. Сучасний міжнародний стандарт менеджменту ISO:9000:2000 розглядає ефективність як співвідношення між досягнутими результатами та використаними ресурсами і запроваджує ресурсний підхід до визначення її сутності [].

Таким чином, можна побачити, що представники цієї наукової школи ототожнюють поняття «ефективність» та «результативність». Однак у цьому випадку ми погоджуємося з Т. Морщенком []. На його думку, ефективність представники цього напряму трактують як досягнення результатів, які не обов'язково є позитивними. На нашу думку, ефективність завжди є позитивною

величиною і характеризує приріст результатів порівняно із засобами їх досягнення. Якщо результативність вимірює результати у порівнянні із запланованими, то ефективність вимірює результати у порівнянні з фактично витраченими ресурсами. Таким чином, показники ефективності спрямовані на збільшення або покращення результатів, тоді як показники результативності – на зменшення витрат; М. Русінко [1] вважає, що ефективність можна оцінити лише таким чином і що це особливо важливо на етапі становлення або спаду життєвого циклу підприємства

Відповідно до другого підходу «ефективність» в економічній літературі також аналізується з точки зору досягнення мети. Основи цього підходу були закладені наприкінці XIX століття праксеологією – новітнім напрямом соціологічних досліджень, що оцінює методи діяльності з точки зору їхньої ефективності. Згідно з цим науковим напрямом, для того, щоб діяльність була ефективною, вона має бути гарантовано результативною, продуктивною або плідною, тобто досягати поставлених цілей, бути «правильною», точною, доречною, максимально наближеною до заданого зразка (норми), «чистою» і максимально уникати непередбачуваних наслідків і непотрібного додаткового залучення [1].

За даним підходом ефективність праці – це соціально-економічна категорія, яка визначає досягнення певних цілей і пов'язана з рівнем раціональності використання ресурсів, що використовуються в цьому процесі. З кількісного боку ефективність визначається співвідношенням між досягнутими результатами та понесеними витратами. З якісного боку – це співвідношення між результативністю та ефективністю понесених витрат [1]. У такому трактуванні сутність продуктивності праці як багатоаспектної соціально-економічної категорії розкриває понятійний апарат, схематично представлений на рис. 1.1.

Серед категорій, що характеризують ефективність праці, найбільш поширеною є продуктивність праці, яка на практиці визначається як відношення обсягу виробленої продукції до витрат робочого часу та чисельності працівників. Натуральний та трудовий методи, що визначають продуктивність праці, ґрунтуються на реальних даних і нормативних значеннях виробітку і є достатньо об'єктивними та адаптивними.



Рисунок 1.1 – Система понять, що характеризують ефективність праці

Якість праці як характеристику продуктивності слід розглядати з точки зору двох критеріїв: результативності праці та економічності витрат. Результативність праці розуміється як ступінь досягнення поставлених цілей, зокрема забезпечення конкурентоспроможності продукції та високої якості виконаних робіт (наданих послуг) за низкою споживчих характеристик. В якості критеріїв економічності витрат прийнята інтенсивність праці та ефективність використання матеріальних ресурсів.

Інтенсивність праці трактується як показник її напруженості, що вимірюється витратами фізичної та нервової енергії людини за одиницю часу.

Третій підхід до сутності поняття «ефективність» є соціально орієнтованим та цілеспрямованим. Прихильники цього підходу розглядають «ефективність» як ступінь задоволеності учасників, так званих «стейкхолдерів», процесом. Таким чином, загальна ефективність може бути досягнута лише за умови «звуження» розриву між інтересами стейкхолдерів. Даний підхід наразі активно розвивається вітчизняними та міжнародними дослідниками та є основою для розроблення нових концептуальних моделей управління ефективністю [1].

Четвертий підхід до трактування ефективності з'явився у процесі формування гуманістичної парадигми управління і визначається як інклюзивний. Його представники вважають, що ефективність – це ступінь досягнення організацією своїх цілей, її здатність використовувати навколишнє середовище для отримання обмежених ресурсів, її спроможність досягти максимально можливих результатів/мінімізувати витрати при заданому рівні витрат, якщо це необхідно для отримання визначених планом результатів, її здатність і готовність досягати своїх цілей шляхом залучення і використання «надійних» внутрішніх характеристик, а також ефективність слід розуміти в єдиному ключі як задоволеність споживача/клієнта [33].

П'ятий підхід полягає в тому, щоб забезпечити як мінімум задоволення специфічних вимог усіх структурних підрозділів, мотивація яких може суттєво відрізнятися. При цьому важливо виділити стратегічні складові та визначити ступінь їх впливу на підприємство в цілому [30].

Перелічені методологічні підходи до визначення сутності категорії ефективності є передумовами для аналізу поняття «ефективність праці» в сучасній науковій літературі (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Визначення сутності поняття «ефективність праці»

Автор	Визначення поняття «ефективність праці»
<i>«ефективність праці» у значенні «результативності праці»</i>	
Т.О. Галайда, Н.Б. Теницька [35]	Результативність праці, успішність або співвідношення отриманого виробничого результату і сукупності екстенсивних та інтенсивних затрат живої й уречевленої праці
Т.О. Погорелова [36]	Результативність праці; показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці
Л.А. Костін [37]	характеризується відношенням отриманого результату до витрат в усіх сферах трудової діяльності (виробництво, обслуговування, особисте господарство); найбільш загальним вираженням ефективності праці є відношення національного доходу до загальної чисельності трудових ресурсів
<i>ефективність праці з позиції досягнення мети</i>	
І. І. Чернега [38]	соціально-економічна категорію, яка визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети, співставлену із ступенем раціональності використання задіяних при цьому ресурсів
<i>ефективність праці досліджується з позиції задоволення процесом зацікавлених сторін</i>	
В.В. Новожилов [37]	більш широке поняття, ніж продуктивність; у ньому враховується не тільки кількість продукції, але і її відповідність потребам та елементам господарського ефекту праці
Д.П. Богиня [37]	сукупність тих загальноекономічних відносин, які виникають між людьми в процесі функціонування робочої сили суспільства та визначаються ступенем продуктивності всієї корисної праці; головним критерієм виміру Е. п. є відношення виробленого національного доходу до загальної чисельності працівників, які зайняті в національному господарстві в усіх сферах, як виробничій, так і невиробничій
<i>комплексний підхід вчених до поняття “ефективність праці”</i>	
К.В. Крикун [39,40]	обумовлюється сукупністю заходів і дій, спрямованих на підвищення результативності (віддачі) працюючих, з урахуванням їх структури, чисельності, якісного складу, функціонального призначення
Ю. В. Міронова [41]	деякий позитивний, відносний ефект, що є результатом, у більшості випадків, цілеспрямованої дії, яка визначається як відношення отриманого результату до усіх витрат, які сприяли даному ефекту з точки зору відповідного суб'єкту
М.А. Машенко, О.О. Пономаренко [42]	багатоаспектна економічна категорія, кожен з аспектів якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається у менш місткій категорії: продуктивність праці, продуктивна сила праці, якість праці, результативність праці тощо
Є.Акрамов [37]	відображення витрат праці та її результатів; при оцінці витрат слід порівнювати й оцінювати всі витрати виробництва, ефект від інновацій, ефективність використання всіх видів економічних ресурсів
А.С. Астахов [37]	відображення загального критерію економічної ефективності – зростання національного доходу, економію живої та уречевленої праці й ресурсів на одиницю продукції (робіт, послуг)

Автор	Визначення поняття «ефективність праці»
А.А. Водолазкий, А.І. Ревякін [37]	відношення витрат живої та минулої праці, які втілені в кожній одиниці виробленого продукту та є показником якості праці
А.І. Акмасв [37]	відношення між сукупним результатом праці, який оцінюється, виходячи з потреб суспільства та часу, а також між витратами праці та ресурсів; продуктивність праці є головною складовою її ефективності
<i>вибірковий підхід вчених до поняття “ефективність праці”</i>	
В.Н. Белкін [37]	величина корисного ефекту в одиницю робочого часу
О.О. Турецький [37]	трудова діяльність при її вимірі в співвідношенні витрат і результатів праці

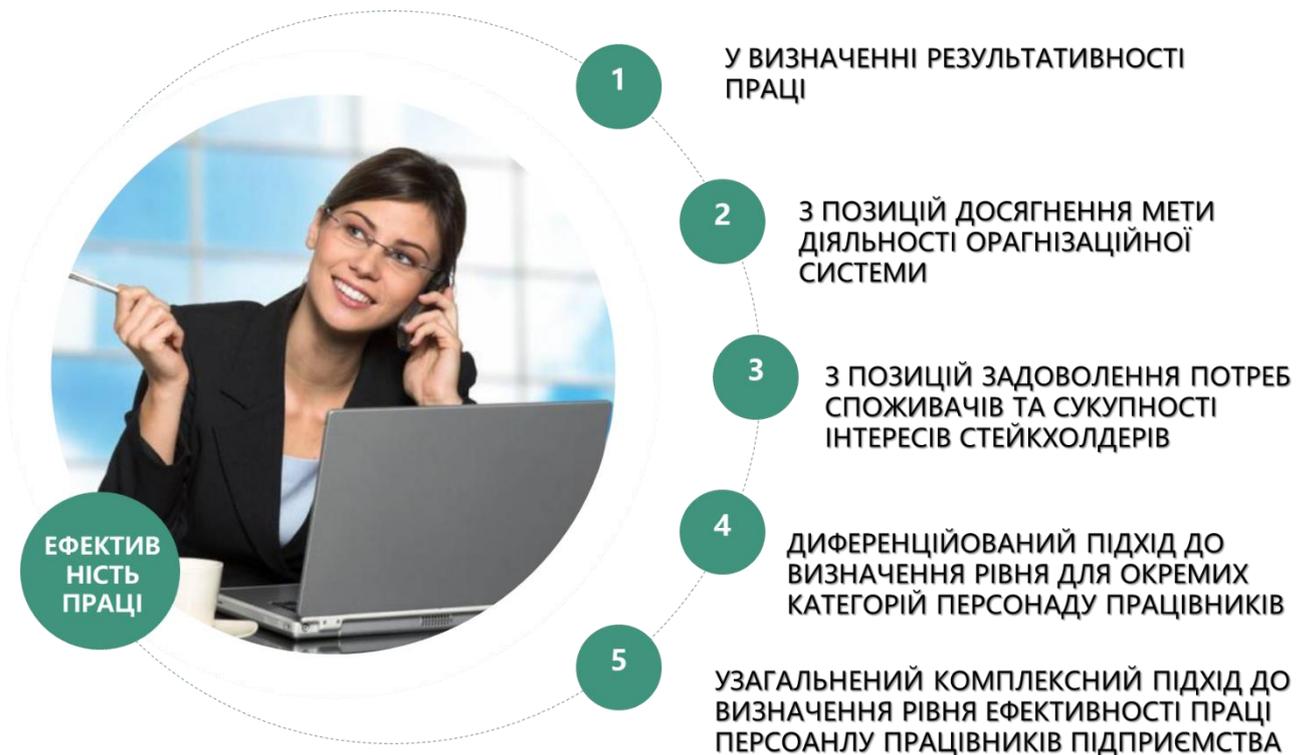


Рисунок 1.2 – Підходи до визначення сутності поняття «ефективність праці»

Досліджуючи наукові підходи до визначення дефініції «ефективність праці», ми зіткнулись із ситуацією, коли деякі учені ставлять знак рівності між поняттями «ефективності» і «продуктивності» праці у своїх наукових дослідженнях. Зокрема, представниками цієї групи є М.Х. Мескон, Н. Альберт, Ф. Хедоурі (США) [43], В.О. Єрьоменко та С.В. Луганінов [37]. Проте зміни в сучасному економічному та соціальному житті вимагають докорінно іншого підходу до розуміння оцінювання результатів праці при одночасному збереженні значення та ролі категорії продуктивності праці. По-перше, в умовах розвинутої ринкової економіки, коли суспільне виробництво орієнтоване на задоволення

конкретних потреб споживачів, прибуток підприємства залежить від виробленого ним продукту та попиту на нього на ринку. Ці умови вимагають використання більш широкої категорії, ніж продуктивність праці, яку ми називаємо ефективністю праці. По-друге, сучасна науково-технічна революція гарантує розроблення і виробництво різних видів високоякісної продукції, збільшення її випуску і зниження витрат на робочу силу. Ці багатогранні наслідки праці недостатньо враховуються та оцінюються в рамках категорії продуктивності праці. Це пов'язано з тим, що зростаюча роль науковців, конструкторів, інженерів і техніків, які беруть участь в експериментальному виробництві нових моделей машин, обладнання та споживчих товарів, також розширює сферу застосування категорії ефективності праці. По-третє, в сучасному суспільстві зростає обсяг і значення праці в нематеріальному секторі суспільного виробництва, а результати цієї праці набувають різних конкретних форм. Оцінка результатів праці в нематеріальній сфері суспільного виробництва може ґрунтуватися на категорії ефективності праці.

Отже, ефективність праці є ширшим поняттям, ніж продуктивність праці, оскільки враховує не тільки кількість продукції (робіт, послуг), чисельність працівників або витрачений час, а й усі витрати, пов'язані з її виробництвом, і є найважливішим чинником, що визначає витрати і ціни на ринку збуту в ринкових умовах. Враховуючи, що фактори виробництва за своєю природою різні і не можуть бути узагальнені, а технологія не є одиницею виміру, ми вважаємо, що новий концептуальний підхід до розуміння оцінки результатів праці ґрунтується на тому, що загальний випуск продукції логічно розглядати як результат праці. У цьому контексті терміни (показники) «продуктивність праці» та «ефективність виробництва» є взаємопов'язаними та взаємозалежними. Водночас проблема оцінювання ефективності праці взаємозв'язана з проблемою економічного оцінювання виготовленої продукції (робіт, послуг) та оцінювання результатів праці.

Аналіз існуючих наукових поглядів на сутність понять «ефективність праці» та «продуктивність» свідчить про недоцільність розгляду економічної категорії «ефективність праці» лише у співвідношенні з витратами живої праці, адже таке порівняння призводить до дисбалансу між оцінкою загального

економічного ефекту від результатів праці та основними стимулами до підвищення продуктивності праці.

Для того, щоб узагальнити погляди науковців, наведемо основні відмінності між продуктивністю та ефективністю праці (рис. 1.3).

Слід зазначити, що ринкові перетворення в пострадянській економіці мали негативний наслідок – послаблення інтересу до традиційно важливих питань економічної науки, таких як вимірювання та забезпечення високих стандартів ефективності праці працівників виробничих підприємств реального сектору національної економіки. Сьогодні відповідні показники або взагалі не включаються до офіційної статистики, або включаються в урізаному вигляді і практично не використовуються ні в процесі формування національних стратегій промислового розвитку, ні при ході планування на рівні національної економіки макроекономічних показників діяльності підприємств. Водночас, згідно з економічною літературою, в ринкових умовах немає необхідності шукати або планувати шляхи підвищення рівня ефективності праці персоналу на національному рівні, оскільки ринок є саморегульованим. Водночас передбачається, що можливі труднощі у підвищенні рівня продуктивності праці працівників підприємств має вирішувати керівництво.

Більше того, в Україні не існує законодавчих актів або концептуальних державних планів, які б гарантували вдосконалення та регулювання соціально-трудових відносин та визначали система показників для оцінювання ефективності праці персоналу та її рівня як економічної категорії. Наприклад, Закон України «Про оплату праці» [44] пов'язує з продуктивністю праці визначення результатів праці та заробітної плати персоналу. Водночас фінансування заробітної плати працівників суб'єктів господарювання формується на основі отриманого ними доходу, який по суті є результатом забезпечення високого рівня виробництва та ефективності праці. Більше того, сутність поняття «ефективність праці персоналу» не міститься в жодній статті Кодексу законів про працю України, яка визначає право громадян спрямовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці. Воно не розглядається ні в розділі IV «Робочий час» як інструмент регулювання його тривалості за певних умов, ні в розділі VI «Нормування праці» як основа для перегляду норм праці та

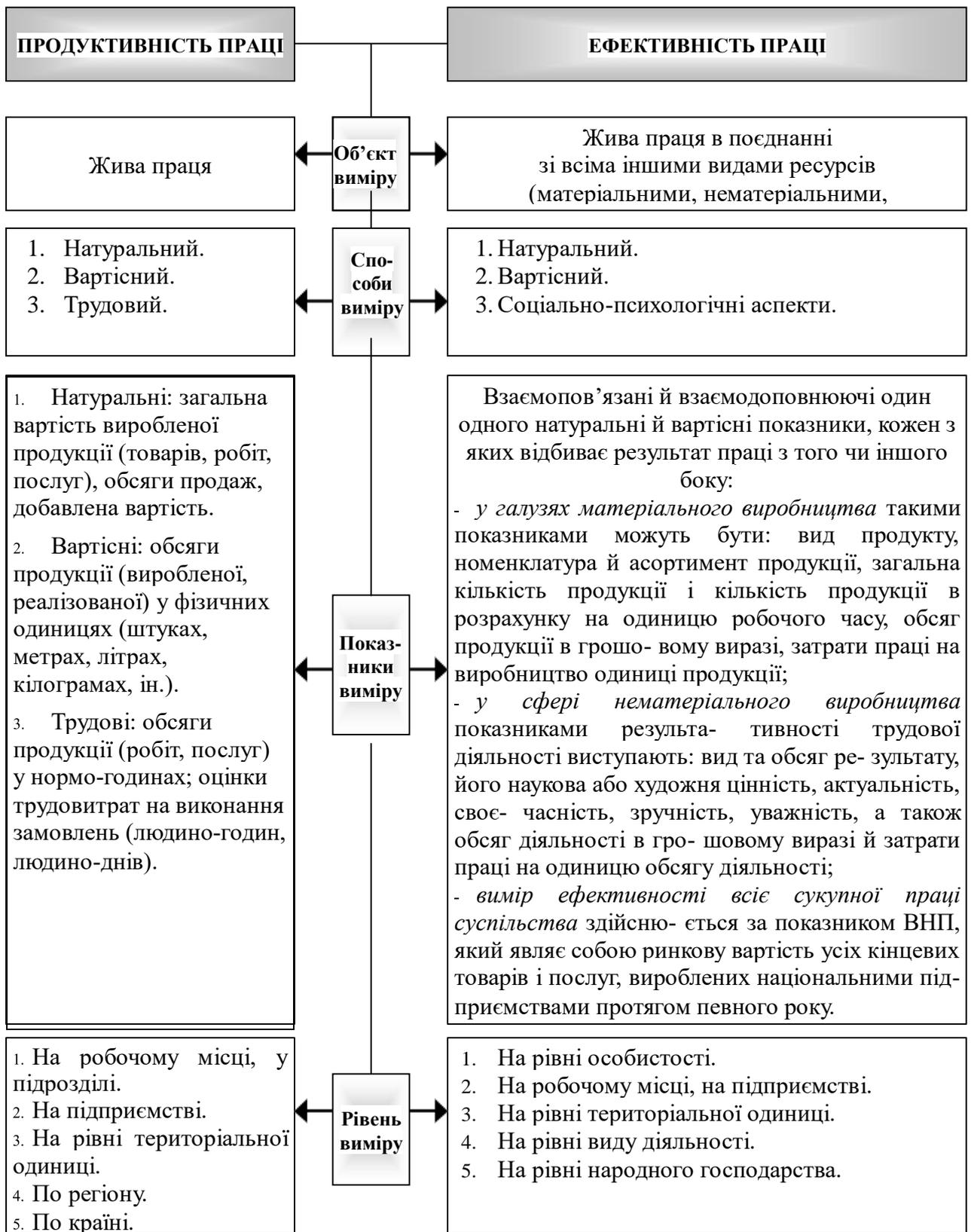


Рисунок 1.3 – Сутнісні відмінності між продуктивністю та ефективністю праці

встановлення заробітної плати працівників, ні в розділі VII «Оплата праці» як основний засіб коригування рівня заробітної плати при зміні рівня продуктивності праці. Закон України «Про колективні договори і угоди» [45], який є нормативно-правовим актом, покликаним регулювати трудові відносини та соціально-економічні інтереси працівників і адміністрації, також не містить посилань на показники ефективності роботи персоналу (ст. 7 «Зміст колективного договору», ст. 8 «Зміст договору, угоди»).

Водночас країни з розвиненою ринковою економікою досягли різкого зростання виробництва в реальному секторі національної економіки, головним чином, завдяки підвищенню рівня результативності та ефективності праці найманого персоналу. Підґрунтям економічних показників цих країн завжди була висока продуктивність праці, яка є загальним індикатором суспільного прогресу. В цьому контексті особливого значення набуває дослідження показників вимірювання рівня продуктивності праці персоналу підприємств реального сектору економіки, методів та факторів її зростання.

1.2. Методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів підприємства

З нашої точки зору, сутність категорії «оцінювання ефективності праці» найкраще розкриває А.Д. Корягіна [46], котра розуміє оцінку результативності персоналу як безперервний моніторинг, котрий включає розрахунково-аналітичну діяльність за такими напрямками:

- 1) обчислення статичних показників ефективності, що характеризують рівень продуктивності праці на певний момент або період;
- 2) розрахунок показників ефективності (показників, що характеризують зміну статичних показників у часі) та вивчення їх динаміки;
- 3) дослідження наявних тенденцій у зміні показників ефективності праці персоналу;
- 4) вивчення впливу показників ефективності праці персоналу на ефективність господарської діяльності підприємства.

Погоджуємось з думкою О.Булавки та Н.Германюка [47], що аналіз ефективності праці слід проводити через розрахунок співвідношення між кількістю вироблених матеріальних і нематеріальних благ та кількістю використаних у цьому процесі трудових ресурсів.

О. Тюпішева у своїй роботі, присвяченій реальному сектору економіки, дотримується думки, що структура системи оцінювання ефективності праці персоналу підприємств реального сектору економіки має базуватися на наступних складових: якість оцінки рівня ефективності праці персоналу, критерії оцінювання, методи оцінки та показники. Згідно її думки, загальна оцінка, аналіз і планування рівня продуктивності праці всього персоналу є основними показниками діяльності підприємства, що здійснюється в короткостроковому (тактичному) і довгостроковому (стратегічному) періодах. Іншими словами, на найвищому рівні ієрархії продуктивність праці персоналу відображається на загальних результатах і стані підприємства. На нижчих рівнях ієрархії оцінюється ефективність структурних підрозділів/груп, відповідальних за виконання конкретних завдань, функцій або бізнес-процесів. Для того, щоб оцінити рівень ефективності діяльності певної категорії працівників, необхідно реалізувати ідею встановлення збалансованої системи ключових показників, кількісних та якісних критеріїв або індикаторів. Це необхідно для визначення рівня якості виконання завдання/функції, ступеня їх складності, необхідного часу та компетентності. Ефективність роботи персоналу оцінюється за такими критеріями, як організаційна, соціальна та економічна ефективність [48].

На думку О. Тюпішевої, оцінювання ефективності праці персоналу – це складний і довготривалий процес, котрий включає групу різних методів оцінювання (статистичні, економіко-математичні, експертні, соціологічні), розроблення і застосування великої кількості різноманітних груп показників, а також застосування різних індикаторів. Доцільно використовувати поряд зі стандартними статистичними показниками оцінювання ефективності, нові, штучні показники, що враховують специфіку діяльності підприємства, особливості основних технологічних процесів і способу роботи структурних підрозділів. Для порівняння рівня ефективності підприємства в цілому та окремих структурних підрозділів корисно також використовувати інтегральні

показники, які можуть бути використані для формування рейтингів та оцінки роботи корпоративного суб'єкта в цілому [48].

Серед експертних методів виділяється метод Дельфі, який являє собою колективну оцінку експертів. Точність і достовірність досліджень, заснованих на експертних оцінках, визначається насамперед складом експертної групи, рівня кваліфікації, обсягу знань, мудрості і компетентності, креативності мислення, так званої розсудливості, наявності або відсутності «практичної мудрості» і далекоглядності в певних галузях знань і застосувань.

Експерти повинні вміти узагальнювати власний і зовнішній (кращий світовий) досвід досліджень і розробок з конкретних питань і, відповідно, достовірно оцінювати відносну важливість використання тих чи інших показників (факторів, індикаторів, чинників розвитку), ймовірність настання подій тощо [41].

Б. Грабовецький, Ю. Миронова та О. Мороз наводять загальну характеристику існуючих методів аналізу ефективності праці працівників:

- соціально-економічна ефективність використання людських ресурсів, яка базується на концепціях економічної та соціальної ефективності і зосереджує увагу на продуктивності та прибутковості праці із коригуванням на якість використання засобів виробництва для оцінки успішності використання людських ресурсів у досягненні цілей організації;

- оцінювання ефективності праці, засноване на операціоналізації ефективності управління людськими ресурсами за допомогою п'яти показників: ефективність роботи, матеріальна ефективність виробничих процесів, нематеріальна ефективність виробництва, відношення до роботи і ставлення до інших людей.

- оцінка ефективності праці з точки зору її зв'язку з оплатою праці. В такому випадку ефективність праці доцільно розглядати як економічну категорію, нерозривно пов'язану з ефективністю економічної діяльності, і оцінюється за допомогою таких показників, як коефіцієнт використання робочої сили (оцінюється шляхом порівняння обсягу виробництва з кількістю людей, задіяних в економіці (економічній діяльності), і відображає зміну продуктивності праці за кожним видом діяльності).

– шляхом порівняння результатів економічної діяльності з фактично використаними ресурсами протягом періоду, що аналізується, або із застосованими ресурсами (сукупністю живої та уречевленої праці), котрі задіяні у виробництві товарів і послуг.

– результативності економічної діяльності. При цьому вважається, що ефективність використання людських ресурсів характеризує і ефективність праці, і продуктивність, і прибутковість. Вона реалізується за допомогою наступних показників: 1) результативність (досягнення поставлених цілей); 2) економічність (ступінь використання ресурсів); 3) якість (ступінь дотримання вимог і стандартів); 4) прибутковість (відношення загального доходу до витрат на оплату праці); 5) продуктивність (відношення обсягу виробництва до витрат на оплату праці); 6) інноваційність (ступінь використання персоналом науково-технічного потенціалу) [41].

Т. Збрицькою, М. Татаревською, О. Сорокою [18] представлена наступна методологія оцінки показників ефективності:

- порівняння (аналізований рівень порівнюється з нормативною базою та даними попередніх періодів цієї ж або подібних компаній);
- групування (групування та порівняння груп для характеристики явища);
- аналіз (вивчення впливу окремих елементів на об'єкт шляхом їх поелементного аналізу);
- деталізація (декомпозиція, розбиття узагальнених показників на окремі показники за певними ознаками);
- узагальнення (узагальнена форма представлення різних показників для оцінки процесу);
- експертна оцінка (висновки експерта з певної проблеми або теми аналітичної оцінки);
- статистичний аналіз (методи статистичної обробки, формульні таблиці, складання рядів даних).

О. Барабан, В. Ільїнський [49] виділяють наступні методичні підходи до оцінки ефективності управління підприємством:

- порівняння витрат і кінцевих результатів;
- використання збалансованої системи показників;

- використання факторного аналізу кінцевих показників ефективності
- застосування емпіричних формул, що характеризують ефективність, виведених на основі кількісних залежностей, отриманих в результаті кореляційного аналізу;
- розрахунок інтегральних показників. інтегральні показники будуються на основі інтеграції окремих коефіцієнтів ефективності управління;
- нормативний підхід: полягає у зіставленні фактичних витрат до нормативними;
- якісна експертна оцінка.

З вищевикладеного можна зробити висновок, що система методів оцінки рівня продуктивності праці придатна для використання у діяльності підприємств реального сектору економіки. Їх особливості та моменти, які необхідно враховувати при їх використанні, представлені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3 – Характеристика основних методів оцінювання рівня ефективності праці персоналу підприємств реального сектору національної економіки

Назва методу оцінювання	Характеристика методу		
	Особливості використання	Переваги	Недоліки
1	2	3	4
Соціально-економічна ефективність діяльності персоналу	Аналізуються поняття економічної та соціальної ефективності; оцінюється ступень реалізації персоналом організаційних цілей діяльності, перш за все, продуктивність та рентабельність праці з урахуванням якості використання засобів виробництва	Можливість відстеження і аналізу комплексу показників ефективності	Дає надмірно узагальнені результати, не дозволяє проводити детальне оцінювання
Ефективність управлінського процесу	Проводиться на основі операціоналізації процесу управління персоналом		
Оцінювання рівня ефективності праці у взаємозв'язку з її оплатою	Ефективність праці розглядається як економічна категорія, що пов'язана із ефективністю економічної діяльності підприємства у цілому	Оцінювання проводиться зазначенням коефіцієнта використання робочої сили – на основі порівняння обсягів виробництва та чисельності зайнятих в	Оцінка здійснюється за певним напрямом, не враховує інших напрямів формування показників ефективності

Назва методу оцінювання	Характеристика методу		
	Особливості використання	Переваги	Недоліки
1	2	3	4
		економічній діяльності організації, який демонструє, як змінюється продуктивність праці в кожному виді діяльності	
Зіставлення показників господарської діяльності зі спожитими/застосованими ресурсами	Результати господарської діяльності зіставляються з фактично спожитими ресурсами (поточними витратами), або із застосованими ресурсами (сукупністю живої та уречевленої праці), які залучено до участі у виробництві товарів (послуг) за даний період	Враховує використання всіх виробничих ресурсів (основні засоби, оборотні кошти, чисельність працівників), теоретично придатний для оцінювання загального рівня економічної ефективності використання персоналу підприємства	Дає надмірно узагальнену оцінку
Методика комплексного вимірювання результативності	Вважається, що результативність персоналу одночасно характеризує рівень ефективності праці, рівень її продуктивності, прибутковості діяльності підприємства	Методика базується на ототоженні понять ефективності та результативності, вважаючи першу складовим елементом кінцевого результату діяльності підприємства реального сектору економіки	Не враховується та обставина, що ефективність є відносною категорією, тоді як результативність виступає грошовою оцінкою отриманого результату фінансово-господарської діяльності
Статистичний Порівняння	Метод реалізується на основі всебічного аналізу великого масиву різноманітних статистичних даних	Можливість відстеження і аналізу статистичних показників вимірювання рівня ефективності праці та резервів її зростання, порівняння їх в динаміці та структурі	Дає узагальнену оцінку Виникають проблеми кількісних та якісних порівнянь

В результаті впровадження методів експертного оцінювання науковцями, зокрема М. Мащенком та О. Пономаренком [50], було розроблено систему показників для вимірювання впливу факторів на рівень продуктивності праці працівників підприємств реального сектору економіки (табл. 1.4).

Сутність проблеми щодо оцінювання рівня ефективності праці є в тому, що він не може бути оцінений з урахуванням лише звуженого переліку основних показників, не кажучи вже про якийсь один показник. Знаходимо доцільним також погодитися з твердженням про те, що оцінювання рівня ефективності

Таблиця 1.4 – Система показників для вимірювання впливу факторів на рівень продуктивності праці працівників підприємств реального сектору економіки

Група показників	Склад
Показники особистісного рівня формування	<ul style="list-style-type: none"> - коефіцієнт рівня освіти кадрів, отриманої за рахунок підприємства; - коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня працівників; - коефіцієнт стажу; - коефіцієнт, який характеризує рівень суміщення професій; - коефіцієнт трудової дисципліни.
Показники формування на рівні виробничого підрозділу	<ul style="list-style-type: none"> - коефіцієнт зниження норми часу за рахунок підвищення норми виробітку на певну величину; - приріст середньої заробітної плати за рахунок зростання рівня продуктивності праці; - темп зростання витрат робочого часу; - коефіцієнт раціональності прийомів праці; - коефіцієнт умов праці.
Показники колективного рівня формування	<ul style="list-style-type: none"> - коефіцієнт збільшення обсягів продажу продукції; - індекс витрат на виробництво продукції; - індекс заробітної плати та інших соціальних виплат за рахунок чистого прибутку; - приріст продуктивності праці; - приріст фондоозброєності праці.
Показники, що вимірюють вплив факторів зовнішнього середовища	<ul style="list-style-type: none"> - коефіцієнт зміни рівня мінімальної заробітної плати; - коефіцієнт зміни рівня гарантованих державою доплат; - коефіцієнт зміни оподаткування грошової одиниці; - коефіцієнт зміни кількості гарантованих державою доплат; - коефіцієнт зміни рівня прожиткового мінімуму.

праці на підприємствах реального сектору економіки є одним з найважливіших завдань. Це пов'язано з тим, що якість і точність таких оцінок визначають точність і результативність усіх подальших дій, спрямованих на створення ефективного механізму управління ефективністю праці [51].

Оцінка рівня ефективності праці персоналу може бути зведена до здійснення тривалого і складного процесу моніторингу. Реалізація цього процесу дозволяє керівникам перевести стратегічні цілі підприємства в чіткі плани роботи підрозділів і персоналу та відстежувати результати їх діяльності на основі системи оціночних показників.

Т. Погорелова виокремлює три основні рівні оцінювання:

1. Щоденна оцінка професійної діяльності (сильні та слабкі сторони). Частота – один раз на день, один раз на тиждень. Здійснюється за допомогою опитувальників, заснованих на фактичній поведінці та обговореннях. Може

використовуватися для забезпечення зворотного зв'язку з метою зміни поведінки або навчання оцінюваного працівника.

2. Періодичне оцінювання ефективності. Проводиться кожні півроку або раз на рік. Методи включають анкетування, інтерв'ю та обговорення, засновані на фактичній поведінці та результатах роботи. Метою оцінки є визначення майбутнього потенціалу та вдосконалення спільних завдань.

3. Одноразова або безперервна оцінка потенціалу за допомогою тестів. Використовується для прогнозування кадрів та планування кар'єри [36].

Розглянемо більш детально поняття шкал та критеріїв оцінювання діяльності персоналу на підприємствах.

Зокрема для оцінки рівня ефективності роботи персоналу М. Русінком запропоновано використання п'ятибальної шкали оцінювання: п'ять балів – це рівень показників, які повністю відповідають потребам, а один бал – рівень показників, які не повністю відповідають очікуваним потребам [52].

За методичним підходом В. Гриньової та Г. Писаревської використовується 10-бальна шкала оцінювання, де 0 балів означає низький рівень, а 10 балів – дуже високий рівень необхідних навичок та компетенцій. [53].

Заслуговує на увагу шкала для оцінки рівня ефективності трудової діяльності працівників підприємств з виробництва будівельних матеріалів, використовувана М. Бурмакою, Т. Бурмакою [54]: відмінно (5), дуже добре (4), добре (3), задовільно (2), незадовільно (1).

Задля цієї ж мети О. Бурлаченко застосовує спрощену шкалу – позитивна (відмінна), добра, задовільна і негативна (незадовільна). [55]

Що стосується природи стандартів ефективності праці, то доцільно чітко розмежовувати економічні та соціальні критерії ефективності праці. В якості економічного критерію слід вважати зростання продуктивності праці та досягнення максимальних суспільно корисних результатів при мінімальних витратах праці. В свою чергу, кількість вільного часу і ступінь його раціонального використання є соціальним критерієм [56].

За критерієм ефективності праці Т. Збрицька, М. Татаревська, О. Сорока приймають ступінь відповідності досягнутого рівня виробництва потребам суспільства у виробництві суспільно корисних товарів і послуг [18].

1.3. Показники, що характеризують ефективність праці підприємства

Для оцінки рівня ефективності праці працівників підприємств можуть використовуватися якісні та кількісні критерії/показники (час, продуктивність, витрати тощо). Оцінювання може охоплювати ефективність діяльності, ефективність виконання службових завдань (якщо виконувані завдання чітко регламентовані), досягнення поставлених цілей, рівень кваліфікації, особистісні риси, особливості трудової поведінки тощо.

З різноманітних джерел [29; 19; 57; 58; 59] відомо, що основним показником оцінки рівня ефективності діяльності персоналу є продуктивність його праці, яка характеризується співвідношенням між її результатами та витратами:

$$П = \frac{Q}{R_n} \quad (1.1)$$

де $П$ – продуктивність праці, грн. на одного працівника;

Q – обсяг виробленої продукції, грн.;

R_n – кількість працівників, осіб.

На думку дослідників, які вивчали вплив постіндустріальної революції на сферу трудової діяльності, продуктивність праці – це продукт або результативність певного виду праці. Вона може визначатися кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, рік), або кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції. [60] Ми погоджуємося з тим, що доцільно говорити про продуктивність праці, землі, капіталу та підприємництва з чітким розмежуванням між чотирма факторами виробництва: продуктивністю праці, продуктивністю землі, продуктивністю капіталу та продуктивністю підприємництва (підприємницьких здійсностей). Цілком зрозуміло, що загальна ефективність/продуктивність може бути виражена як сума рівнів продуктивності використання окремих видів ресурсів [61].

Американська енциклопедія [28] визначає продуктивність як категорію, котра застосовується в економічних процесах для характеристики того, наскільки добре або ефективно ресурси економіки використовуються у виробничому процесі. У США використовуються два типи показників продуктивності: 1. «валова продуктивність» – загальна продуктивність, що визначається як відношення індексу реального випуску до індексу реального використання ресурсів; 2. «часткова продуктивність» – відношення реального випуску до реального використання певного ресурсу.

Німецька економічна енциклопедія [62] визначає продуктивність праці як засіб вимірювання участі окремих осіб, секторів, підприємств, галузей або економіки в цілому та визначення ефективності трудової діяльності у використанні факторів виробництва. Це відношення вартості виробленої продукції (вимірюваної, наприклад, як реальний валовий національний продукт або реальна сукупна вартість) до кількості працівників або відпрацьованих годин. Ця величина зростає зі зростанням заробітної плати.

Українські вчені О. Грішнова, А. Пасека, С. Пасека [17] дають визначення продуктивності праці як важливого показника, котрий характеризує трудовий процес та виражається як співвідношення між виробленою продукцією (послугами) та відповідними прямими витратами праці. Вони також підкреслюють, що в короткостроковій перспективі, при вирішенні проблем невеликої виробничої одиниці (підрозділу), керівництво цікавить лише безпосередня праця її працівників, і ми повністю з цим згодні.

Поняття продуктивності праці поширюється на всі категорії і професії персоналу підприємства, проте охарактеризує лише витрати живої праці, іншими словами – продуктивність праці лише виробничого персоналу [63].

Окреме оцінювання продуктивності праці інженерно-технічних працівників (фахівців, котрі зайняті виконанням звичайних функцій управління, здійсненням технічного, організаційного та економічного керівництва виробничим процесом та організацією діяльності промислово-виробничого персоналу) є ускладненим через наступні причини. Розумова праця, на відміну від фізичної, часто продовжується і в позаробочий час, іноді проти волі людини,

для пошуку альтернативних рішень складних проблем або для виконання інших завдань [64].

О. Єгорова, В. Собкар [65] принагідно пропонує розширити перелік показників ефективності для ІТП (аналітичних послуг). Зокрема, використовувати наступні:

1. співвідношення між сумою приросту річного доходу (прибутку) та витрат, понесеними на виконання досліджень, і результатами, котрі забезпечили отримання цього приросту.

Формула визначення економічної ефективності K_e виглядає наступним чином:

$$K_e = \frac{E}{B} \quad (1.2)$$

де E – економічний ефект від впровадження рекомендацій за результатами аналізу, грн.;

B – витрати на виконання та впровадження досліджень.

Величина економічного ефекту розраховується як різниця між вартістю B_1 використання базового процесу (технології, матеріалів) та новою вартістю B_2 , що базується на нових, науково доведених:

$$E = B_1 - B_2 \quad (1.3)$$

2. Співвідношення між економією від зниження собівартості продукції та витратами на впровадження і виконання рекомендацій, що призвели до цієї економії

3. Розмір чистого прибутку (доходу) на кожну гривню витрат (заробітної плати) підрозділу економічного аналізу.

4. Розмір чистого прибутку (доходу) на одного працівника служби економічного аналізу.

Слід зазначити, що використання на практиці цього методу не завжди є можливим, оскільки за результатами аналізу іноді неможливо чітко визначити економічні ефекти від впровадження рекомендацій.

Окрім продуктивності праці, Г. Осовська та О. Крушельницька [66], додатковими показниками продуктивності персоналу визначають співвідношення темпів зростання продуктивності праці до темпів зростання заробітної плати, середньорічну заробітну плату працівника, загальні втрати робочого часу на одного працівника та плинність кадрів. Качмарик [67] – фонд оплати праці, чисельність працівників, середня заробітна плата на одного працівника, продуктивність праці, співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати до продуктивності праці. А. Калина [68] – трудомісткість; коефіцієнт змінності; виробіток; загальна кількість відпрацьованих годин; частка фонду споживання у прибутку; витрати на оплату праці на одиницю продукції; частка витрат на оплату праці у загальних витратах на виробництво. В. Талах, Т. Талах [57] – показники, що характеризують використання робочого часу та продуктивність праці; О. Дяченко [69] – кількість відпрацьованих годин одним працівником, зайнятим у промисловості; прямі витрати праці на виробництво 1 м³ певної продукції; О. Доучаєв [70] – рівень освіти працівників та його відповідність займаній посаді. Це дозволяє визначити реальний стан підприємства, оцінити раціональність використання людських ресурсів функцією управління та зробити кваліфіковані висновки про рівень забезпечення підприємства необхідними фахівцями.

А. Шахно, Г. Лашкун, Б. Голобородько [34] вважають, що залежно від характеристик, які використовуються при визначенні продуктивності праці, отриманих вигод та понесених витрат можна сформулювати наступні показники ефективності праці:

- продуктивність праці;
- трудомісткість (зворотний показник продуктивності праці, що відображає час, витрачений на виробництво одиниці продукції)
- рентабельність праці;
- ефективність використання робочого часу:

$$E_{\phi} = \frac{\Phi_{\text{факт}}}{\Phi_{\text{еф}}} \quad (1.4)$$

де E_{ϕ} – ефективність використання робочого часу;
 $\Phi_{\text{факт}}$ – фактично відпрацьований робочий час;
 $\Phi_{\text{еф}}$ – реальний (ефективний) фонд робочого часу.

– показники, що характеризують використання фонду заробітної плати (наприклад, середня заробітна плата, підвищення заробітної плати).

Для оцінювання та аналізу продуктивності праці рекомендується використовувати комплексну систему показників продуктивності праці, яка, на думку прихильників цієї точки зору, включає значну частину вищезазначених індикаторів.

Офіційний ресурс [71] рекомендує використовувати такі алгоритми аналізу стану та продуктивності робочої сили

- Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили;
- Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили; Аналіз використання фонду робочого часу
- Аналіз продуктивності праці
- Виявлення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Для того, щоб краще оцінити продуктивність праці, А. Шахно, Г. Лашкун та Б. Голобородько [71] пропонують доповнити вищезазначену методику наступними напрямками аналізу:

- заробітна плата: її аналіз має здійснюватися в комплексі з аналізом продуктивності праці та чисельності персоналу;
- системи мотивації праці та економічної відповідальності
- аналіз інших показників, що відображають продуктивність праці (рентабельність праці, інтенсивність праці).

Л. Неопіфанова [72] вважає, що рівень продуктивності праці за умов ринкової економіки може бути охарактеризований системою взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих натуральних і вартісних показників, які відображають

результати праці і можуть бути використані економічними механізмами ринкової економіки. Для того, щоб ефективно використовувати показники продуктивності та ефективності праці, їх необхідно спочатку правильно визначити та оцінити.

Необхідна ідентифікація та оцінка неможлива без використання рентабельності праці. Показник рентабельності праці є більш універсальним, ніж показник продуктивності праці, оскільки він характеризує співвідношення між вигодами, отриманими від використання ресурсів, і відповідними витратами праці. Цей показник є важливим для менеджерів підприємств, оскільки фокусується на загальних фінансових результатах, а не на прибутковості виробленої продукції. У контексті поточної виробничо-фінансової діяльності не існує прямого зв'язку між прибутком і продуктивністю або рентабельністю праці. Не обов'язково продуктивність праці та прибуток змінюються в одному напрямку. Збільшення прибутку за рахунок цінових факторів можливе навіть при низькій продуктивності праці. Це, зрештою, негативно впливає на рентабельність праці та загальну привабливість бізнесу як для працівників, так і для інвесторів.

О. Сукач [73] притримується думки, що система показників ефективності має базуватися на класичному розумінні їхньої природи. Показники повинні розраховуватися, базу на основі визначення співвідношення результатів до витрат і ресурсів. Іншими словами, результати повинні співвідноситися з витратами (ресурсами), які були використані для їх досягнення. Система індикаторів повинна включати всі типи результатів, а також всі типи витрат та джерел ресурсів, котрі використовуються для отримання кожного із видів результатів.

Поняття ефективності є ширшим, ніж продуктивність праці, оскільки відображає не лише кількісні результати праці, а й її якісні результати. Тому автор пропонує вимірювати рівень продуктивності праці через показники виробничо-фінансової діяльності, такі як обсяг виробництва, обсяг реалізації, валовий прибуток та чистий прибуток. Іншими словами, пропонується використовувати як показники прибутку, так і показники продуктивності праці. Що стосується якісних результатів, то автор вважає, що їх можна оцінити за

допомогою показників рівня конкурентоспроможності та якості продукції підприємства.

Дотримуючись традиційної методології оцінки продуктивності праці на підприємствах, автор поділяє показники продуктивності праці на витратні та ресурсні, а також на прямі та зворотні залежно від взаємозв'язку між показниками.

Ю. Мироною запропоновано підхід, за якого оцінюватимуться три групи показників, що відображають кількісні та якісні аспекти діяльності працівника:

1. показники персональної оцінки: аналіз заробітної плати працівника; аналіз рівня освіти працівника; аналіз вікової структури працівника; аналіз наявності програм підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників та відповідності кваліфікації працівника ступеню складності роботи; аналіз дисциплінованості працівника; аналіз стажу роботи працівника на підприємстві, аналіз рівня мотивації праці робітників.

2. показник сукупної продуктивності живої праці та сукупної продуктивності засобів і предметів праці, який оцінює рівень ефективності виконання робіт працівниками (робітниками) під час виробничої діяльності підприємства. Оцінка здійснюється за допомогою наступних показників: рівень продуктивності праці, виробіток (кількість продукції, виробленої за одиницю часу), трудомісткість (витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції), продуктивність фонду оплати праці, фондоозброєність та матеріаломісткість.

3. ефективність (результативність) праці працівників у досягненні основних цілей господарської діяльності підприємства: показники прибутковості праці працівників, рентабельності праці працівників, рентабельності витрат, рівня науково-технічного розвитку підприємства [74].

Слід зазначити, що ці показники показують ефективність використання робочого часу, дієвість системи оплати праці та умови праці, створені на підприємстві. Однак ці показники не визначають рівень продуктивності праці окремих працівників і не є комплексними.

Для зручності використання показники оцінки рівня продуктивності праці персоналу мають бути узагальнені та систематизовані:

– узагальнюючі (середньорічний виробіток на одного працівника, середньоденний виробіток, середньогодинний виробіток); індивідуальні (час, витрачений на виробництво одиниці продукції – трудомісткість продукції або натурального виробітку за один людино-день / людино-годину), допоміжні (час, витрачений на виконання одиниці роботи або одиничний час (обсяг виконаної роботи за одиницю роботи) [61];

– приватні (аналіз співвідношення доходів і витрат за кожним видом ресурсів); багатофакторні (аналіз співвідношення доходів і витрат за кількома видами ресурсів). [75]

– загальні (обсяг продажів/кількість працівників);

– цільові (ступінь досягнення запланованих показників);

– оперативні (ступінь виконання операційних завдань);

– функціональні [76].

Підсумовуючи вищесказане, можна дійти наступних висновків.

У науковій літературі відсутні чіткі та однозначні показники для оцінки ефективності роботи персоналу. Більше того, більшість узагальнених показників ефективності праці персоналу, що використовуються на практиці, не забезпечують об'єктивного підходу до оцінки ефективності роботи персоналу, оскільки не враховують специфіку умов та результатів діяльності.

Враховуючи вищезазначене, доцільно сформувати систему показників оцінки рівня продуктивності персоналу як виробничого ресурсу (рис. 1.4).

Ми вважаємо, що запропоновані індикатори дозволять реально оцінити рівень продуктивності персоналу (на макро-, мезо- та мікрорівнях), виявити тенденції та встановити закономірності, які можуть бути використані більш успішно.

Таким чином, можна зробити наступні проміжні висновки

1. З початком переходу України до ринкової економіки (у 90-х рр. ХХ ст.) проблема підтримання значень показників ефективності праці працівників підприємств на високому рівні та забезпечення постійного зростання привертає увагу економістів країни. Різні аспекти ефективності праці персоналу знайшли відповідне відображення в багаточисельних наукових працях, але в них відсутній

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ – СПІВВІДНОШЕННЯ ОТРИМАНОГО ВИРОБНИЧОГО РЕЗУЛЬТАТУ І СУКУПНОСТІ ЕКСТЕНСИВНИХ ТА ІНТЕНСИВНИХ ЗАТРАТ ЖИВОЇ Й УРЕЧЕВЛЕНОЇ ПРАЦІ, ПОКАЗНИК УСПІШНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВАЖЛИВОГО ВНУТРІШНЬОГО ВИРОБНИЧОГО РЕСУРСУ, МІРИЛО СТУПЕНЯ ВІДПОВІДНОСТІ РЕЗУЛЬТАТІВ ЗАОЩАДЛИВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЦІЛЯМ ТА ЗАВДАННЯМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

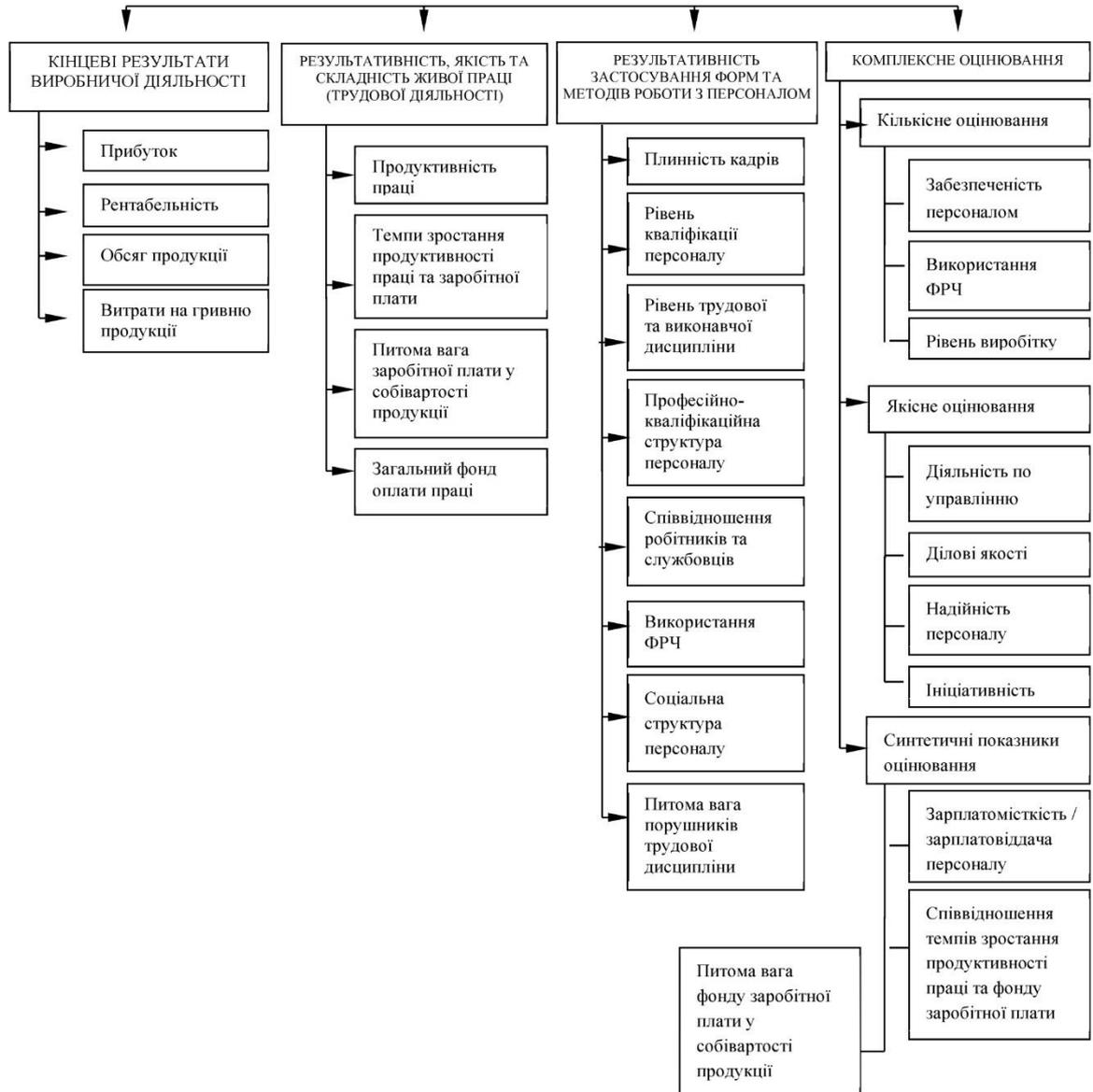


Рисунок 1.4 – Система показників ефективності праці персоналу як виробничого ресурсу

єдиний методологічний підхід щодо їх обчислення. А тому, будучи активною ланкою у формуванні рівня споживчих витрат проміжного виробництва в процесі формування вартості валового національного продукту, це ускладнює пошук ефективних шляхів підвищення рівня ефективності праці з урахуванням домінуючих технологічних методів.

2. Процес вирішення стратегічної проблеми забезпечення розвитку національної економіки на основі ефективного та результативного інтенсивного використання інноваційної праці часто ускладнюється тим, що на етапі розвитку ринкової економіки України після промислової революції все ще відсутні дієві важелі впливу на макро-, мезо- та мікроекономічні процеси компенсаційного регулювання з метою доведення ефективності використання найважливішого виробничого ресурсу - праці - до бажаного рівня.

3. Для того, щоб мати можливість застосовувати теоретичні, методичні та практичні підходи, які дозволять показнику «ефективність праці персоналу» досягти високих значень, рекомендується дотримуватись наступного підходу щодо визначення сутності, яку ми визначаємо як співвідношення між отриманими виробничими результатами в грошовому вираженні та сумою кількісно вираженої вартості живої праці та сумою уречевлених та інтенсивних витрат праці, що втілені в показнику, який є бажаним. Це свідчить про ступінь успішності та ефективності використання праці як обмеженого ресурсу внутрішнього виробництва і слугує показником ступеня відповідності результатів діяльності критеріям.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА І ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ СФГ «Прогрес-92»

2.1. Аналіз стану та перспектив розвитку сільського господарства в Україні

На сучасному етапі інтеграції України до європейського економічного простору питання, пов'язані з розвитком агропромислового комплексу України, мають бути пріоритетними.

Створення необхідних умов для забезпечення продовольчої та фінансової безпеки України та суттєве підвищення продуктивності агропромислового сектору значною мірою залежить від ефективних заходів, спрямованих на покращення результатів діяльності сільськогосподарських підприємств. Разом з тим, агробізнес наразі є одним з найперспективніших секторів національної економіки України, і його розвиток значною мірою залежить від розробки заходів з модернізації сільськогосподарських підприємств. Така необхідність зумовлена процесом глобалізації української економіки та наслідками економічної кризи, проблемами зі створенням доданої вартості в аграрному секторі, неефективною фінансово-кредитною системою, а також систематичним зниженням доходів домогосподарств. Наразі створення високої доданої вартості в аграрному секторі є стратегічним показником для створення системи продовольчої безпеки України, розвитку аграрного сектору економіки, покращення соціально-економічних показників та якості життя населення.

Аграрний сектор України є одним з найперспективніших секторів сучасної економіки. Це один з небагатьох секторів, що зростає, а також один з небагатьох секторів, який зберігає ідентичність країни та сприяє розвитку сільських територій. Більшість сільського населення зайнята в сільському господарстві або як наймані працівники на підприємствах і фермах, або на власних земельних ділянках.

Станом на 2020 рік понад 12,8 мільйона з 41,7 мільйона жителів України були сільськими жителями (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Чисельність постійного населення, тис. осіб

Показник	2016 ¹	2017 ¹	2018 ¹	2019 ¹	2020 ¹	2021 ¹	2022 ¹	Відхилення, (+ / -)
Усього	42590,9	42414,9	42216,8	41983,6	41732,8	41418,7	40997,7	-1593,2
чоловіки	19717,9	19644,6	19558,2	19455,3	19343,5	19195,4	19007,0	-710,9
жінки	22873	22770,3	22658,6	22528,3	22389,3	22223,3	21990,7	-882,3
Сільське населення	13244,7	13171,4	13084,6	12965,7	12832,2	12698,0	12542,9	-701,8
чоловіки	6254,2	6225,9	6194,4	6148	6093,5	6037,0	5972,7	-281,5
жінки	6990,5	6945,5	6890,2	6817,7	6738,7	6661,0	6570,1	-420,4
Сільське населення у віці 16-59 років	7855,4	7792,1	7707,6	7605,9	7495,4	7386,7	7281,8	-573,6
чоловіки	3977,8	3945,2	3905,4	3858,5	3807,4	3756,4	3707,3	-270,5
жінки	3877,6	3846,9	3802,2	3747,4	3688	3630,3	3574,4	-303,2

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Розрахунки (оцінки) чисельності населення здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання.

Джерело: систематизовано авторами на основі [77].

Існує дефіцит кваліфікованої сільськогосподарської робочої сили, хоча він зменшується через урбанізацію. Частка сільського населення становить більшість від загальної кількості населення – 30,7%, але лише 58% сільського населення працездатного віку. Слід враховувати, що частина населення зареєстрована в сільській місцевості, але працює в містах – тоді значення даного показника складатиме ще менше, лише 30%.

Незважаючи на велику кількість сільського населення, станом на 2019 рік у цьому секторі зайнято лише 3 мільйони осіб. Стабільно в період з 2015 по 2019 рік у продовольчому секторі працювало від 4,4 до 4,5 млн осіб (табл. 2.2). Проблему зайнятості в сільській місцевості можна вирішити шляхом диверсифікації сільськогосподарського виробництва та створення малих переробних підприємств у сільській місцевості.

Таблиця 2.2 – Кількість зайнятого населення за видами економічної діяльності, у віці 15-70 років, тисяч осіб ¹

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	Відхилення, +, -
Усього	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	135,1
Сільське, лісове та рибне господарство	2870,6	2866,5	2860,7	2937,6	3010,4	139,8
Промисловість	2573,9	2494,8	2440,6	2426,0	2461,5	-112,4
у т. ч. виробництво харчових продуктів	440,2	490,2	430,2	442,2	451,2	11
У відсотках до загального підсумку						
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	X
Сільське господарство	17,5	17,6	17,7	18,0	18,2	0,7
Промисловість	15,7	15,3	15,1	14,8	14,8	-0,9
у т. ч. виробництво харчових продуктів	3,1	3,2	3,3	3,4	3,2	0,1

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Розрахунки (оцінки) чисельності населення здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті та зміни реєстрації місця проживання.

Джерело: систематизовано на основі [77].

Кількість працівників в агропромисловому комплексі демонструвала тенденцію до скорочення в період з 2015 по 2019 рік, головним чином через модернізацію виробництва як у сільському господарстві, так і в переробній промисловості (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Кількість найманих працівників в АПК України, тисяч осіб

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	Відхилення, +,-
Усього	5930,0	5849,6	5844,9	5999,5	6014,9	84,9
Сільське, лісове та рибне господарство	569,4	583,4	558,1	545,7	523,7	-45,7
у т. ч. сільське господарство	502,7	515,0	490,9	481,4	463,2	-39,5
Промисловість	2241,4	2168,4	2142,6	2101,4	2008,4	-233
у т. ч. виробництво харчових продуктів	319,5	312,5	322,3	321,5	310,5	-9
У відсотках до загального підсумку						
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	X
Сільське, лісове та рибне господарство	9,6	10,0	9,5	9,1	8,7	-0,9
у т. ч. сільське господарство, мисливство	8,5	8,8	8,4	8,0	7,7	-0,8
Промисловість	37,8	37,1	36,7	35,0	33,4	-4,4
у т. ч. виробництво харчових продуктів	5,4	5,3	5,5	5,4	5,2	-0,2

Джерело: систематизовано на основі [77].

Заробітна плата в агропромисловому комплексі України є нижчою за середню по країні. Особливо це стосується сільськогосподарського сектору, де заробітна плата становить лише 84% від середньої заробітної плати в Україні (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у галузях АПК України, грн

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	Відхилення, +/-
Усього	4195	5183	7104	8865	10497	6302
Сільське, лісове та рибне господарство	3309	4195	6057	7557	8856	5547
у т. ч. сільське господарство	3140	3916	5761	7166	8738	5598
Промисловість	4789	5902	7631	9633	11788	6999
у т. ч. виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	4184	5182	6756	8338	9986	5802
У відсотках до середньомісячної номінальної заробітної плати штатних працівників загалом по економіці						
Сільське, лісове та рибне господарство	78,9	80,9	85,3	85,2	84,4	5,5
у т. ч. сільське господарство	74,8	75,6	81,1	80,8	83,2	8,4
Промисловість	114,2	113,9	107,4	108,7	112,3	-1,9
у т. ч. виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	99,7	100,0	95,1	86,5	95,1	-4,6

Джерело: систематизовано на основі [77].

Кількість працівників в аграрному секторі зменшується, тоді як заробітна плата зростає. Однак зайнятість сільського населення залишається очевидною проблемою. Обсяг капітальних інвестицій в агропромисловий комплекс України за період з 2015 по 2019 рік зріс більш ніж удвічі, що свідчить про зацікавленість інвесторів у цьому секторі економіки. Так, у 2019 році обсяг капітальних інвестицій в аграрний сектор перевищить 120 млрд грн, що на 85 млрд грн більше, ніж у 2015 році (табл. 2.5).

Однак подальший розвиток агропромислового комплексу потребує додаткових інвестицій для збільшення обсягів виробництва. Пріоритетними напрямками розвитку інвестиційної діяльності в агропромисловому комплексі України є:

– Збільшення обсягів іноземних інвестицій в агропромисловий комплекс шляхом постійного моніторингу пропозицій від потенційних інвесторів та

Таблиця 2.5 – Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності, мільйонів гривень

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	Відхилення, +/-
Усього	273116	359216	448462	578726	623979	350863
Сільське, лісове та рибне господарство	30155	50484	64243	66104	59130	28975
у т. ч. сільське господарство	29310	49660	63401	65059	58555	29245
Промисловість	87656	117754	143300	199896	254196	166540
у т. ч. виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	13548	21291	18927	30213	31889	18341
У відсотках до загального підсумку						
Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	X
Сільське, лісове та рибне господарство	11,0	14,1	14,3	11,4	9,5	-1,5
у т. ч. сільське господарство	10,7	13,9	14,1	11,2	9,4	-1,3
Промисловість	32,1	32,8	32,0	34,5	40,7	8,6
у т. ч. виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	5,0	5,9	4,2	5,2	5,1	0,1

Джерело: систематизовано на основі [77].

налагодження каналів комунікації з міжнародними фінансовими установами та організаціями;

– підтримка найбільш вигідних інвестиційних проектів та забезпечення всебічного стимулювання їх реалізації з боку державних органів влади;

– здійснення заходів з удосконалення механізмів роботи регіональних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в частині практичної реалізації програм європейської та трансатлантичної інтеграції;

– налагодження зовнішньої та міжнародної співпраці окремими територіальними громадами області та регіону в рамках міжрегіонального та транснаціонального співробітництва у сфері зовнішньоекономічної діяльності в агропромисловому комплексі.

– Активізація зовнішньоекономічної діяльності підприємств, установ та організацій, розташованих в окремих регіонах, та сприяння їх інтеграції в глобалізований світовий економічний простір.

Незважаючи на складну соціально-політичну ситуацію в державі, виробництво продукції сільського господарства мало тенденцію до зростання в галузі рослинництва, тваринництво перебуває в стагнації. Зменшення обсягів

виробництва продукції тваринництва найбільше спостерігається в господарствах населення (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Продукція сільського господарства за категоріями господарств, у постійних цінах 2016 року; млн грн

Показник	2015	2016	2017	2018	2019
Господарства всіх категорій					
Продукція сільського господарства	596832,8	634433,1	620475,6	671294,0	680982,4
продукція рослинництва	453016,9	494461,9	480157,0	529347,5	538705,6
продукція тваринництва	143815,9	139971,2	140318,6	141946,5	142276,8
Підприємства					
Продукція сільського господарства	367738,8	403244,7	391015,8	437998,6	449806,3
продукція рослинництва	299369,3	336588,1	323724,5	367688,1	376789,7
продукція тваринництва	68369,5	66656,6	67291,3	70310,5	73016,6
у т. ч. фермерські господарства					
Продукція сільського господарства	55009,4	64306,1	63277,2	73181,7	79053,0
продукція рослинництва	52312,9	61528,1	60491,7	70214,1	75809,2
продукція тваринництва	2696,5	2778,0	2785,5	2967,6	3243,8
Господарства населення					
Продукція сільського господарства	229094,0	231188,4	229459,8	233295,4	231176,1
продукція рослинництва	153647,6	157873,8	156432,5	161659,4	161915,9
продукція тваринництва	75446,4	73314,6	73027,3	71636,0	69260,2
Вироблено продукції сільського господарства на одну особу, грн					
Господарства всіх категорій	13930	14867	14604	15881	16203
Підприємства	8583	9450	9204	10362	10703
господарства населення	5347	5417	5400	5519	5500

Джерело: систематизовано на основі [77].

Лише розробка та запуск у дію більш ефективних програм підтримки фермерства та особистих селянських господарств дасть змогу вирішити питання з розвитком тваринницької галузі.

Основними видами сільськогосподарської продукції є рослинництво, одна з основних експортних культур, та вирощування технічних культур, переважно олійних (табл. 2.7). Ця продукція використовується як сировина для агропереробних підприємств, таких як спиртзаводи, олійно-жирові комбінати та хлібозаводи.

Таблиця 2.7 – Продукція сільського господарства за видами, у постійних цінах 2016 року, млн грн

Показник	2015	2016	2017	2018	2019
Продукція сільського господарства	596832,8	634433,1	620475,6	671294,0	680982,4
продукція рослинництва	453016,9	494461,9	480157,0	529347,5	538705,6
культури зернові та зернобобові	193390,3	211762,4	198633,1	225618,7	239728,2
культури технічні	149263,1	172100,4	167109,5	190580,1	194847,6
картопля, культури овочеві та баштанні продовольчі	77346,2	79821,3	79901,1	80896,6	77753,1
культури плодові та ягідні, виноград	8353,5	7793,8	8058,8	9677,3	14564,1
культури кормові	17899,7	17935,5	16984,9	17144,5	8618,2
інша продукція рослинництва	6764,0	5048,5	9469,5	5430,3	3194,4
продукція тваринництва	143815,9	139971,2	140318,6	141946,5	142276,8
сільськогосподарські тварини	70153,8	70294,1	69802,1	72593,6	74165,4
молоко	47320,7	46279,7	45816,9	44813,7	42978,0
яйця	19498,0	17548,2	18022,0	18729,2	19362,7
вовна	55,0	50,3	47,9	46,8	42,6
У відсотках до підсумку					
Продукція сільського господарства	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
продукція рослинництва	75,9	77,9	77,4	78,9	79,1
культури зернові та зернобобові	32,4	33,4	32,0	33,6	35,2
культури технічні	25,0	27,1	26,9	28,4	28,6
картопля, культури овочеві та баштанні продовольчі	13,0	12,6	12,9	12,1	11,4
культури плодові та ягідні, виноград	1,4	1,2	1,3	1,4	2,1
культури кормові	3,0	2,8	2,7	2,6	1,3
інша продукція рослинництва	24,1	22,1	22,6	21,1	20,9
продукція тваринництва	11,8	11,1	11,2	10,8	10,9
сільськогосподарські тварини	7,9	7,3	7,4	6,7	6,3
молоко	3,3	2,8	2,9	2,8	2,8
яйця	13,0	12,6	12,9	12,1	11,4
вовна	1,4	1,2	1,3	1,4	2,1

Джерело: систематизовано на основі [77].

Загальна структура сільськогосподарського виробництва змінилася протягом досліджуваного періоду: спостерігається тенденція до зменшення частки домогосподарств, які виробляють продукцію рослинництва та тваринництва (табл. 2.8). Ця тенденція особливо помітна у тваринництві, де виробництво молока та м'яса скоротилося. Збільшення державної підтримки в секторі тваринництва має бути сконцентровано на приватних господарствах.

Таблиця 2.8 – Структура продукції сільського господарства за категоріями господарств у постійних цінах 2016 року; відсотків до загального обсягу

Показник	2015	2016	2017	2018	2019
Підприємства					
Продукція сільського господарства	61,6	63,6	63,0	65,2	66,1
у тому числі					
продукція рослинництва	66,1	68,1	67,4	69,5	69,9
продукція тваринництва	47,5	47,6	48,0	49,5	51,3
у т. ч. фермерські господарства					
Продукція сільського господарства	9,2	10,1	10,2	10,9	11,6
у тому числі					
продукція рослинництва	11,5	12,4	12,6	13,3	14,1
продукція тваринництва	1,9	2,0	2,0	2,1	2,3
Господарства населення					
Продукція сільського господарства	38,4	36,4	37,0	34,8	33,9
у тому числі					
продукція рослинництва	33,9	31,9	32,6	30,5	30,1
продукція тваринництва	52,5	52,4	52,0	50,5	48,7

Джерело: систематизовано на основі [77].

На думку Ю. Дерій, сучасне приватне фермерство має стати потужним рушієм циркулярної економіки в майбутньому завдяки своїй самодостатності та потенціалу розвитку. Адже субсидування великих тваринницьких ферм є більш витратним, ніж підтримка індивідуальних господарств. Для створення сировинної бази для молочних заводів необхідно впроваджувати національні та регіональні програми підтримки особистих селянських господарств з високою доданою вартістю та сімейних ферм з виробництва молока (з трьома і більше дійними коровами).

Виробництво на молочних та м'ясопереробних підприємствах скоротилося через дефіцит молочної та тваринницької продукції (табл. 2.9). У кількісному вираженні виробництво більшості харчових продуктів продемонструвало тенденцію до зниження, за винятком виробництва масла та кондитерських виробів.

Угода про асоціацію також заохочує реформи, спрямовані на гармонізацію українського законодавства із законодавством ЄС, що означає, що в довгостроковій перспективі українські товари матимуть такий самий режим, як і товари з ЄС на внутрішньому ринку ЄС. Поступове прийняття Україною міжнародно визнаних законів і стандартів ЄС у сферах виробництва та послуг

Таблиця 2.9 – Виробництво основної продукції харчової промисловості України

Найменування продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)	Одиниця вимірювання	2015	2016	2017	2018	2019	Відхилення, +, -
Яловичина і телятина	тис. т	50,0	59,1	58,5	56,3	55,8	5,8
Свинина свіжа чи охолоджена	тис. т	235	238	228	223	226	-9
М'ясо курей, курчат, свіже чи охолоджене	тис. т	326	295	320	267	249	-77
Сік томатний	млн л	44,1	44,2	44,2	47,3	45,4	1,3
Сік яблучний	млн л	86,1	74,6	74,0	106	101	14,9
Суміші соків фруктових та овочевих	млн л	189	187	187	184	189	0
Олія соняшникова та її фракції	млн т	3,7	4,4	5,4	5,1	5,8	2,1
Молоко та вершки	тис. т	461	467	464	443	435	-26
Масло вершкове жирністю не більше 85%	тис. т	101	102	108	105	91,6	-9,4
Сир свіжий неферментований	тис. т	67,8	70,2	68,2	72,6	64,0	-3,8
Борошно пшеничне чи пшенично-житне	млн т	2,1	2,0	2,0	1,7	1,7	-0,4
Хліб та вироби хлібобулочні	млн т	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9	-0,3
Цукор білий рафінований буряковий	млн т	1,5	2,0	2,0	1,8	1,5	0
Шоколад	тис. т	16,5	16,5	18,6	22,2	24,7	8,2
Цукерки шоколадні	тис. т	59,5	52,3	53,3	53,4	66,6	7,1
Горілка з вмістом спирту не більше 45,4%	млн л чист. спирт	74,0	66,2	54,4	50,9	47,7	-26,3

Джерело: систематизовано на основі [77].

дозволить Україні легше експортувати свою продукцію не лише до ЄС, але й до решти країн світу [78].

Зростання експорту за досліджуваний період свідчить про поступову інтеграцію агропромислового комплексу України у світовий продовольчий ринок (табл. 2.10). Незважаючи на спад у тваринництві, Україна сьогодні є одним з найбільших експортерів м'яса птиці на світові ринки. Однак основну частину експорту складають зернові культури, які можна було б ефективніше переробляти в Україні на спирт та біоетанол.

В імпорті сільськогосподарської продукції переважають такі важливі статті імпорту, як какао, риба, алкогольні напої, оливкова олія та інші олії, що не виробляються в Україні, а також цитрусові (табл. 2.11). Пропозиція цукру є недостатньою через скорочення вирощування цукрових буряків, і частина цукру імпортується, в основному для харчової промисловості.

Таблиця 2.10 – Товарна структура експорту сільськогосподарської та продовольчої продукції, тис. дол. США

Код і назва товарів згідно з УКТЗЕД	2015	2016	2017	2018	2019
Всього	14563144,5	15281802,6	17756854,1	18611810,5	22144180,2
I. Живі тварини; продукти тваринного походження	823434,9	775036,9	1108757,0	1210638,3	1277015,8
01 живі тварини	25639,9	30903,4	45708,8	45786,6	62547,7
02 м'ясо та їстівні субпродукти	377668,3	387791,9	531240,1	645982,3	711895,1
03 риба і ракоподібні	12994,8	17007,3	26376,9	24981,4	33637,5
04 молоко та молочні продукти, яйця птиці; натуральний мед	386477,3	330521,4	494207,3	480947,4	453877,2
II. Продукти рослинного походження	7971492,5	8093693,7	9215707,9	9886060,4	12914543,1
07 овочі	97214,6	152647,3	235369,3	235682,7	184515,0
08 їстівні плоди та горіхи	154083,5	148221,9	195287,3	228564,1	260112,2
09 кава, чай	10595,7	14088,4	13610,0	12059,2	11709,0
10 зернові культури	6057490,0	6073915,3	6501134,3	7240558,1	9633333,9
12 насіння і плоди олійних рослин	1475455,6	1534995,1	2060121,4	1954149,8	2563242,3
III. Жири та олії тваринного або рослинного походження	3299799,1	3962975,8	4605666,2	4496511,0	4732237,5
IV. Готові харчові продукти	2468418,0	2450096,2	2826723,0	3018600,8	3220383,8
16 продукти з м'яса, риби	12467,5	14323,8	15551,3	21747,0	22842,6
17 цукор і кондитерські вироби з цукру	169508,2	352008,4	417349,4	366878,1	254389,7
18 какао та продукти з нього	187263,1	162209,1	183736,2	204076,5	204586,8
22 алкогольні і без-алкогольні напої та оцет	183608,0	163813,5	209235,6	229841,7	210822,0
24 тютюн і промислові замітники тютюну	350796,0	321816,0	355728,8	398709,1	437606,2

Джерело: систематизовано на основі [77].

Таблиця 2.11 – Товарна імпорту експорту сільськогосподарської та продовольчої продукції, тис. дол. США

Код і назва товарів згідно з УКТЗЕД	2015	2016	2017	2018	2019
Всього	5763546,5	3484432,3	3891066,8	4301209,0	5055458,1
I. Живі тварини; продукти тваринного походження	1241970,6	548170,2	626279,1	731549,6	917988,8
01 живі тварини	67519,9	59701,1	57981,0	57432,5	71823,6
02 м'ясо та їстівні субпродукти	458116,9	99338,4	80773,4	112024,7	167663,2
03 риба і ракоподібні	568561,8	291101,6	409947,9	455444,5	549534,7
04 молоко та молочні продукти, яйця птиці; натуральний мед	135589,0	79777,4	59489,5	84884,5	106458,0
II. Продукти рослинного походження	1563903,1	1146186,3	1284816,5	1368027,1	1529221,1
06 живі дерева та інші рослини	73875,7	19289,5	22437,7	27164,9	33977,0
07 овочі	129973,8	62806,6	81654,7	75995,2	106191,3
08 їстівні плоди та горіхи	733344,8	467066,2	476179,7	477254,8	526707,0
09 кава, чай	234125,0	185770,9	187759,9	194133,8	209046,6
10 зернові культури	145583,5	154707,7	148799,7	176756,1	191116,7
12 насіння і плоди олійних рослин	178934,4	214991,7	319518,3	358269,9	397429,2
III. Жири та олії тваринного або рослинного походження	451609,0	182338,9	245957,3	266616,4	267350,2
IV. Готові харчові продукти	2506063,8	1607736,9	1734013,9	1935015,9	2340898,0
16 продукти з м'яса, риби	100504,0	42451,8	61724,7	82072,3	97280,7

Код і назва товарів згідно з УКТЗЕД	2015	2016	2017	2018	2019
17 цукор і кондитерські вироби з цукру	231453,6	34792,8	56190,7	47591,0	67116,7
18 какао та продукти з нього	407374,4	193530,8	217083,1	236206,4	306699,2
19 готові продукти із зерна	125926,5	85551,5	88409,9	117821,5	153608,4
22 алкогольні і без-алкогольні напої та оцет	270557,7	233638,9	289530,8	372829,9	489773,3

Джерело: систематизовано на основі [77].

Розвиток агропереробної промисловості характеризується підгалузевою диференціацією з різних причин, таких як ефективність використання капіталу та робочої сили, економічна ефективність виробництва та поява нових видів продукції.

Аналіз цих факторів розкриває феномен диференціації промислового розвитку. Іншими словами, це процес розвитку підприємств з точки зору ефективності використання активів, капіталу та трудових ресурсів, ефективності виробництва та потенціалу для створення нових галузей. Потенціал для диференціації продукції в аграрному секторі існує вздовж промислового ланцюжка створення вартості. Потенціал диференціації існує в наступних сферах:

- матеріально-технічне забезпечення виробничих потужностей, що має значний вплив на якість продукції організації;
- створення продуктів на основі науково-технічних досягнень. це може покращити дизайн та характеристики продукції або створити нові продукти;
- удосконалення виробничих процесів, які зменшують кількість неякісної продукції, подовжують термін експлуатації продукції та покращують її функціональність;
- забезпечення логістичних систем, які прискорюють поставки та зменшують запаси готової продукції;
- дії з покращення обслуговування клієнтів, дослідження ринку та підтримки продажів можуть створити такі функції, як допомога клієнтам, більш швидке обслуговування та увага до побажань споживачів [79].

Основними інструментами механізму розвитку агропромислового комплексу є:

1) розробка та затвердження відповідних програм пріоритетного розвитку окремих галузей (спиртової, олійної, молочної), здатних виробляти конкурентоспроможну на світовому ринку продукцію;

2) посилення співпраці у фінансуванні інноваційних та інвестиційних проектів з боку держави, підприємств та потенційних інвесторів;

3) створення нормативно-правового, організаційного, фінансово-економічного, інформаційного, кадрового, науково-дослідного та проектного забезпечення розвитку агропромислового сектору;

4) розроблення критеріїв оцінки у сфері інноваційного розвитку агропромислового сектору та запровадження моніторингу виконання проектів, програм і угод [80].

Позитивним прикладом для агропереробної промисловості є створення нових виробництв, таких як виробництво біогазу, біоетанолу та біодизелю. У попередні роки через дефіцит цукрових буряків деякі цукрові заводи були завантажені недостатньо і навіть не працювали. У майбутньому було б доцільно запровадити практику укладання цукровими компаніями попередніх угод з сільськогосподарськими організаціями на закупівлю цукрових буряків. При виробництві цукру утворюється значна кількість побічних продуктів у вигляді жому та меляси. Ці продукти найкраще підходять для виробництва біогазу і можуть бути використані як джерело енергії для подальшого виробництва цукру або перетворені на електроенергію та продані в загальну мережу за «зеленими» цінами. Слід також зазначити, що технологія виробництва цукру на більшості заводів є застарілою і цукрові заводи потребують значної модернізації та оновлення.

Слід зазначити, що для інтеграції до ЄС Україна має здійснити наступні кроки:

– диверсифікувати товарну структуру аграрного експорту за рахунок збільшення частки продукції з доданою вартістю (переважно за рахунок виробництва готової продукції, а не сировини);

– розширити географію експортних ринків збуту української сільськогосподарської продукції за рахунок виходу на нові країни та суттєвого збільшення асортименту продукції, що вже продається за кордоном, зокрема

через розвиток співпраці з ЄС;

- розширити коло експортерів сільськогосподарської продукції за рахунок збільшення кількості малих та середніх виробників і переробників, здатних експортувати сільськогосподарську продукцію;

- підвищити рівень конкурентоспроможності агропромислового комплексу України через державні програми розвитку для виходу на зовнішні ринки [81].

Для забезпечення розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в агропромисловому комплексі необхідно вдосконалити нормативно-правову базу, особливо у сфері дотримання гарантій прав вітчизняних та іноземних інвесторів; сприяти розвитку агрономії в наукових установах; проводити політику, спрямовану на вирішення «найгостріших» земельних проблем та мінімізацію ризиків у сільському господарстві. Ці заходи повною мірою сприятимуть створенню та впровадженню інноваційних напрямів розвитку сільського господарства в умовах глобальних змін.

Рушійною силою розвитку інновацій в агропромисловому комплексі є орієнтація на розвиток наукомістких технологій виробництва з метою виходу на глобалізований ринок продовольства та забезпечення зростання ВВП України. При цьому інноваційні технології мають бути пріоритетними на сільськогосподарських підприємствах, особливо у сферах переробки відходів та виробництва альтернативних джерел енергії.

Впровадження інноваційних технологій також вимагає поглиблення зв'язку між наукою та виробництвом, максимізації виробництва науковими установами та розвитку академічного підприємництва в аграрних університетах.

Для підвищення конкурентоспроможності продукції молокопереробних підприємств в агропромисловому комплексі України необхідно вжити загальних та специфічних заходів.

- зокрема, використання сучасних технологій у виробництві та очищенні стічних вод, впровадження системи управління та безперервного відновлення факторів виробництва,

- застосування енерго- та ресурсозберігаючих технологій у виробничому процесі;

- використання вхідної та вихідної інформації (наприклад, кон'юнктура ринку, кількість конкурентів, визначення потреб споживачів тощо) для більш ефективного управління процесами виробництва та збуту продукції;

- вжиття заходів для забезпечення постачання та збереження ресурсів;

- постійний моніторинг фінансового стану компанії та управління інвестиційними та інноваційними проектами

- удосконалювати способи управління потенційною робочою силою організації, враховуючи передові методи управління часом та їх вплив на продуктивність праці;

- розробляти довгострокові та короткострокові стратегії виходу на глобалізований продовольчий ринок; розробляти довгострокові плани та прогнози розвитку компанії; удосконалювати систему управління організацією;

- удосконалювати систему стимулювання праці на підприємствах, технічне управління виробництвом, безперервне навчання персоналу, дотримання технічної та виробничої дисципліни, створення високої культури виробництва.

Тому основними напрямками розвитку сільськогосподарських підприємств є наступні:

- розробка програми державної підтримки особистих селянських господарств та молочних ферм з метою створення сировинної бази для молокопереробних підприємств;

- збільшення потужностей з виробництва спирту на приватизованих підприємствах ДП «Укрспирт» шляхом модернізації та введення в експлуатацію спиртових заводів з акцентом на виробництво біоетанолу та біогазу; та

- розробити заходи для покращення функціонування українського ринку соняшнику, зосередившись на мінімізації кількості посередників між олійнопереробними компаніями та сільськогосподарськими виробниками;

- розробити шляхи зниження виробничих витрат та забезпечення екологічних переваг шляхом створення допоміжних виробництв на спиртових заводах, цукрових заводах та птахофабриках, де відходи основного виробництва перетворюються на біогаз.

Очікується, що реалізація запропонованих заходів стимулюватиме зростання зайнятості в сільському та агропереробному секторах, збільшить ВВП України, збільшить експорт та загалом покращить енергетичну безпеку країни.

2.2. Організаційно-правові основи діяльності підприємства

Об'єктом переддипломної практики є селянське (фермерське) господарство «Прогрес-92».

Підприємство має статус юридичної особи, код ЄДРПОУ: 21223804.

Компанія СФГ «Прогрес-92» зареєстрована за юридичною адресою Україна, 62130, Харківська обл., Богодухівський р-н, село Полкова Микитівка, ВУЛИЦЯ ЗЕЛЕНА, будинок 14. Керівником компанії є Сінельников Віктор Омелянович.

Основна діяльність – вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур.

Селянське (фермерське) господарство «Прогрес-92» створено відповідно рішення засновника, державну реєстрацію проведено 10 січня 1996 року (номер запису у держаному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців 14501200000000232) та є резидентом України.

Основним документом, що регламентує діяльність підприємства є статут. Основні характеристики діючого підприємства систематизовано у табл. 2.12.

Селянське (фермерське) господарство «Прогрес-92» (далі – Господарство) є підприємством, заснованим відповідно до Конституції України, Цивільного, Господарського і Земельного кодексів України, Закону України «Про фермерське господарство» та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Господарство вважається утвореним і набуває прав юридичної особи з моменту його державної реєстрації, має самостійний баланс, поточні та вкладні (депозитні) рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням, штампи, бланки, а також інші реквізити.

Таблиця 2.12 – Основні організаційно-правові характеристики СФГ «Прогрес-92»

Критерій	Характеристика
Повна назва підприємства	
українською	Селянське (фермерське) господарство «Прогрес-92»
англійською	Peasant (farm) economy «Progress-92»
Скорочена назва	
українською	СФГ «Прогрес-92»
англійською	PFE «Progress-92»
Юридична адреса	
українською	Україна, 62130, Харківська обл., Богодухівський р-н, село Полкова Микитівка, ВУЛИЦЯ ЗЕЛЕНА, будинок 14
англійською	Ukrain Ukraine, 62130, Kharkiv region, Bogodukhiv district, Polkova Mykutyivka village, ZELENA STREET, building 14
Номер та дата державної реєстрації	Дата державної реєстрації: 10.01.1996 Дата запису: 10.01.1996 Номер запису: 14501200000000232
Форма власності	Приватна
Організаційно-правова форма	селянське (фермерське) господарство
Установчі документи	Статут
Розмір статутного фонду	24 000 грн. (станом на 31.01.2023 р.)
Вищий орган управління	Голова СФГ
Перелік засновників юридичної особи	Сінельников Віктор Омелянович
Виконавчий орган управління	Голова СФГ
Основний вид діяльності	Сільське господарство
Перебуває на обліку:	
Реєстр платників єдиного внеску	Назва: ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ Дата: 04.07.1994 Ідентифікаційний код: 37507880
Реєстр платників податків	ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ, БОГОДУХІВСЬКА ДПІ (БОГОДУХІВСЬКИЙ РАЙОН) Дата: 04.08.1997 Ідентифікаційний код: 43983495
Реєстр платників єдиного внеску:	ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ, БОГОДУХІВСЬКА ДПІ (БОГОДУХІВСЬКИЙ РАЙОН) Дата: 27.01.1993 Ідентифікаційний код: 43983495

Господарство утворене виключно як господарське і здійснює підприємницьку діяльність з метою одержання прибутку. Таким чином, основна мета товариства – отримання прибутку на користь власника СФГ «Прогрес-92».

Метою підприємства є:

- виробництво товарної сільськогосподарської продукції, її переробка та реалізація для одержання прибутку;
- задоволення суспільних потреб у продукції (товарах), роботах і послугах Господарства;
- активізація підприємницької діяльності;
- збільшення обсягів виробництва товарів (робіт, послуг);
- здійснення постачань на внутрішній і зовнішній ринки України високоякісної конкурентоспроможної продукції (робіт, послуг);
- розвиток експедиційної, складської, транспортно-сервісної та виробничої сфер;
- упровадження нових технологій, ринкових методів господарювання та розвитку інфраструктури;
- одержання прибутку та використання його в інтересах засновника Господарства, розвитку виробництва та вирішення соціальних завдань суспільства.

Предметом діяльності Господарства є:

- вирощування, заготівля, перероблення та реалізація сільськогосподарської продукції, а саме продукції рослинництва та тваринництва;
- виробництво продукції тваринництва, зокрема молочної продукції
- розведення тварин, розведення великої рогатої худоби, розведення та відгодівля свиней;
- виробництво комбікормів та інших кормових добавок;
- організація внутрішніх та міжнародних перевезень вантажів;
- зовнішньоекономічна та інша пов'язана з нею діяльність, що не суперечить законодавству України.

Види діяльності СФГ «Прогрес-92» визначені у табл. 2.13.

Таблиця 2.13 – Види діяльності СФГ «Прогрес-92»

Характеристика видів діяльності	Вид діяльності за КВЕД
Основний	01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур
Додаткові:	01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів 01.45 Розведення овець і кіз 01.46 Розведення свиней 01.49 Розведення інших тварин 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві 10.41 Виробництво олії та тваринних жирів 10.61 Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин 47.19 Інші види роздрібною торгівлі в неспеціалізованих магазинах 47.89 Роздрібна торгівля з лотків і на ринках іншими товарами 47.99 Інші види роздрібною торгівлі поза магазинами 49.41 Вантажний автомобільний транспорт

Для визначення виробничого потенціалу вважаємо за необхідне проаналізувати динаміку складу та структури обсягів реалізації, представлену в табл. 2.14.

Таблиця 2.14 – Аналіз обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

Найменування показника	Значення показника			Відхилення			
	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2021 – 2020		2022 – 2021	
				+ / -	Темп зростання	+ / -	Темп зростання
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	4319,3	6012,6	6054,5	1693,3	1,392	41,9	1,007

Аналіз показників табл. 2.14 свідчить про збільшення загального обсягу реалізації продукції, а саме на 1735,2 тис. грн. або 40,2%, що безумовно вважається позитивним показником діяльності підприємства. Ця зміна

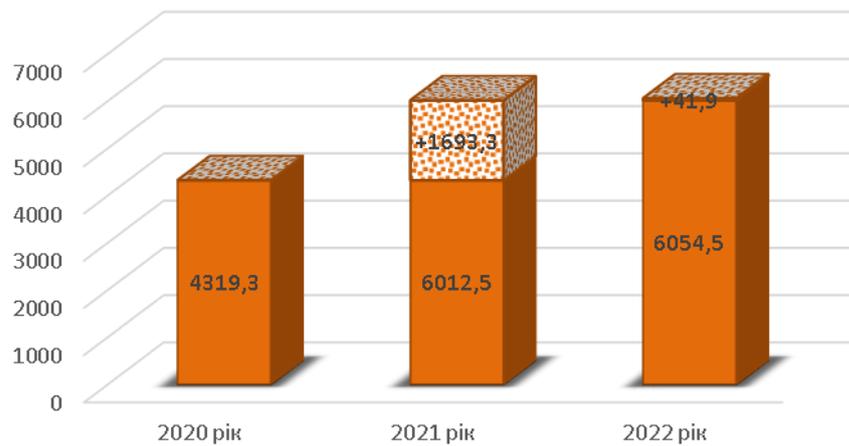


Рисунок 2.1 – Динаміка обсягів реалізації
СФГ «Прогрес-92» у 2020-2022 рр.

зумовлена в основному зростанням обсягів реалізованої продукції протягом 2021 року, яка збільшилася з 6012,6 тис. грн. до 4319,3 тис. грн., тобто на 1693,3 тис. грн. або в 1,39 рази.

Організаційна структура управління – це форма поділу праці, що закріплює певні функції управління за відповідними структурними підрозділами апарату управління. У широкому розумінні задача менеджерів СФГ «Прогрес-92» полягає в тому, щоб обрати ту організаційну структуру, яка найкраще відповідає цілям і задачам підприємства, а також внутрішнім і зовнішнім факторам, що впливають на неї.

Найкраща структура – це та, яка найкращим чином дозволяє підприємству ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно і доцільно розподіляти і спрямовувати зусилля своїх співробітників і задовольняти потреби клієнтів і досягати своїх цілей із високою ефективністю.

Управління фермерським господарством здійснює його голова, який представляє його перед органами державної влади, підприємствами, установами, організаціями та окремими громадянами чи їх об'єднаннями. Голова фермерського господарства укладає від імені господарства угоди та вчиняє інші юридично значимі дії відповідно до чинного законодавства. Але, якщо виникає

потреба, – то він може у письмовій формі доручити виконання своїх обов’язків одному із членів господарства, або найманій особі, яка працює за контрактом.

Окрім головного керівника, у фермерському господарстві є ряд посадових осіб, які забезпечують реалізацію управління на тактичному та операційному рівні. Організаційна структура управління фермерського господарства подана на рисунку 2.2.

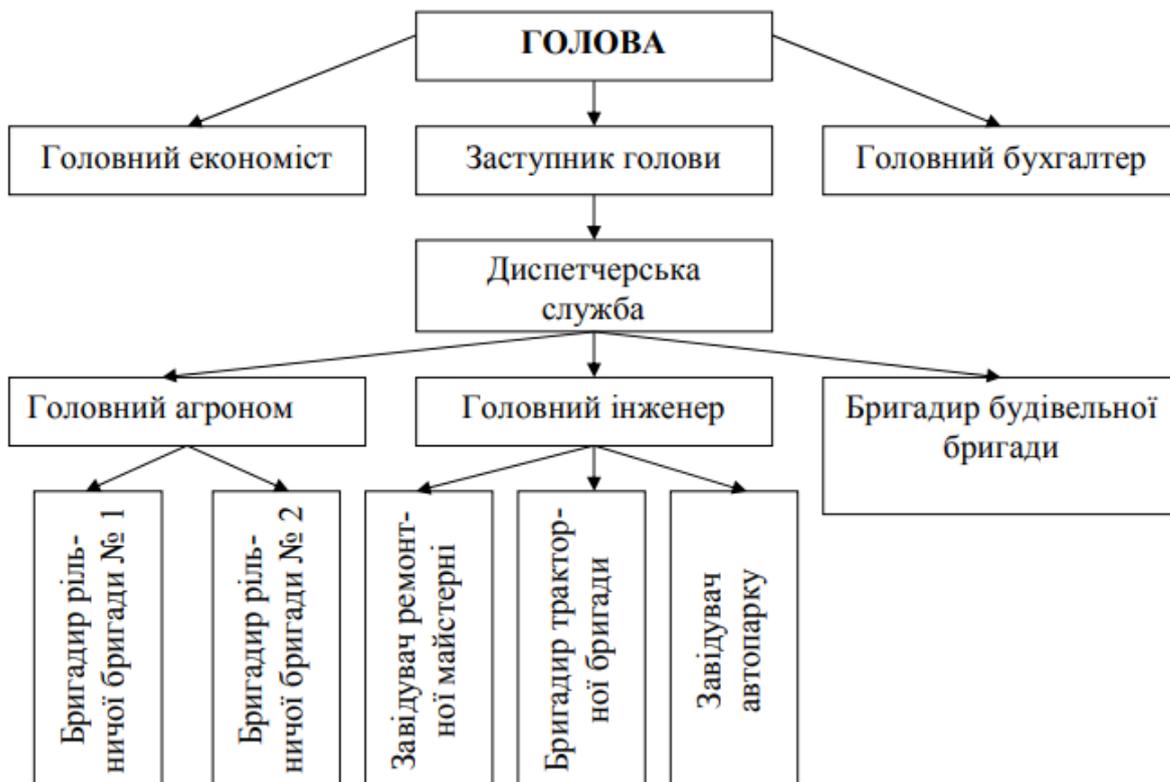


Рисунок 2.2 – Організаційна структура управління
СФГ «Прогрес-92»

2.3. Аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності підприємства

Для подальшого аналізу показників розробляємо таблицю основних фінансово-економічних показників діяльності підприємства (таблиця 2.15).

Таблиця 2.15 – Основні фінансово-економічні показники діяльності СФГ «Прогрес-92» у 2020-2022 рр.

№	Показники	Одиниці виміру	Рік			Відхилення			
			2020	2021	2022	2021 – 2020		2022 – 2021	
						Абсолютне	Темп приросту, %	Абсолютне	Темп приросту, %
	1. КАПІТАЛ ТА РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА								
1.1	Середня вартість сукупного капіталу	тис. грн.	3104,5	4263,3	5600,0	1158,8	1,373	1336,8	1,314
1.2	Середня вартість власного капіталу	тис. грн.	2192,0	3008,6	3974,5	816,6	1,373	965,8	1,321
1.3	Основні засоби								
1.3.1	за первинною вартістю на кінець року	тис. грн.	2221,8	3292,0	3471,4	1070,2	1,482	179,4	1,054
1.3.2	за залишковою вартістю на кінець року	тис. грн.	1883,1	2823,7	2874,9	940,6	1,499	51,2	1,018
1.3.3	знос на кінець року	тис. грн.	338,7	468,3	596,5	129,6	1,383	128,2	1,274
1.3.4	середньорічна вартість основних засобів	тис. грн.	1977,4	2756,9	3381,7	779,6	1,394	624,8	1,227
1.4	Нематеріальні активи								
1.4.1	за первинною вартістю на кінець року	тис. грн.	–	–	–	–	–	–	–
1.4.2	за залишковою вартістю на кінець року	тис. грн.	–	–	–	–	–	–	–
1.4.3	знос (накопичена амортизація) на кінець року	тис. грн.	–	–	–	–	–	–	–
1.4.4	середня вартість нематеріальних активів	тис. грн.	–	–	–	–	–	–	–
1.5	Оборотні активи								
1.5.1	усього на кінець року	тис. грн.	1766,3	2053,4	3448	287,1	1,163	1394,6	1,679
1.5.2	дебіторська заборгованість на кінець року	тис. грн.	751	1324,8	2857,7	573,8	1,764	1532,9	2,157
1.5.3	Запаси на кінець року	тис. грн.	363,2	477,3	418,7	114,1	1,314	-58,6	0,877
1.5.4	Грошові кошти та їх еквіваленти на кінець року	тис. грн.	652,1	251,3	171,6	-400,8	0,385	-79,7	0,683
1.5.5	середні залишки оборотних засобів	тис. грн.	1399,8	1909,85	2750,7	510,1	1,364	840,9	1,440
1.6	Середньооблікова чисельність								
1.6.1	середньооблікова чисельність працівників	осіб	5	6	5	1,0	1,200	-1,0	0,833
1.6.2	середньооблікова чисельність робітників	осіб	5	6	5	1,0	1,200	-1,0	0,833
	2. ЕКОНОМІЧНІ ТА ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ								
2.1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	тис. грн.	4319,3	6012,6	6054,5	1693,3	1,392	41,9	1,007

Продовження табл. 2.15

№	Показники	Одиниці виміру	Рік			Відхилення			
			2020	2021	2022	2021- 2020		2022 – 2021	
						Абсолютне	Темп приросту, %	Абсолютне	Темп приросту, %
2.2	Обсяг реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	4319,3	6012,6	6054,5	1693,3	1,392	41,9	1,007
2.3	Обсяг виробництва продукції	тис. грн.	4319,3	6012,6	6054,5	1693,3	1,392	41,9	1,007
2.4	Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	3082,0	4101,6	4077,4	1019,6	1,331	-24,2	0,994
2.5	Валовий прибуток	тис. грн.	1237,3	1911,0	1977,1	673,7	1,544	66,1	1,035
2.6	Прибуток від операційної діяльності	тис. грн.	1145,7	1820,1	1884,5	674,4	1,589	64,4	1,035
2.7	Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування	тис. грн.	643,6	989,6	942,1	346,0	1,538	-47,5	0,952
2.8	Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	643,6	989,6	942,1	346,0	1,538	-47,5	0,952
2.9	Фонд оплати праці усіх працівників	тис. грн.	742,1	968,1	977,7	226,0	1,304	9,6	1,010
2.10	Фонд робочого часу	люд-години	9717,0	11660,4	9717,0	1943,4	1,200	-1943,4	0,833
	3. ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ								
3.1	Продуктивність праці одного працівника	тис. грн. / особа	863,86	1002,10	1210,90	138,240	1,160	208,800	1,208
3.2	Продуктивність праці одного робітника	тис. грн. / особа	863,86	1002,10	1210,90	138,240	1,160	208,800	1,208
3.3	Рівень оплати праці за 1людино-годину	грн. / люд-год	76,37	83,02	100,62	6,650	1,087	17,596	1,212
3.4	Середньомісячна заробітна плата одного працівника	тис. грн..	12,37	13,45	16,30	1,077	1,087	2,850	1,212
3.5	Коефіцієнт зносу основних засобів на кінець року	%	0,152	0,142	0,172	-0,010	0,933	0,030	1,208
3.6	Коефіцієнт оновлення основних засобів	%	3,252	4,048	5,026	0,8	1,245	1,0	1,242
3.7	Коефіцієнт вибуття основних засобів	%	0,648	0,597	0,580	-0,1	0,921	0,0	0,972
3.8	Фондовіддача	грн./ грн.	2,184	2,181	1,790	-0,003	0,998	-0,391	0,821

Закінчення табл. 2.15

№	Показники	Одиниці виміру	Рік			Відхилення			
			2020	2021	2022	2021 – 2020		2022 – 2021	
						Абсолют-не	Темп приросту, %	Абсолют-не	Темп приросту, %
3.9	Фондоозброєність праці працівників	тис. грн./особу.	395,470	459,483	676,340	64,013	1,162	216,857	1,472
3.10	Коефіцієнт обіговості оборотних засобів	обороти	3,086	3,148	2,201	0,063	1,020	-0,947	0,699
3.11	Середній період обороту оборотних засобів	дні	116,669	114,351	163,556	-2,318	0,980	49,205	1,430
3.12	Коефіцієнт обіговості активів	грн./ грн.	1,391	1,410	1,081	0,019	1,014	-0,329	0,767
3.13	Коефіцієнт обіговості дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги	обороти	20,756	14,307	13,515	-6,449	0,689	-0,793	0,945
3.14	Середній період обороту дебіторської заборгованості	дні	17,344	25,162	26,638	7,818	1,451	1,476	1,059
3.15	Коефіцієнт обіговості запасів	обороти	6,764	5,793	2,895	-0,971	0,856	-2,898	0,500
3.16	Середній період зберігання запасів	дні	53,225	62,143	124,346	8,918	1,168	62,202	2,001
3.17	Тривалість операційного циклу	дні	70,570	87,306	150,984	16,736	1,237	63,678	1,729
4. ПОКАЗНИКИ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ									
4.1	Рентабельність продажу	%	14,9%	16,5%	15,6%	1,6%	1,105	-0,9%	0,945
4.2	Рентабельність активів	%	20,7%	23,2%	16,8%	2,5%	1,120	-6,4%	0,725
4.3	Рентабельність власного капіталу	%	29,4%	32,9%	23,7%	3,5%	1,120	-9,2%	0,721

Важливим елементом оцінки вартості підприємства є визначення вартості капіталу, який є в його розпорядженні. Аналізуючи показник середньої вартості, можна говорити про наступне: середня вартість сукупного капіталу в 2021 році збільшилась на 37,3%, що складає +1158,8 тис. грн. в порівнянні з 2020 роком. Протягом наступного року значення даного показника збільшилось ще на 31,4% або на +1336,8 тис. грн. порівняно з 2021 р. В результаті зазначених змін середня вартість сукупного капіталу збільшилась з 3104,5 тис. грн. у 2020 році до 5600,0 тис. грн. суми власного капіталу є одним з ключових цільових показників роботи будь-якого комерційного підприємства. Тому значний приріст власного капіталу може свідчити про ефективні дії менеджменту, продуману фінансову, комерційну, конкурентну, виробничу політику тощо.

Якщо вартість власного капіталу є високою, то підприємству доцільно залучати альтернативні джерела коштів – позикові.



Рисунок 2.3 – Динаміка вартості власного та сукупного капіталу СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

Аналізуючи показник середньої вартості власного капіталу, можна говорити, що його динаміка є доволі позитивною: мало того, що значення

даного показника протягом усього періоду є додатнім, так його абсолютне значення з часом постійно зростає. Це свідчить про суттєві успіхи підприємства щодо управління із фінансовим станом, оскільки його діяльність більш ніж на 50% здійснюється за рахунок власних джерел фінансування. Так значення середньої вартості власного капіталу в 2021 році збільшилось у 1,373 рази або на +816,6 тис. грн. в порівнянні з 2020 роком та протягом наступного року – у 1,321 рази або на +965,8 тис. грн., в результаті чого у 2022 році даний показник склав 3974,5 тис.грн.

Капітал підприємства складається з необоротних активів та обігових засобів. Проведемо аналіз змін, які склалися в цих засобах протягом періоду, що вивчається.

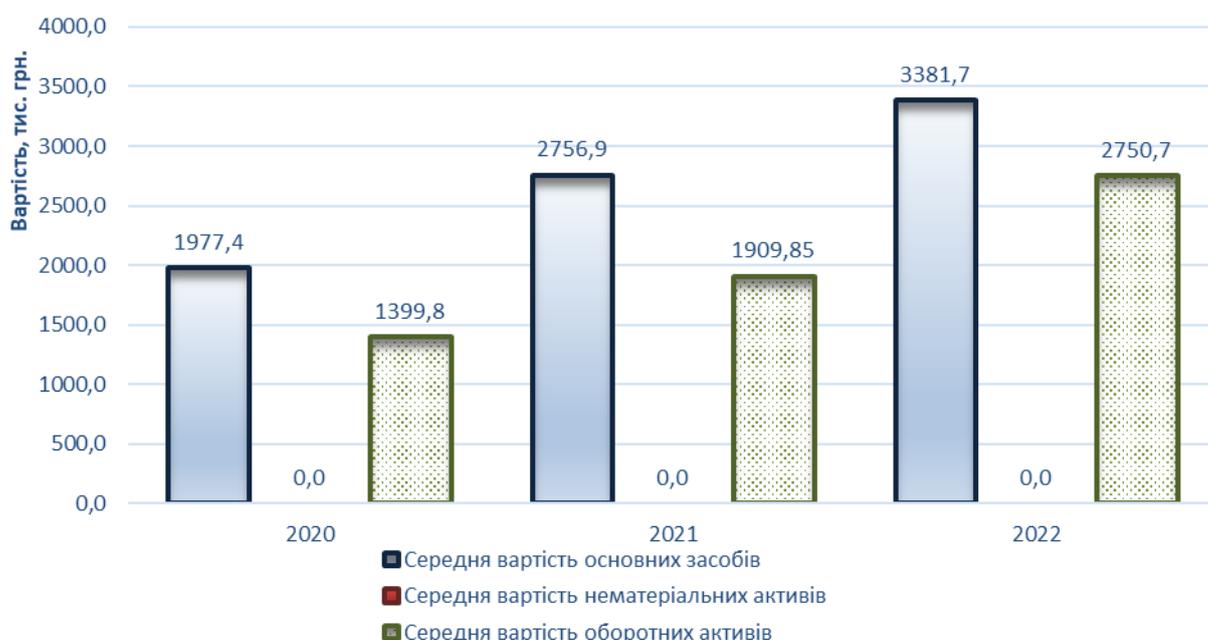


Рисунок 2.4 – Динаміка вартості складових капіталу СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

Наявність основних засобів на підприємстві можна охарактеризувати за їх первісною вартістю. Її величина на протязі 2020-2022 рр. значно змінилась. Так, на кінець 2020 року вона складала 2221,8 тис. грн. Протягом 2021 року первісна вартість основних фондів збільшилась на 1070,2 тис. грн., в наслідок чого склала 3292,0 тис. грн., що на 48,2% більше відносно відповідного

значення на кінець 2020 року. Протягом 2022 року первісна вартість основних фондів збільшилась ще на 179,4 тис. грн., в наслідок чого склала 3471,4 тис. грн., що на 5,4% більше відносно відповідного значення на кінець 2021 року.

Але реальну вартість основних засобів в результаті їх зносу в процесі експлуатації відображає залишкова вартість, величина якої складала 1883,1 тис. грн. на кінець 2020 року та 2823,7 тис. грн. на кінець 2021 року, що на 940,6 тис. грн. (або на 49,9%) більше, а ніж на початку досліджуваного періоду. Протягом 2022 року розмір даного показника збільшився ще на 51,2 тис. грн. (або на 1,8%), в результаті чого залишкова вартість основних фондів на кінець 2022 року складала 2874,9 тис. грн.

Стан основних засобів характеризують два показника: коефіцієнт придатності основних засобів та коефіцієнт зносу.

Коефіцієнт зносу основних засобів розраховується як відношення вартості зносу (суми нарахованої амортизації) основних засобів до їхньої первісної вартості. Як бачимо з табл. 2.4, його значення для даного підприємства збільшилось: якщо на початок періоду він складав 15,24%, то на кінець періоду – 17,18%. Тобто спостерігається тенденція до незначного погіршення вікової структури основних засобів підприємства (див. рис. 2.5).

Проаналізовані показники наявності основних засобів є моментними і не відображають їх руху протягом року. Зміна вартості основних фондів на протязі року враховується при розрахунку середньорічної вартості основних засобів. Її значення зросло на протязі останніх років: в 2020 році вона складала 1977,4 тис. грн., в 2021 році – 2756,9 тис. грн., в 2022 році – 3381,7 тис. грн., тобто досліджуваний період її рівень збільшився на +1404,4 тис. грн. або на +71,0%.

Розглянемо і проаналізуємо наступний вид ресурсів підприємства – оборотні активи.

Оборотні активи підприємства постійно змінювали свою вартість. У 2021 році в порівнянні з 2020 роком вони збільшились на 287,1 тис. грн. або у 1,163 рази відносно значення 2020 року. В 2022 році порівняно з 2021 роком вартість оборотних активів збільшилась ще на 1394,6 тис. грн. або на 67,9%



Рисунок 2.5 – Динаміка показників стану основних виробничих фондів СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

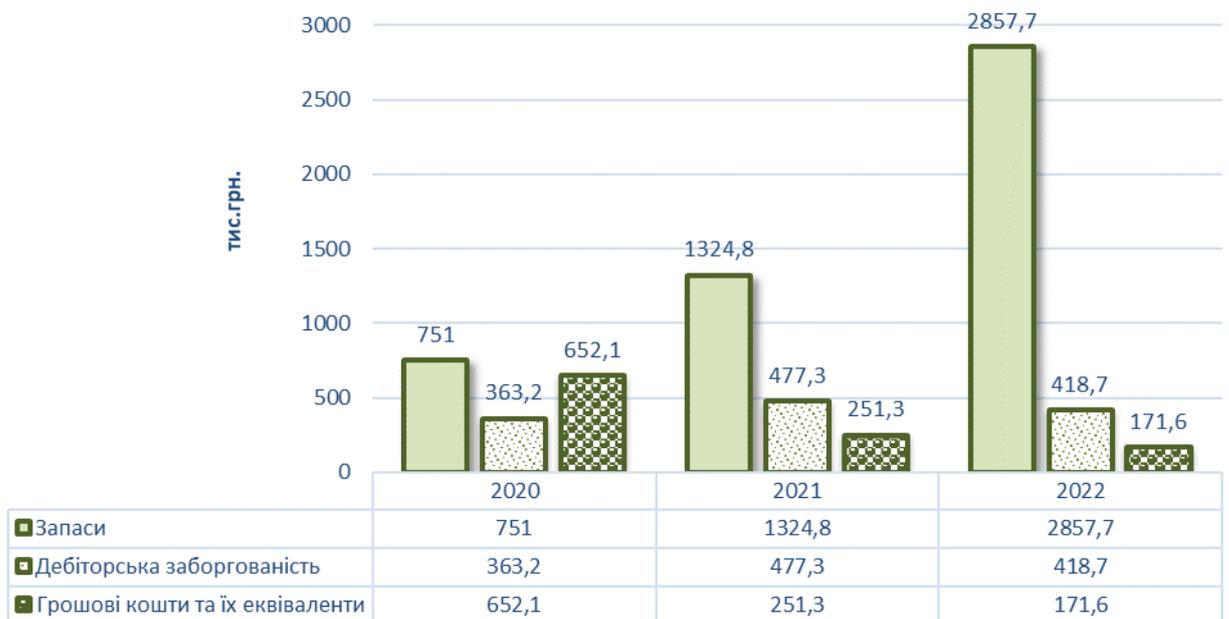


Рисунок 2.6 – Динаміка основних елементів оборотних активів СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

відносно значення 2021 року. Відповідно протягом досліджуваного періоду оборотні активи збільшилися з 1766,3 тис. грн. до 3448,0 тис. грн.: приріст склав + 1681,7 тис. грн. або у 1,952 рази. Водночас середньорічні залишки оборотних засобів протягом останніх двох років збільшилися з 1399,8, тис.

грн. до 2750,7 тис. грн., тобто на + 1350,9 тис. грн., що складає 96,5% від значення даного показника на початок періоду.

Дебіторська заборгованість змінила своє значення з 363,2 тис. грн. у 2020 році до 418,7 тис. грн. у 2022 році. Грошові кошти та їх еквіваленти в 2021 році в порівнянні з 2020 роком мають приріст -400,8 тис.грн., що менше значення на початок періоду у 2,59 рази, у 2022 році дана тенденція продовжилась: приріст склав -79,7 тис. грн. або у 0,877 рази в порівнянні з 2021 роком.

Окрім згаданих вже активів підприємство може мати ще й нематеріальні ресурси, проте їх вартість на даному підприємстві має нульове значення.

Середньооблікова чисельність персоналу підприємства протягом осіб періоду не залишалась незмінною: так в 2020 та 2022 рр. вона склала 5 осіб, а у 2021 році – 6 осіб. При цьому питома вага робітників залишалася незмінною – 100%. Слід відмітити, що рівень ефективності використання персоналу на підприємстві протягом всього періоду збільшилась, при чому дуже суттєво.

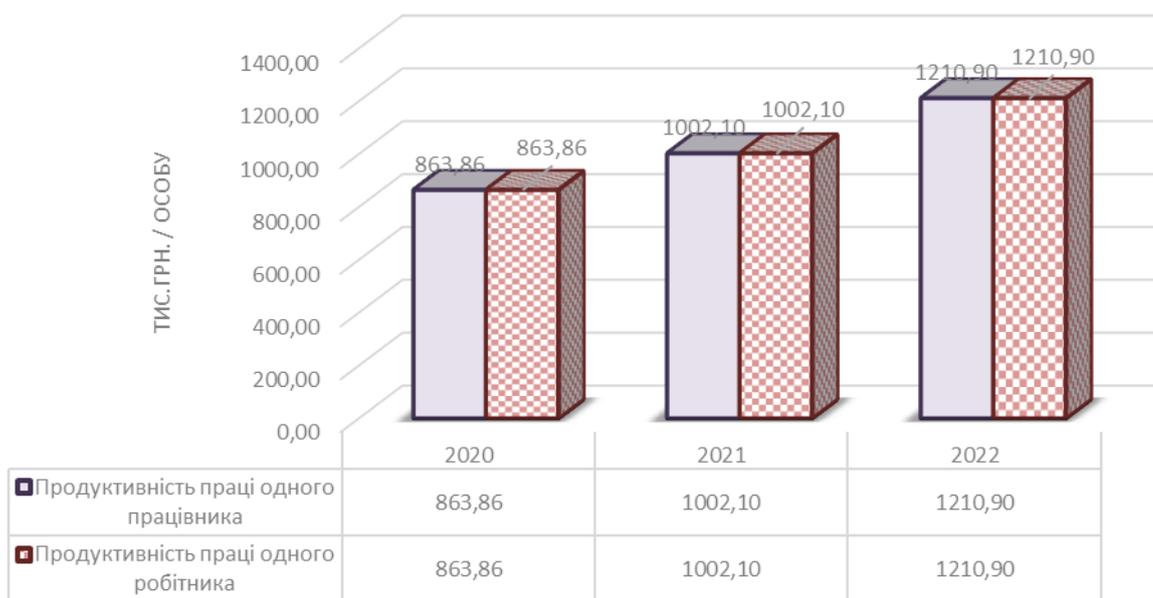


Рисунок 2.7 – Динаміка продуктивності праці
СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

Про це свідчить відповідна динаміка показників виробітку як в розрахунку на одного штатного працівника, так і в розрахунку на одного робітника. Так, якщо на початок періоду, в 2020 році, виробіток 1 працівника склав 863,86 тис. грн., то на кінець досліджуваного періоду вже 1210,9 тис. грн., тобто майже у 1,4 рази більше.

Показник середньомісячної заробітної плати одного працівника має постійну динаміку приросту, а саме її величина збільшилась з 12,37 тис. грн. у 2020 році до 16,30 тис. грн. у 2022 році, тобто на +3,93 тис. грн. протягом досліджуваного періоду або на +31,77% відносно значення у 2020 році.

Проаналізуємо економічні показники діяльності підприємства.

Обсяг виробленої продукції зростає, а саме у 1,402 рази у 2022 році в порівнянні з 2020 роком, в результаті чого його значення збільшилось з 4319,3 тис. грн. у 2020 році до 6054,5 тис. грн. у 2022 році. Аналогічним чином змінювався чистий дохід від реалізації продукції підприємства.

На рис. 2.8 наведено також співвідношення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції та операційних витрат підприємства. Зображена ситуація є позитивною в діяльності підприємства, оскільки чистий дохід від реалізації продукції значно перевищує розмір операційних витрат.

Розглянемо і проаналізуємо, які фінансові результати отримало підприємство у 2020-2022 рр. Фінансові результати є абсолютно задовільними, оскільки підприємство всі три роки перебуває у прибутковій зоні діяльності.

Так, розмір валового прибутку, отриманого підприємством за 2020 рік, складав 1237,3 тис. грн., в 2021 році – 1911,0 тис. грн., а у 2022 році підприємство отримало валовий прибуток в сумі 1977,1 тис. грн. Аналогічна тенденція спостерігається при аналізі прибутку від операційної діяльності підприємства. У 2020 та 2021 рр. підприємство отримало прибуток від операційної діяльності у розмірі 1145,7 тис. грн. та 18200,1 тис. грн. відповідно. У наступному 2022 році сума отриманого прибутку від операційної діяльності складала вже 1884,5 тис. грн.

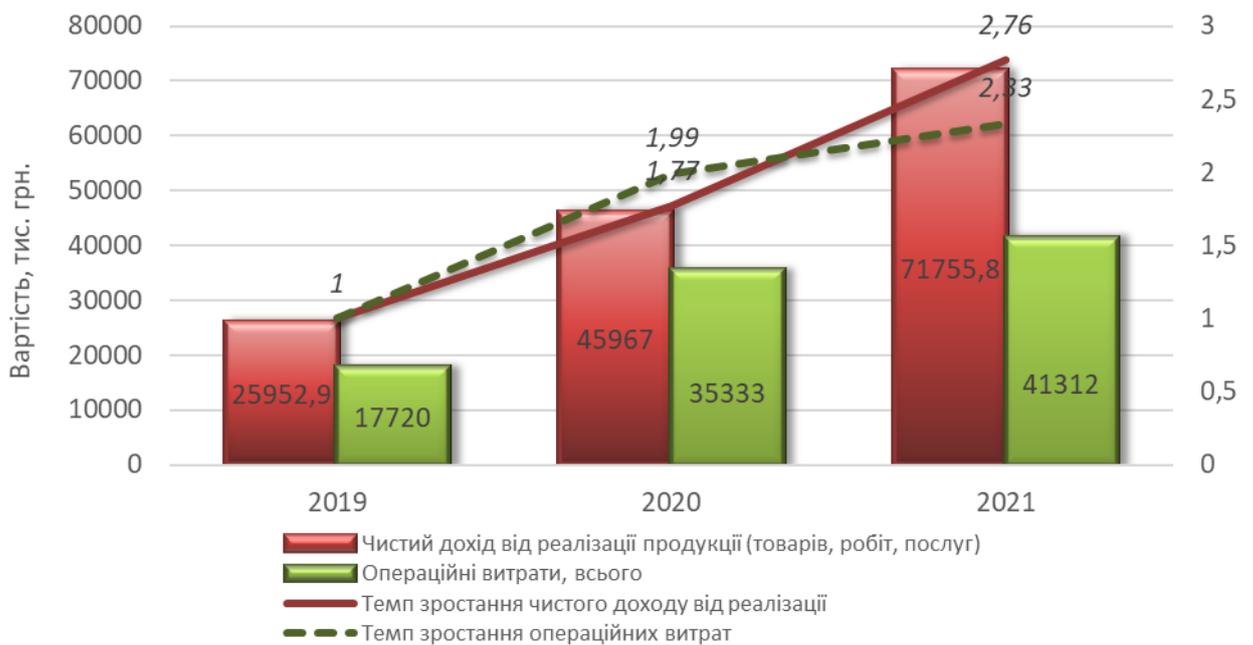


Рисунок 2.8 – Динаміка чистого доходу та операційних витрат на виготовлення продукції СФГ «Прогрес-92» в 2021-2022 рр.

Остаточний результат діяльності підприємства можна виявити при дослідженні суми чистого прибутку підприємства. На даному підприємстві його динаміка майже повністю співпадає із динамікою прибутку від звичайної діяльності підприємства до оподаткування (рис. 2.9).

Таким чином, ми бачимо, що підприємство загалом мало задовільні показники діяльності прибутковості та позитивну динаміку щодо їх зростання.

Підприємство постійно намагається підвищувати ефективність використання своїх ресурсів. Так, аналіз динаміки показника фондівдачі свідчить, що у 2020 році на кожен гривню вартості основних фондів вироблялось 2,184 грн. готової продукції. У 2021 році це значення вже складало 2,181 грн. Тобто в порівнянні з 2020 роком приріст склав -0,003 грн. (або -0,2%). Не останню роль в цьому відіграло оновлення основних фондів підприємства: коефіцієнт оновлення основних засобів складає в середньому 4,048% (рис. 2.10). У наступному році дана тенденція продовжилась: показник фондівдачі основних виробничих засобів зменшився ще на 17,9%, в результаті чого досягнув значення у 1,790 грн./грн.



Рисунок 2.9 – Динаміка фінансових результатів діяльності СФГ «Прогрес-92» в 2020-2022 рр.

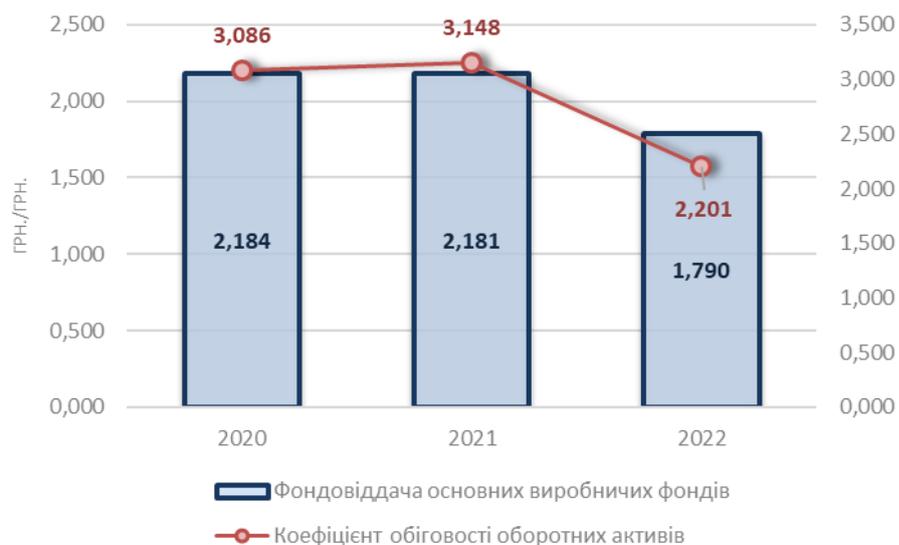


Рисунок 2.10 – Динаміка деяких показників ефективності використання ресурсів СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

Ефективність використання обігових коштів характеризується, перш за все, їх оборотністю. Показник оборотності обігових коштів зазнав негативних змін. Так в 2022 році швидкість обертання обігових засобів складала 2,201 оберти на рік порівняно із 3,086 оберти у 2020 році. Причиною такої ситуації

стало уповільнення обіговості запасів підприємства: середній період їх зберігання збільшився з 116,67 днів у 2020 році до 163,56 днів у 2022 році.

Показники рентабельності (рис. 2.11) є узагальнюючими відносними характеристиками фінансових результатів і ефективності діяльності підприємства. Вони вимірюють інтересів учасників економічного процесу, ринкового обміну. Рентабельність всіх без виключення видів мала додатне значення протягом всього досліджуваного періоду, що свідчить про задовільну ситуацію щодо фінансового стану на підприємстві протягом 2020-2022 рр.

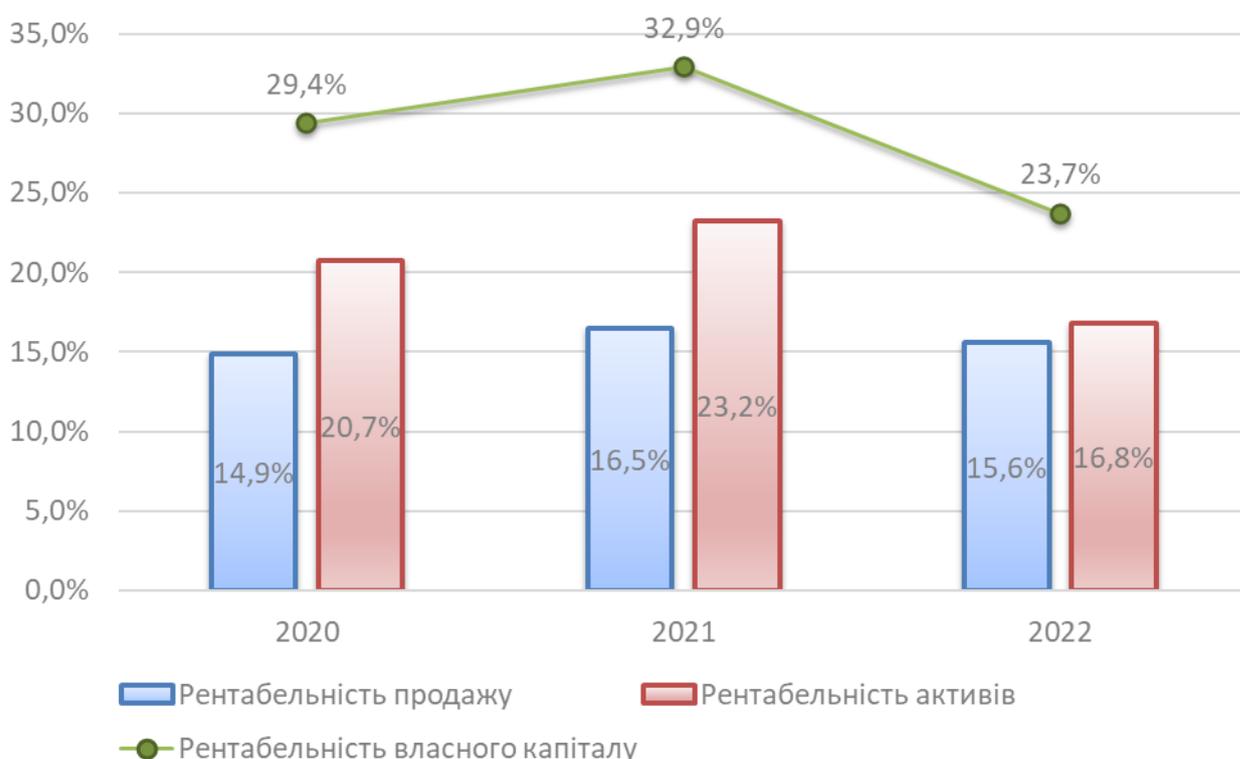


Рисунок 2.11 – Динаміка показників рентабельності СФГ «Прогрес-92» за 2021-2022 рр.

Показники рентабельності на підприємстві в цілому за 3 роки покращились, що є позитивним у діяльності підприємства.

Таким чином, можна зазначити, що діяльність підприємства мала відносно позитивну динаміку за досліджуваний період.

2.4. Стан охорони праці на підприємстві

Організація виробничих процесів у малих сільськогосподарських підприємствах та фермерських господарствах суттєво відрізняється від організації виробництва у великих сільськогосподарських підприємствах та агрохолдингах. Це пов'язано з відносно невеликим розміром оброблюваної землі та невеликою кількістю працівників. Проте в нашому регіоні такі господарства становлять значну частину всіх сільськогосподарських підприємств.

У невеликих господарствах, оснащених мінімально необхідною сільськогосподарською технікою та обладнанням, працівники виконують весь спектр технічних сільськогосподарських робіт, таких як оранка, посів, догляд за посівами, внесення пестицидів та обприскування, збирання врожаю, вантажно-розвантажувальні роботи, підготовка та зберігання кормів. Залежно від виробничих потреб, працівник може поєднувати кілька професій або спеціалізацій, наприклад, механік, машиніст, зварювальник тощо.

Різноманітність та сезонність виконуваних робіт спонукає керівників малих фермерських господарств та фермерів мінімізувати витрати на охорону праці та безпеку і утримання працівників. Однак необхідність залучення до виробництва непідготовленого персоналу не повинна призводити до нещасних випадків на виробництві, що суперечить вимогам Закону «Про охорону праці». Тому власники малих сільськогосподарських підприємств повинні нести повну відповідальність за безпеку своїх працівників як особи, зобов'язані забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці відповідно до статті 153 Кодексу законів про працю України.

Враховуючи їх економічну потужність та невелику кількість працівників, створення служби охорони праці на малих сільськогосподарських підприємствах не є можливим. Однак це не звільняє їх керівників від дотримання вимог Конституції України та прийнятих нормативно-правових актів, які складають основу правової бази з охорони праці в аграрному секторі.

Діяльність сільськогосподарських підприємств та фермерських господарств регулюється Кодексом законів про працю України, Господарським кодексом України, Законами України «Про охорону праці», «Про сільське господарство», «Про пестициди та сільськогосподарські культури», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» та іншими законами України, спрямованими на охорону життя, здоров'я та працездатності людини під час трудової діяльності в сільському господарстві. Це необхідно робити відповідно до низки чинних законів та підзаконних нормативно-правових актів.

Одним з основних нормативно-правових актів, що безпосередньо регулює організацію охорони праці на сільськогосподарських підприємствах, є «Положення про охорону праці в сільськогосподарському виробництві» («Положення»), затверджене наказом Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240. Згідно з цим Положенням, система організації охорони праці працівників сільськогосподарського виробництва має бути розділена на кілька складових:

- вимоги безпеки до виробничого обладнання та організації робочих місць;
- безпека праці під час експлуатації сільськогосподарської техніки;
- поводження з мінеральними добривами та пестицидами, їх зберігання та використання;
- вимоги безпеки під час обробітку ґрунту, сівби й догляду за посівами під час збирання та зберігання продукції рослинництва;
- безпека праці під час збирання та заготівлі соломи, сіна, сінажу й силосу;
- вимоги безпеки під час одержання продукції тваринництва, правила поводження з тваринами;
- пожежна безпека та робота з електроприладами.

Документи з охорони праці, які мають бути в малому сільськогосподарському підприємстві чи фермерському господарстві:

– накази, положення, переліки та інші акти з охорони праці, що діють у межах господарства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці;

– посадові інструкції, інструкції з охорони праці за професіями та видами робіт, правила внутрішнього трудового розпорядку;

– порядок і графік проведення навчань та перевірки знань з питань охорони праці працівників та спеціалістів.

Залежно від наявної матеріально-технічної бази власник (керівник) господарства повинен отримати в територіальних органах Держпраці дозвільні документи або задекларувати роботи підвищеної небезпеки. Також до його основних обов'язків належить:

– забезпечення фінансування й організація проведення попереднього (під час прийняття на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі;

– забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами.

Згідно з чинним законодавством, у господарстві має бути створена служба охорони праці або принаймні призначена особа, відповідальна за організацію охорони праці. Однак, якщо кількість працівників на фермерському господарстві невелика, необхідно перейти до самоорганізації охорони праці. У процесі самоорганізації охорони праці вся відповідальність за безпеку, навчання, підвищення кваліфікації та отримання дозволів на охорону праці покладається на самих власників.

Незалежно від обсягів виробництва або кількості працівників, керівництво повинно усвідомлювати необхідність створення безпечних і здорових умов праці для запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, відповідно до процедур, встановлених чинним законодавством.

Впровадження заходів з охорони праці має значний позитивний вплив на запобігання нещасним випадкам на виробництві та захищає життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

Отже, можна зробити висновок, що СФГ «Прогрес-92» – комерційне підприємство, яке здійснює діяльність у сфері сільського господарства.

Економічна діяльність за 2020-2022 рр. характеризується певними тенденціями щодо покращення, не зважаючи на нестабільність зовнішнього середовища, в тому числі пов'язаними із ковідними обмеженнями. Однак, додатне значення рентабельності дозволяє стверджувати про ефективність діяльності підприємства в цілому. Одним із основних напрямів економічної роботи на підприємстві має стати збільшення рівня прибутковості господарської діяльності.

Діяльність підприємства можна оцінити як доцільну у майбутньому.

РОЗДІЛ 3

ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ СФГ «ПРОГРЕС-92»

3.1. Оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів починається з вивчення її рівня, динаміки та загальної оцінки виконання завдань.

Для визначення та оцінки рівня продуктивності праці використовується система узагальнюючих, часткових і взаємодоповнюючих показників.

Узагальнюючі показники включають середній виробіток на одного працівника, середньоденний виробіток, середній виробіток дині та середньорічний виробіток на одного працівника (у вартісному вираженні).

Часткові показники включають час, необхідний для виробництва одиниці продукції (трудомісткість продукції) або фізичний випуск продукції за людино-день або людино-годину.

Допоміжні показники включають час, необхідний для виробництва одиниці певного виду робіт, або обсяг робіт, виконаних за одиницю часу.

Використовуючи показники діяльності СФГ «ПРОГРЕС-92» за 2020-2022 роки, було підготовлено аналітичну таблицю для аналізу вищезазначених показників продуктивності праці (табл. 3.1).

Як свідчать дані таблиці 3.1, протягом 2020 року ефективність використання персоналу підприємства за показником середньорічної продуктивності праці одного працівника не залишалась постійною, а мала сталу тенденцію до зростання. Так, у 2020 році значення даного показника складало 863,86 тис. грн. в розрахунку на одну особу. Протягом наступного року його рівень збільшився на 138,24 тис. грн. або на 16,0% відносно значення 2019 року, внаслідок чого складав вже 1002,1 тис. грн./особу. В наступному 2022 році значення середньорічної продуктивності праці

Таблиця 3.1 – Аналіз узагальнюючих, часткових та допоміжних показників продуктивності праці СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

	Показник діяльності	Роки			Відхилення					
		2020	2021	2022	2021-2020		2022-2021		222-2020	
					Абсолютне	темп зростання	Абсолютне	темп зростання	Абсолютне	темп зростання
1.	Товарна продукція, тис. грн.	4319,3	6012,6	6054,5	1693,3	1,392	41,9	1,007	1735,2	1,402
2.	Середньоспискова чисельність основного персоналу, осіб	5	6	5	1	1,200	-1	0,833	–	1,000
2.1.	У тому числі робітників, осіб	5	6	5	1	1,200	-1	0,833	–	1,000
2.2.	Питома вага робітників у середньосписковій чисельності персоналу, %	100	100	100	–	1,000	–	1,000	–	1,000
3.	Середня вартість основних фондів, тис. грн.	1977,35	2756,9	3381,7	779,55	1,394	624,8	1,227	1404,35	1,710
3.1.	у тому числі активної частини, тис. грн.	1734,53	2451,44	2880,53	716,90	1,413	429,10	1,175	1146,0	1,661
4.	Кількість відпрацьованих робітниками людино-днів	1215	1464	1240	249	1,205	-224	0,847	25	1,021
5.	Кількість відпрацьованих робітниками людино-годин	9717	11660,4	9717	1943,4	1,200	-1943,4	0,833	0	1,000
6.	Питома вага активної частини у основних виробничих фондах	87,72	88,92	85,18	1,2	1,014	-3,74	0,958	-2,54	0,971
7.	Фондовіддача активної частини основних виробничих фондів, грн.	2,490	2,453	2,102	-0,0375	0,985	-0,3508	0,857	-0,3883	0,844
8.	Фондоозброєність на 1 людино-годину, тис. грн.	0,203	0,236	0,348	0,033	1,162	0,112	1,472	0,145	1,710
9.	Середня тривалість робочого дня, годин	8,00	7,96	7,84	-0,03	0,996	-0,13	0,984	-0,16	0,980
10.	Тривалість робочого року, днів	243	244	248	1	1,004	4	1,016	5	1,021
11.	Середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	863,86	1002,1	1210,9	138,24	1,160	208,8	1,208	347,04	1,402

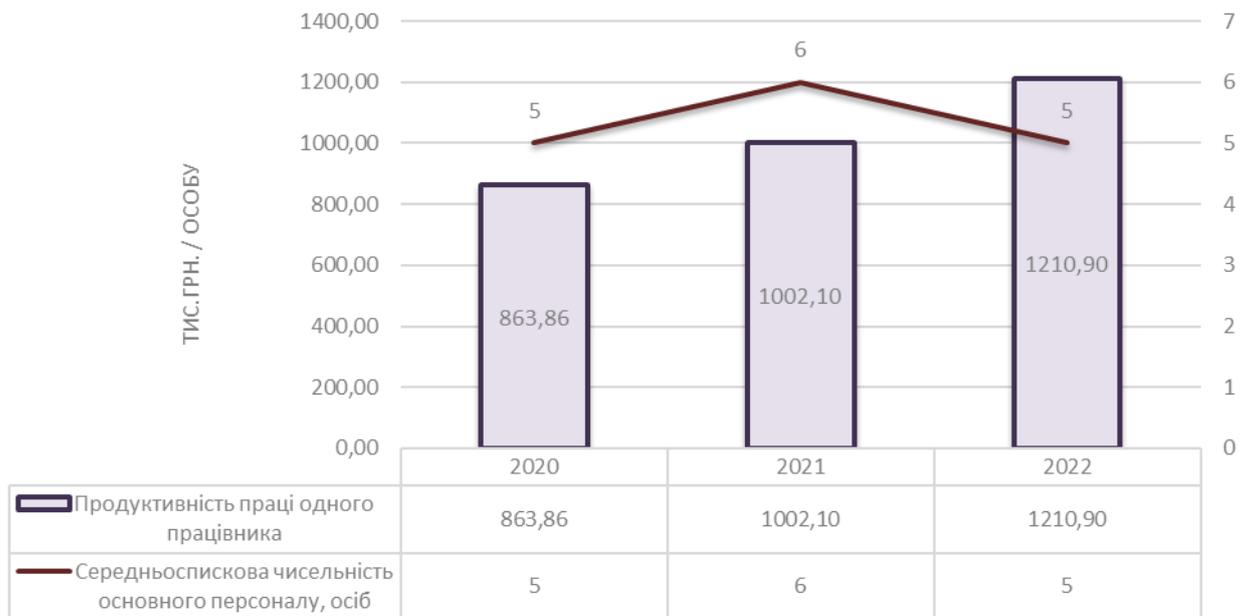


Рисунок 3.1 – Динаміка показників наявності та ефективності використання основного персоналу СФГ «ПРОГРЕС-92» за 2020-2022 рр.

збільшилось ще на 208,8 тис. грн. або 20,8%, а результатом чого складало вже 1210,9 тис. грн. на одну особу. Таким чином, протягом досліджуваного періоду середньорічна продуктивність праці збільшилась на 347,04 тис. грн. на особу або на 40,2% відносно значення 2020 року.

Як вже зазначалось, найпоширенішим показником ефективності праці є середньорічна продуктивність праці в розрахунку на одного працівника. Значення цього показника залежить від продуктивності праці робітників, їх частки в загальній кількості працівників галузі та виробництва, кількості робочих днів та тривалості робочого часу.

Таким чином, середня продуктивність праці на одного працівника дорівнює добутку наступних факторів:

$$ПП_{річ} = \Phi_{акт}^с \times ПВ_{акт} \times \Phi_{озбр} \times T \times Д \times ПВ_p \quad (3.1.)$$

$$ПП_{річ} = \frac{ТП}{Ч} = \frac{ТП}{ОФ_{акт}} \times \frac{ОФ_{акт}}{ОФ} \times \frac{ОФ}{ЛГ} \times \frac{ЛГ}{ЛД} \times \frac{ЛД}{Ч_p} \times \frac{Ч_p}{Ч} \quad (3.2.)$$

де $\Phi_{акт}^с$ – фондovіддача активної частини основних виробничих фондів;

$PB_{акт}$ – питома вага активної частини у загальному обсязі основних виробничих фондів;

$\Phi_{озбр}$ – фондоозброєність праці;

T – середня тривалість робочого дня;

D – середня тривалість відпрацьованих днів у році;

PB_p – питома вага робітників у загальній чисельності персоналу.

Для аналізу факторів, які впливають на продуктивність праці робітників, використовуємо аналітичну таблицю 3.1.

Розраховуємо вплив факторів на рівень середньорічної продуктивності праці працівників СФГ «Прогрес-92» у 2022 році методом абсолютних різниць:

$$ППP_{річ}^1 = \Phi_{акт}^{\varepsilon 1} \times PB_{акт}^1 \times \Phi_{озбр}^1 \times T^1 \times D^1 \times PB_p^1$$

$$ППP_{річ}^{2022} = 2,102 \times 0,8518 \times 0,348 \times 7,84 \times 248 \times 1 = 1210,9 \text{ (тис.грн.)}$$

$$ППP_{річ}^0 = \Phi_{акт}^{\varepsilon 0} \times PB_{акт}^0 \times \Phi_{озбр}^0 \times T^0 \times D^0 \times PB_p^0$$

$$ППP_{річ}^{2021} = 0,236 \times 0,8892 \times 0,236 \times 7,96 \times 244 \times 1 = 1002,1 \text{ (тис.грн.)}$$

Визначаємо вплив зміни фондівіддачі активної частини основних фондів:

$$\Delta ППP_{фвід} = \left(\Phi_{акт}^{\varepsilon 1} - \Phi_{акт}^{\varepsilon 0} \right) \times PB_{акт}^0 \times \Phi_{озбр}^0 \times T^0 \times D^0 \times PB_p^0$$

$$\Delta ППP_{фвід} = (2,102 - 2,453) \times 0,8892 \times 0,236 \times 7,96 \times 244 \times 1 = -143,33 \text{ (тис.грн.)}$$

Визначимо вплив зміни питомої ваги активної частини у основних фондах:

$$\Delta ППP_{ПВ} = \Phi_{акт}^{\varepsilon 1} \times \left(PB_{акт}^1 - PB_{акт}^0 \right) \times \Phi_{озбр}^0 \times T^0 \times D^0 \times PB_p^0$$

$$\Delta ППP_{ПВ} = 2,102 \times (0,8518 - 0,8892) \times 0,236 \times 7,96 \times 244 \times 1 = -36,12 \text{ (тис.грн.)}$$

Визначимо вплив зміни фондоозброєності праці:

$$\Delta ППP_{фозбр} = \Phi_{акт}^{\varepsilon 1} \times PB_{акт}^1 \times \left(\Phi_{озбр}^1 - \Phi_{озбр}^0 \right) \times T^0 \times D^0 \times PB_p^0$$

$$\Delta PPP_{\text{фозбр}} = 2,102 \times 0,8518 \times (0,348 - 0,236) \times 7,96 \times 241 \times 1 = +388,25 \text{ (тис.грн.)}$$

Визначимо вплив тривалості робочого дня:

$$\Delta PPP_T = \Phi_{\text{акт}}^{\text{с}}{}^1 \times ПВ_{\text{акт}}{}^1 \times \Phi_{\text{озбр}}{}^1 \times (T^1 - T^0) \times Д^0 \times ПВ_p{}^0$$

$$\Delta PPP_T = 2,102 \times 0,8518 \times 0,348 \times (7,84 - 7,96) \times 244 \times 1 = -19,53 \text{ (тис.грн.)}$$

Визначимо вплив тривалості робочого року:

$$\Delta PPP_D = \Phi_{\text{акт}}^{\text{с}}{}^1 \times ПВ_{\text{акт}}{}^1 \times \Phi_{\text{озбр}}{}^1 \times T^1 \times (D^1 - D^0) \times ПВ_p{}^0$$

$$\Delta PPP_D = 2,102 \times 0,8518 \times 0,348 \times 7,84 \times (248 - 244) \times 1 = +19,53 \text{ (тис.грн.)}$$

Визначимо вплив зміни питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників:

$$\Delta PPP_D = \Phi_{\text{акт}}^{\text{с}}{}^1 \times ПВ_{\text{акт}}{}^1 \times \Phi_{\text{озбр}}{}^1 \times T^1 \times D^1 \times (ПВ_p{}^1 - ПВ_p{}^0)$$

$$\Delta PPP_D = 2,102 \times 0,8518 \times 0,348 \times 7,84 \times 244 \times (1 - 1) = 0$$

Загальна зміна продуктивності праці:

$$\Delta PPP_{\text{річ}} = PPP_{\text{річ}}^1 - PPP_{\text{річ}}^0 = 1210,9 - 1002,1 = +208,8 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\begin{aligned} \Delta PPP_{\text{річ}} &= \Delta PPP_{\text{фвід}} + \Delta PPP_{\text{ПВ}} + \Delta PPP_{\text{фозбр}} + \Delta PPP_T + \Delta PPP_D + \Delta PPP_{\text{ПВ}} = \\ &= -143,3 - 36,12 + 388,25 - 19,53 + 19,53 + 0 = +208,8 \text{ (тис.грн.)} \end{aligned}$$

Резерв збільшення продуктивності праці, пов'язаний з ліквідацією негативного впливу факторів, визначаємо як суму зміни продуктивності праці за фондовіддачі активної частини основних виробничих фондів, рахунок питомої ваги активної частини та за рахунок зміни робочого дня:

$$R \uparrow PPP_{\text{прац}}^{\text{річ}} = \Delta PPP_{\text{фвід}} + \Delta PPP_{\text{ПВ}} + \Delta PPP_T \quad (3.3.)$$

$$R \uparrow PPP_{\text{прац}}^{\text{річ}} = 143,3 + 36,12 + 19,3 = 198,95 \text{ (тис.грн.)}$$

Використовуючи дані таблиці 3.1. розрахуємо загальний індекс продуктивності праці одного працівника.

$$I_{\text{ПП}}^{\text{розр}} = I_{\text{фвід}} \times I_{\text{ПВ}} \times I_{\text{фозбр}} \times I_T \times I_D \times I_{\text{ПВр}} \quad (3.4.)$$

При цьому для встановлення розміру резерву продуктивності праці замість показників, що погіршилися у звітному році, підставимо їх значення по базовому року, прийняте за 1.

$$I_{III}^{розр} = 1 \times 1 \times 1,472 \times 1 \times 1,016 \times 1 = 1,496$$

Звідси резерв росту продуктивності праці працівників складає:

$$R = \left(\frac{III_{розр}}{III_{факт}} - 1 \right) \times 100\% \quad (3.5.)$$

$$R = \left(\frac{1,496}{1,208} - 1 \right) \times 100\% = 23,84\%$$

В процесі аналізу продуктивності праці обов'язково досліджується зміна середнього динної продуктивності, як одного з основних показників продуктивності праці та фактора, що впливає на рівень середньоденної та середньорічної продуктивності. Величина даного показника залежить від факторів, пов'язаних з трудомісткістю продукції і вартості її оцінки. До першої групи факторів належать такі, як технічний рівень виробництва, організація виробництва, непродуктивні втрати робочого часу з зв'язку з браком і його виправленням. До другої групи входять фактори, пов'язані зі зміною обсягів виробництва і рівня структури виробництва і рівня кооперативних поставок. Для визначення впливу цих факторів на середнього динну продуктивність праці розраховують три умовні показники методом ланцюгових підстановок.

За браком даних по СФГ «Прогрес-92» складемо наступну звітну таблицю 3.2.

Використовуючи наступну модель, визначимо вплив факторів методом абсолютних різниць:

$$III_{роб}^{річ} = T \times Д \times III_{роб}^{год} \quad (3.6.)$$

Таблиця 3.2 – Факторний аналіз середньоденної продуктивності праці одного робітника СФГ «Прогрес-92» за 2021-2022 рр.

№	Показник діяльності	2021 рік	2022 рік	Відхилення		Індекс
				Абсолютне	Відносне, %	
1.	Середня тривалість робочого дня, годин	7,96	7,84	-0,13	-1,61	0,984
2.	Кількість відпрацьованих днів за рік, дні	244	248	4	1,64	1,016
3.	Середньогодинна продуктивність праці одного робітника, грн.	0,516	0,623	0,107	20,84	1,208
4.	Середньорічна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.	1002,1	1210,9	208,80	20,84	1,208

За даними таблиці 3.2:

$$ППП_{роб}^{річ 1} = 1210,9 \text{ (тис.грн.)}$$

$$ППП_{роб}^{річ 0} = 1002,1 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\Delta PPP_{роб}^{річ} = PPP_{роб}^{річ 1} - PPP_{роб}^{річ 0}$$

Визначаємо вплив факторів за вищезазначеною методикою:

$$\Delta PPP_{роб}^{річ T} = (7,84 - 7,96) \times 244 \times 0,516 = -16,16 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\Delta PPP_{роб}^{річ Д} = 7,84 \times (248 - 244) \times 0,516 = +16,16 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\Delta PPP_{роб}^{річ ПП} = 7,84 \times 248 \times (0,623 - 0,516) = +208,8 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\Delta PPP_{роб}^{річ} = \Delta PPP_{роб}^{річ T} + \Delta PPP_{роб}^{річ Д} + \Delta PPP_{роб}^{річ ПП}$$

$$\Delta PPP_{роб}^{річ} = -16,16 + 16,16 + 208,8 = +208,8 \text{ (тис.грн.)}$$

З наведених розрахунків маємо, що резерв підвищення продуктивності праці складає 16,16 тис. грн. За даними таблиці 3.2 визначимо розрахунковий індекс продуктивності праці:

$$I_{ПП}^{розр} = I_T \times I_D \times I_{ПП}^{сер.год.} = 1 \times 1,016 \times 1,208 = 1,228$$

$$I_{ПП}^{факт} = 1,208$$

Звідси резерв підвищення продуктивності праці робітника становить:

$$R = \left(\frac{I_{ПП}^{розр}}{I_{ПП}^{факт}} - 1 \right) \times 100\% = \left(\frac{1,228}{1,208} - 1 \right) \times 100 = 1,64\%$$

Для проведення аналізу середньоденної продуктивності праці одного робітника на підприємстві складемо наступну таблицю 3.3.

Таблиця 3.3 – Факторний аналіз середньоденної продуктивності праці одного робітника СФГ «Прогрес-92» за 2021-2022 рр.

№	Показник діяльності	2021 рік	2022 рік	Відхилення		Індекс
				Абсолютне	Відносне, %	
1.	Середня тривалість робочого дня, годин	7,96	7,84	-0,13	-1,61	0,984
2.	Середньогодинна продуктивність праці одного робітника, грн.	0,516	0,623	+0,107	20,84	1,208
3.	Середньоденна продуктивність праці одного робітника, тис. грн.	4,107	4,883	+0,776	18,89	1,189

Використовуючи наступну модель, визначимо вплив факторів методом абсолютних різниць:

$$ПП_{роб}^{ден} = T \times ПП_{роб}^{год} \quad (3.7.)$$

$$ПП_{роб}^{ден1} = T^1 \times ПП_{роб}^{год1} = 7,84 \times 0,623 = 4,883 \text{ (тис.грн.)}$$

$$ПП_{роб}^{ден0} = T^0 \times ПП_{роб}^{год0} = 7,96 \times 0,516 = 4,107 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\Delta ПП_{роб}^{ден} = ПП_{роб}^{ден1} - ПП_{роб}^{ден0} = 4,883 - 4,107 = +0,776 \text{ (тис.грн.)}$$

Визначаємо вплив факторів за вище наведеною методикою:

$$\Delta ПП_{робT}^{ден} = (T^1 - T^0) \times ПП_{роб}^{год0} = (7,84 - 7,96) \times 0,516 = -0,066 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\Delta ПП_{робПП}^{ден} = T^1 \times (ПП_{роб}^{год1} - ПП_{роб}^{год0}) = 7,84 \times (0,623 - 0,516) = +0,842 \text{ (тис.грн.)}$$

$$\Delta ПП_{роб}^{ден} = \Delta ПП_{робT}^{ден} + \Delta ПП_{робПП}^{ден} = -0,066 + 0,842 = +0,776 \text{ (тис.грн.)}$$

За даними табл. 3.3 розрахункові та фактичний індекси продуктивності праці складають:

$$I_{III}^{розр} = 1,208$$

$$I_{III}^{факт} = 1,189$$

Звідси резерв підвищення продуктивності праці робітника становить:

$$R = \left(\frac{I_{III}^{розр}}{I_{III}^{факт}} - 1 \right) \times 100\% = \left(\frac{1,208}{1,189} - 1 \right) \times 100 = 1,6\%$$

Отже, за проведеним аналізом можна зробити висновки, що за даний досліджуваний період (2021-2022 роки) стан продуктивності праці на СФГ «Прогрес-92» покращився. Про це свідчить збільшення значень показників середньорічної, середньоденної та середьогодинної продуктивності праці. Негативний вплив на рівень продуктивності праці стало скорочення тривалості робочого дня на 1,61% внаслідок збільшення втрат робочого часу. Тому підприємству в подальшій своїй діяльності необхідно вжити заходи щодо скорочення непродуктивних втрат часу, що в свою чергу спричинить позитивний вплив на стан продуктивності праці на підприємстві.

Проведемо дослідження рентабельності персоналу. Даний показник має важливе значення для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів та розраховується як відношення прибутку до середньорічної чисельності персоналу промислово-виробничого сектору. Оскільки прибуток залежить від рентабельності продажів, факторна модель цього показника може бути виражена наступним чином:

$$\frac{\Pi}{ЧР} = \frac{\Pi}{В} \times \frac{В}{ТП} \times \frac{ТП}{ЧР} \quad (3.8)$$

де Π – прибуток від реалізації продукції;

$ЧР$ – середньоспискова чисельність працівників;

$В$ – чиста виручка від реалізації;

$ТП$ – вартість випуску товарної продукції;

$\frac{П}{ЧР}$ – рентабельність персоналу;

$\frac{П}{В}$ – рентабельність продаж;

$\frac{ТП}{ЧР}$ – середньорічна продуктивність праці одного працівника.

Модель дозволяє визначити, як змінюється прибуток на одного працівника залежно від рівня рентабельності продажів і частки прибутку в загальному обсязі виробництва. Модель дозволяє пов'язати фактори зростання продуктивності праці з темпами зростання прибутковості персоналу.

Таблиця 3.4 – Факторний аналіз рентабельності СФГ «Прогрес-92» за 2021-2022 рр.

№	Показник діяльності	2021 рік	2022 рік	Відхилення		Індекс
				Абсолютне	Відносне, %	
1	Валовий прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	1911,0	1977,1	66,10	3,46	1,035
2	Середньоспиксова чисельність персоналу, осіб	6	5	-1	-16,67	0,833
3	Чистий дохід (виручка) від реалізації товарів (робіт, послуг), тис. грн.	6012,6	6054,5	41,90	0,70	1,007
4	Товарна продукція, тис. грн.	6012,6	6054,5	41,90	0,70	1,007
5	Питома вага виручки у вартості товарної продукції, %	1	1	–	–	1,000
6	Рентабельність продукції, %	31,78	32,66	0,87	2,74	1,027
7	Рентабельність продажу, %	31,78	32,66	0,87	2,74	1,027
8	Річна продуктивність праці одного працівника, тис. грн.	1002,1	1210,9	208,80	20,84	1,208
9	Рентабельність персоналу, грн.	318,50	395,42	76,92	24,15	1,242

За допомогою способу абсолютних різниць визначимо вплив факторів, які впливають на рентабельність персоналу:

$$\Delta \frac{П}{ЧР} = \frac{П^1}{ЧР^1} - \frac{П^0}{ЧР^0} = 79,08 - 53,08 = +26,00 \left(\frac{\text{тис.грн.}}{\text{особу}} \right)$$

$$\Delta \frac{П^П}{ЧР} = (0,3266 - 0,3178) \times 1 \times 1002,1 = +8,736 \left(\frac{\text{тис.грн.}}{\text{особу}} \right)$$

$$\Delta \frac{П^{В/ТП}}{ЧР} = 0,3266 \times (1,0 - 1,0) \times 1002,1 = 0$$

$$\Delta \frac{П^{ТП/ЧР}}{ЧР} = 0,3266 \times 1 \times (1210,9 - 1002,1) = +68,184 \left(\frac{\text{тис.грн.}}{\text{особу}} \right)$$

$$\Delta \frac{П}{ЧР} = +8,736 + 68,184 = +76,92 \left(\frac{\text{тис.грн.}}{\text{особу}} \right)$$

Як бачимо, рентабельність продаж та середньорічна продуктивність праці у загальному обсязі товарної продукції спричинили позитивний вплив на рентабельність персоналу.

Фактори зміни прибутку зведемо в таблицю 3.5.

Таблиця 3.5 – Факторний аналіз рентабельності персоналу СФГ «Прогрес-92» за 2021-2022 рр.

№	Фактори	$\Delta ПП_{прац}^{річ}$, тис. грн.	Зміна прибутку на одного працівника, тис. грн.
1	Фондовіддача активної частини основних виробничих засобів	-143,33	-143,33 x 1,242 = -177,95
2	Питома вага активної частини основних виробничих засобів	-36,12	-36,12 x 1,242 = -44,843
3	Фондоозброєність на одну людино-годину	+388,25	+388,25 x 1,242 = +482,02
4	Середня тривалість робочого дня	-19,53	-19,53 x 1,242 = -24,247
5	Тривалість робочого року	+19,53	+19,53 x 1,242 = +24,247
	Всього	+208,80	+208,8 x 1,242 = +259,227

Отже, загалом вплив факторів, які впливають на прибуток одного працівника складає +259,227 тис. грн., тобто прибуток на одного працівника СФГ «Прогрес-92» збільшився у 2022 році в порівнянні з 2021 роком на 259,227 тис грн. Це спричинило збільшення річної продуктивності праці працівника за рахунок збільшення тривалості робочого року та

фондоозброєності на 1 людино-години. Негативний вплив на продуктивність праці в цілому, так і на одного працівника спричинила зміна тривалості робочого дня, питомої ваги активної частини основних виробничих засобів та їх фондівдачі.

Існує взаємозв'язок між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Для того, щоб підприємство було прибутковим і рентабельним, зростання продуктивності праці повинно перевищувати зростання заробітної плати. Якщо цього не відбувається, компанії стикаються з перевитратами на заробітну плату, вищими виробничими витратами і, відповідно, меншими прибутками.

Зміна середнього заробітку працюючих за певний період часу характеризується його індексом ($I_{CЗ}$), що знаходиться як відношення середньої заробітної плати за звітний період ($CЗ_{зв}$) до середнього заробітку за базовий період ($CЗ_n$):

$$I_{CЗ} = \frac{CЗ_{зв}}{CЗ_n} \quad (3.9)$$

$$I_{CЗ} = \frac{CЗ_{зв}}{CЗ_n} = \frac{16,30}{13,45} = 1,212$$

Аналогічним способом розраховується індекс продуктивності праці:

$$I_{ПП} = \frac{ПП_{зв}}{ПП_n} \quad (3.10)$$

$$I_{ПП} = \frac{ПП_{зв}}{ПП_n} = \frac{1210,90}{1002,10} = 1,208$$

Як бачимо, темпи росту середньої заробітної плати випереджають темпи росту продуктивності праці. Розраховуємо коефіцієнт випередження $K_{вин}$:

$$K_{вин} = \frac{I_{ПП}}{I_{СЗ}} \quad (3.11)$$

$$K_{вин} = \frac{I_{ПП}}{I_{СЗ}} = \frac{1,208}{1,212} = 0,997$$

Економія або перевитрати у собівартості за рахунок зміни у співвідношення росту продуктивності праці та середньої заробітної плати розраховується за формулою:

$$\Delta Cоб_{\%} = \frac{T_{ПП} - T_{СЗ}}{100 + T_{ПП}} \times ПВ_{ФЗП}^1 \quad (3.12)$$

де $T_{ПП}$ – темп росту продуктивності праці, %;

$T_{СЗ}$ – темп росту середньої заробітної плати, %;

$ПВ_{ФЗП}^1$ – питома вага витрат, пов'язаних із оплатою праці, у собівартості продукції за звітом, %.

$$\Delta Cоб_{\%} = \frac{120,8\% - 121,2\%}{100 + 120,8\%} \times 23,98\% = -0,0434\%$$

Отже, перевитрати у собівартості складають 0,0434%.

Для визначення суми перевитрат фонду заробітної плати у зв'язку зі зміною співвідношення між темпами росту продуктивності праці та її оплати використовують наступну формулу:

$$E = ФЗП_{зв.} \times \frac{I_{СЗ} - T_{ПП}}{I_{СЗ}} \quad (3.13)$$

$$E = 977,7 \times \frac{1,212 - 1,208}{1,212} = +3,227 \text{ (тис.грн.)}$$

Отже, більш високі темпи росту оплати праці в порівнянні з темпами росту продуктивності праці працівників створили перевитрату фонду заробітної плати в розмірі 3,227 тис. грн.

Таким чином, співвідношення між темпами росту продуктивності праці та її оплати має важливе значення для підтримання безперервної та прибуткової виробничої діяльності, оскільки дає змогу тримати більш точну інформацію про існуючий фонд оплати праці та розробити заходи по більш ефективності його використанню.

За проведеними розрахунками маємо перевитрати собівартості на 0,0434%. Тобто підприємству треба вжити заходів щодо усунення перевитрат за рахунок зміни у співвідношенні між ростом продуктивності праці та середньою заробітною платою.

3.2. Формування системи заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів та їх обґрунтування

На продуктивність праці в сільському господарстві впливає велика кількість і різноманітність природних та економічних факторів. Фактори зростання продуктивності праці – це рушійні сили або причини зміни її рівня. Практичне застосування факторів продуктивності праці вимагає системного підходу та класифікації на відносно однорідні групи. Усі фактори зростання продуктивності праці в сільському господарстві можна поділити на чотири групи:

1) Організаційно-економічні: поглиблення спеціалізації та посилення кооперування, вдосконалення організації та розподілу виробництва і праці, усунення простоїв з організаційних та технічних причин, скорочення обслуговуючого персоналу тощо;

2) Техніко-економічні: вдосконалення техніки і технології, комплексна механізація та електрифікація виробництва, ліквідація простоїв з технічних причин тощо;

3) соціально-економічні: поліпшення матеріального і морального стимулювання, трудової дисципліни, підвищення кваліфікації працівників, ліквідація прогулів, поліпшення умов праці, побуту і відпочинку працівників, стимулювання конкуренції в трудових колективах;

4) природа і клімат: клімат, родючість ґрунтів, продуктивність тваринництва. Результати праці в сільському господарстві більше залежать від природних умов, ніж в інших галузях матеріального виробництва. Кількість продукції, отриманої за однакових витрат праці, може бути різною залежно від кліматичних умов, родючості ґрунту та біологічної продуктивності тварин.

І якщо на можливість впливу підприємства на природньо-кліматичні фактори є досить обмеженою, то перші три групи перебувають у зоні безпосереднього впливу підприємства.

Основними факторами зростання продуктивності праці мають бути технологічні фактори, такі як оновлення основних фондів та використання новітніх технологій. Але фінансова звітність підприємства свідчить, що, навпаки, ступінь зношеності технологічної бази підприємства помірено, але зростає, а ступінь оновлення є дуже низьким. Безумовно, це також пов'язано із розміром підприємства та його фінансовими можливостями.

На нашу думку, технологічні фактори (технічне оснащення) можуть значно підвищити продуктивність праці, але її сталість залежить від ступеня реалізації соціально-економічних факторів, що визначають продуктивність трудових ресурсів, основним з яких є мотивація працівників. Мотивація праці – це спонукання працівника або групи працівників до праці з метою досягнення високих результатів шляхом задоволення власних потреб. Основним елементом цієї мотивації має бути адекватна фінансова винагорода, яка забезпечує матеріальну вигоду для працівників.

Основними важелями мотивації є стимули та мотиви. Стимули – це, як правило, матеріальні винагороди, такі як заробітна плата. Мотивація відноситься до внутрішніх рушійних сил, таких як бажання, потяг, орієнтація та внутрішні установки.

Найефективнішими мотиваторами є задоволеність працівників матеріальними умовами (наприклад, заробітна плата, премії, надбавки за вислугу років, додаткові пільги, знижки для працівників). Іншими важливими мотиваторами є моральне заохочення, просування по службі, професійний розвиток, створення сприятливої соціальної атмосфери, розвиток довіри та взаєморозуміння в колективі, самостійності та відповідальності.

Мотивація та стимулювання продуктивної праці в сільському господарстві Принципи та підходи до побудови систем мотивації потребують перегляду або суттєвого вдосконалення. Принципи та підходи до побудови систем мотивації потребують перегляду або суттєвого вдосконалення. Це має бути зроблено в таких напрямках Метою має бути перетворення працівників на повноцінних виробників. Метою має бути перетворення працівників на повноцінних товаровиробників, власників товарів, які вони виробляють, та ресурсів, які вони використовують.

В умовах ринкової економіки сільськогосподарські підприємства зобов'язані надавати значну підтримку своїм працівникам через низку трудових та соціальних пільг. Ці пільги є важливим елементом трудової мотивації, а отже, повинні заохочувати працівників до активізації їхньої трудової діяльності.

При організації систем мотивації праці в особистих селянських (фермерських) господарствах або малих підприємствах з невеликою кількістю працівників слід враховувати, що ці господарства мають невелику кількість економічних розрядів оплати праці та спосіб розподілу отриманого доходу на фонди заощадження та споживання. Для них основними мотивами до праці є можливість працювати вільно і творчо, почуття власника, незалежність та ініціативність, можливість забезпечити нормальні умови життя для своєї сім'ї та достатній рівень валового доходу, а також податкові пільги, помірні відсоткові ставки за кредитами та державні субсидії.

Важливими факторами для ефективної роботи робочої групи є достатньо високий рівень доходу (щоб утримувати себе та свою сім'ю), задоволеність

роботою та відчуття корисності, мікроклімат і добрі стосунки з колегами та керівництвом, а також впевненість у завтрашньому дні. Важливість цих факторів значно зростає зі збільшенням кількості працівників.

Динаміка середньої заробітної плати на одного штатного працівника у 2010-2018 роках (рис. 3.2) показує, що середня заробітна плата в сільському господарстві є нижчою, ніж по підприємству в цілому. Тобто оплата праці на підприємстві є конкурентоспроможною для підприємств галузі.

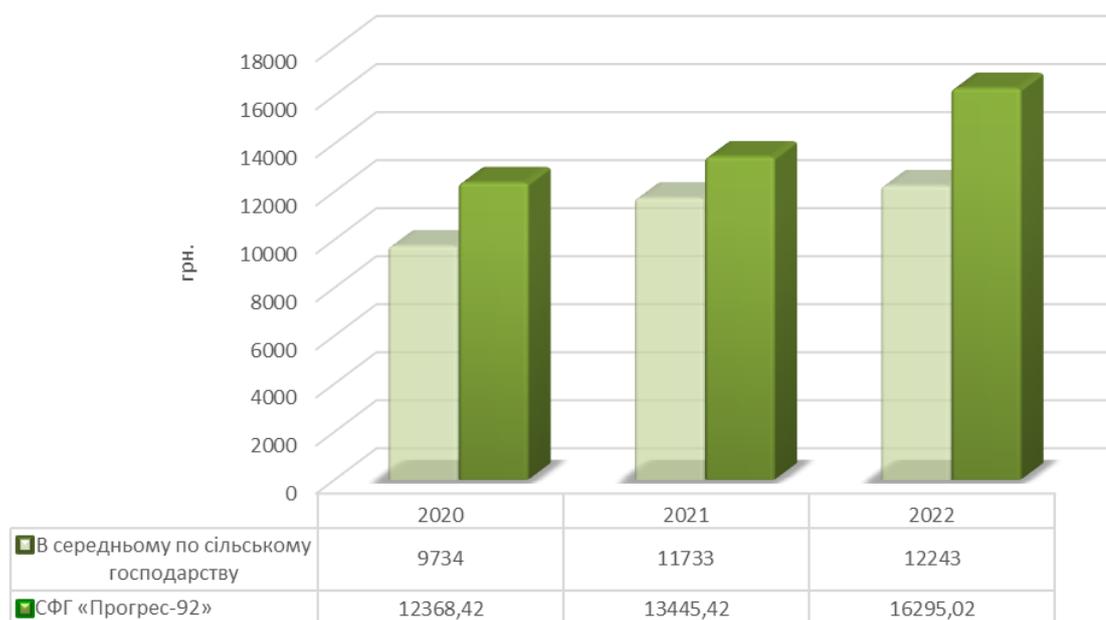


Рисунок 3.2 – Динаміка середньомісячної заробітної плати штатних працівників в сільському господарстві та на СФГ «Прогрес-92» у 2020-2022 роках

Кожне господарство повинно розробити короткострокові та довгострокові програми трудового та соціального забезпечення для мотивації працівників до праці з урахуванням його особливостей, умов праці, кількісного та якісного складу робочої сили, а також фінансових можливостей. Ці виплати можна поділити на такі групи: Перша група – це цільова допомога, спрямована на підтримку та розвиток особистих підсобних господарств працівників. Прикладами є надання земельних ділянок для сінокосіння та

випасу худоби, пільгові ціни на механізовані та кінні роботи на присадибних ділянках, пільгові ціни на послуги автотранспорту, продаж врожаю, молодняка худоби та птиці, а також допомога у будівництві господарських споруд для працівників з метою розвитку їхніх особистих підсобних господарств.

Друга пільга спрямована на охорону та зміцнення здоров'я і включає путівки на відпочинок та лікування для працівників, надання безкоштовного автотранспорту для перевезення хворих до медичних закладів, доплати жінкам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною, забезпечення місцями в дитячих садках для дітей дошкільного та шкільного віку працівників фермерських господарств (путівки до пришкільних таборів за безоплатними або пільговими цінами), додаткові відпустки працівникам, які працюють на роботах із шкідливими умовами праці, та інші пільги.

Третя пільга спрямована на соціальну підтримку працівників фермерських господарств. Це компенсація інфляції для працівників, щомісячна допомога на харчування, продаж вироблених або перероблених продуктів харчування працівникам за зниженими цінами, фінансова підтримка окремих працівників, які опинилися у складних життєвих обставинах, виплата стипендій студентам, яких відряджає господарство, а також допомога на дітей.

Четверта група – трудові виплати, які регулюють стандартне фінансування робочого часу. До них відносяться щорічні відпустки (включаючи пільгову відпустку, яка визначає тривалість оплачуваної відпустки для всіх працівників), щотижневі відпустки та відпустки за зміну.

П'ята група – це соціально-побутова допомога, або допомога на розвиток і підтримку житлово-комунального господарства. Сюди входять знижки на оренду житла, пільгове обслуговування в комунальних службах, пільгові ціни на паливо.

Розмір, обсяг і ступінь трудових і соціальних пільг, що надаються підприємствами своїм працівникам, залежить від економічних і фінансових

можливостей підприємства, які в іншому випадку можуть призвести до значних втрат.

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви продуктивності праці – це невикористані можливості зниження витрат на оплату праці, які виникають внаслідок дії певних факторів (наприклад, удосконалення техніки, технології, організації виробництва та праці).

Резерви можна оцінювати як з точки зору часу їх використання, так і з точки зору сфери, в якій вони виникають.

Як і науково-технічний прогрес та вдосконалення організації виробництва, праці та управління, резерви, пов'язані з продуктивністю праці, є необмеженими. Тому необхідно використовувати резерви для досягнення максимальної економії праці при мінімальних витратах у кожному періоді.

Передумовою виявлення та використання резервів є їх кількісна оцінка.

Резерви можуть вимірюватися в абсолютному та відносному вираженні. Розмір резерву за певний період можна визначити як різницю між досягнутим рівнем продуктивності праці та максимально можливим рівнем.

Резерв збільшення середньогодинної продуктивності праці визначимо за такою формулою:

$$R \uparrow \text{ПП}_{\text{роб.}}^{\text{год.}} = \text{ПП}_{\text{зв.}}^{\text{год.}} - \text{ПП}_{\text{ноп.}}^{\text{год.}} \quad (3.14)$$

$$R \uparrow \text{ПП}_{\text{роб.}}^{\text{год.}} = 0,623 - 0,516 = +0,107 \text{ (тис.грн.)}$$

Розрахований раніше резерв зростання середньогодинної продуктивності праці складає 20,8%.

Резерв збільшення середньоденної продуктивності праці розраховуємо за формулою:

$$P \uparrow \text{ППП}_{\text{роб.}}^{\text{ден.}} = P \uparrow \text{ППП}_{\text{роб.}}^{\text{год.}} \times T_{\text{зв.}} \quad (3.15)$$

$$P \uparrow \text{ППП}_{\text{роб.}}^{\text{ден.}} = 0,107 \times 7,84 = 0,839 \text{ (тис.грн.)}$$

Резерв збільшення середньорічної продуктивності праці одного працівника, розрахований у п. 3.1, складає:

$$P \uparrow \text{ППП}_{\text{прац}}^{\text{річ}} = \Delta \text{ППП}_{\text{фвід}} + \Delta \text{ППП}_{\text{ПВ}} + \Delta \text{ППП}_{\text{T}} \quad (3.3)$$

$$P \uparrow \text{ППП}_{\text{прац}}^{\text{річ}} = 143,3 + 36,12 + 19,3 = 198,95 \text{ (тис.грн.)}$$

У відносному вираженні він складає 49,6%.

Резерв збільшення середньорічної продуктивності праці одного робітника складає 198,95 тис. грн.. або 49,6%.

Для визначення резерву збільшення випуску продукції необхідно можливий ріст середньогодинної виробітки ($P \uparrow \text{ППП}_{\text{роб.}}^{\text{год.}}$) помножити на звітний фонд робочого часу робітників ($D_{\text{зв.}}$):

$$P \uparrow \text{ВП} = P \uparrow \text{ППП}_{\text{роб.}}^{\text{год.}} \times D_{\text{зв.}} \quad (3.16)$$

$$P \uparrow \text{ВП} = 0,107 \times 9717 = 1039,72 \text{ (тис.грн.)}$$

Отже, підприємство має достатньо резервів, які можливо використовувати в подальшій виробничій діяльності.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Результати дослідження у кваліфікаційній роботі дозволяють зробити певні висновки.

Ефективність виробництва насамперед характеризується продуктивністю праці.

У багатьох країнах аграрний сектор є основою зростання ВВП та продовольчої безпеки національної економіки. За період аграрної реформи продуктивність праці в сільському господарстві знизилася. В Україні вона майже в 7-10 разів нижча, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Трудомісткість виробництва деяких сільськогосподарських продуктів, головним чином соняшнику та цукрових буряків, значно зросла. Витрати праці на одиницю цих культур зросли майже вдвічі.

Поліпшення використання трудових ресурсів у сільському господарстві та підвищення продуктивності праці є важливими умовами підвищення економічної ефективності сільськогосподарського виробництва. Продуктивність сільськогосподарської діяльності залежить від низки факторів, таких як матеріальна база сільськогосподарських підприємств, якість землі та посівного матеріалу, система використання мінеральних та органічних добрив, продуктивність праці. Сучасна соціально-економічна ситуація значною мірою зумовлює низький рівень залучення в господарський обіг додаткових матеріальних та економічних ресурсів і робить все більш актуальними заходи щодо зміцнення сільськогосподарського виробництва та пошуку нерозподіленого прибутку з метою підвищення результативності господарської діяльності. У цьому контексті підвищення ефективності праці є одним з найперспективніших шляхів покращення загальних результатів діяльності сільськогосподарських підприємств та підвищення їх конкурентоспроможності.

Все це визначає надзвичайну актуальність теми кваліфікаційної роботи бакалавра.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є СФГ «Прогрес-92», його виробничо-господарська діяльність, специфічні методи і механізми управління виробничою діяльністю підприємства, їх дієвість в процесі здійснення господарської діяльності підприємства.

На першому етапі виконання кваліфікаційної роботи було проведено дослідження теоретичних засад ефективності праці на підприємстві (розглянуто поняття та сутність категорії «ефективність праці», методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів підприємства, показники, що характеризують ефективність праці підприємства).

В економічній літературі виділено різні підходи до трактування терміну «ефективність праці», котрі різняться головним чином позиціями щодо трактування даної категорії: у значенні «результативність праці», з позицій досягнення мети, задоволення процесом зацікавленими сторонами, а також комплексний та вибіркового підхід. Розглянуто основні відмінності між категоріями «продуктивність праці» та «ефективність праці», на основі якого зроблений висновок, що ефективність праці є ширшим поняттям, ніж продуктивність праці, оскільки враховує не тільки кількість продукції (робіт, послуг), чисельність працівників або витрачений час, а й усі витрати, пов'язані з її виробництвом, і є найважливішим чинником, що визначає витрати і ціни на ринку збуту в ринкових умовах.

Оцінювання ефективності праці розглянуто як оцінку результативності персоналу як безперервний моніторинг, який включає такі напрями розрахунково-аналітичної діяльності: 1) розрахунок статичних показників ефективності, що характеризують рівень продуктивності праці на певний момент або період; 2) обчислення динамічних показників ефективності (показників, що характеризують зміну статичних показників у часі), 3) виявлення та аналіз тенденцій зміни показників ефективності праці персоналу; 4) визначення впливу показників ефективності праці персоналу на ефективність господарської діяльності підприємства. При чому структура системи оцінювання ефективності праці персоналу підприємств реального сектору економіки має базується на таких складових: якість оцінки рівня

ефективності праці персоналу, критерії оцінювання, методи оцінки та показники.

Зроблений висновок, що ефективність праці персоналу доцільно аналізувати шляхом розрахунку співвідношення між кількістю вироблених матеріальних і нематеріальних благ та кількістю використаних у цьому процесі трудових ресурсів.

Акцентовано увагу на тому, що оцінювання ефективності праці персоналу – це тривалий і складний процес, що включає групу різних методів оцінювання (статистичні, економіко-математичні, експертні, соціологічні), розроблення і використання різних груп показників, а також застосування різних індикаторів. Тому, доцільно використовувати як стандартні статистичні показники оцінки ефективності, так і нові, штучні показники, що враховують специфіку діяльності підприємства, особливості основних технологічних процесів і способу роботи структурних підрозділів.

Розглянуто характеристики основних методів оцінювання рівня ефективності праці персоналу підприємств реального сектору національної економіки, а також сформована Система показників для вимірювання впливу факторів на рівень продуктивності праці працівників підприємств реального сектору економіки.

В роботі зроблений висновок, що для оцінки рівня ефективності праці працівників підприємств можуть використовуватися якісні та кількісні критерії/показники (час, продуктивність, витрати тощо). Оцінка може охоплювати результативність, ефективність виконання роботи (якщо чітко визначені завдання, які необхідно виконати), досягнення поставлених цілей, рівень компетентності, особистісні характеристики, характеристики трудової поведінки тощо. Проте до сих пір найрозповсюдженішим показником оцінки рівня ефективності роботи персоналу є продуктивність праці, яка характеризується відношенням результатів до витрат. Залежно від характеристик, які використовуються при визначенні продуктивності праці, отриманих вигод та понесених витрат на практиці використовуються наступні показники ефективності праці: продуктивність праці; трудомісткість; рентабельність праці; ефективність використання робочого часу.

На основі аналізу наукової літератури зроблений висновок, що до сих пір відсутні чіткі та однозначні показники для оцінки ефективності роботи персоналу. Більше того, більшість узагальнених показників ефективності праці персоналу, що використовуються на практиці, не забезпечують об'єктивного підходу до оцінки ефективності роботи персоналу, оскільки не враховують специфіку умов та результатів діяльності.

Враховуючи вищезазначене, в роботі сформована система показників оцінки рівня продуктивності персоналу як виробничого ресурсу.

Другий розділ кваліфікаційної роботи присвячений вивченню економічної діяльності підприємства, що є об'єктом дослідження.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є СФГ «Прогрес-92». З огляду на спеціалізацію досліджуваного підприємства проаналізовано стан та проблеми розвитку агропромислового комплексу в Україні. Сільське господарство України є одним з найперспективніших секторів сучасної економіки. Аграрний сектор України є одним з найперспективніших секторів сучасної економіки. Це один з небагатьох секторів, що зростає, а також один з небагатьох секторів, який зберігає ідентичність країни та сприяє розвитку сільських територій. Більшість сільського населення зайнята в сільському господарстві або як наймані працівники на підприємствах і фермах, або на власних земельних ділянках.

Після формулювання основних цілей, перерахування основних видів діяльності та надання загальної характеристики підприємства, у кваліфікаційній роботі було проведено аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства шляхом розрахунку основних економічних та фінансових показників його діяльності та дослідження основних тенденцій зміни їх значень. Інформаційною основою даного аналізу є фінансова та статистична звітність СФГ «Прогрес-92» за 2020-2022 рр.

Провівши аналіз основних фінансово-економічних показників підприємства за 2020-2022 рр., слід зазначити:

– середня вартість сукупного капіталу в 2021 році збільшилась на 37,3%, що складає +1158,8 тис. грн. в порівнянні з 2020 роком. Протягом наступного року значення даного показника збільшилось ще на 31,4% або на

+1336,8 тис. грн. порівняно з 2021 р. В результаті зазначених змін середня вартість сукупного капіталу збільшилась з 3104,5 тис. грн. у 2020 році до 5600,0 тис. грн. Аналізуючи показник середньої вартості власного капіталу, можна говорити, що його динаміка є доволі позитивною: мало того, що значення даного показника протягом усього періоду є додатнім, так його абсолютне значення з часом постійно зростає. Це свідчить про суттєві успіхи підприємства щодо управління із фінансовим станом, оскільки його діяльність більш ніж на 50% здійснюється за рахунок власних джерел фінансування;

– Обсяг виробленої продукції зростає, а саме у 1,402 рази у 2022 році в порівнянні з 2020 роком, в результаті чого його значення збільшилось з 4319,3 тис. грн. у 2020 році до 6054,5 тис. грн. у 2022 році. Аналогічним чином змінювався чистий дохід від реалізації продукції підприємства;

– Дослідження економічного та фінансового стану показало, що ефективність використання ресурсів протягом останніх років перебуває на високому рівні: динаміка показників продуктивності праці, хоча й відмічається зниження ефективності використання основних виробничих засобів та оборотних активів, про що свідчать відповідні зміни у рівні показників фондівдачі та коефіцієнту обіговості оборотних активів;

– Фінансові результати є абсолютно задовільними, і прибуток був досягнутий протягом усіх трьох років. Так, розмір валового прибутку, отриманого підприємством за 2020 рік, складав 1237,3 тис. грн., в 2021 році – 1911,0 тис. грн., а у 2022 році підприємство отримало валовий прибуток в сумі 1977,1 тис. грн. Аналогічна тенденція спостерігається при аналізі прибутку від операційної діяльності підприємства. У 2020 та 2021 рр. підприємство отримало прибуток від операційної діяльності у розмірі 1145,7 тис. грн. та 18200,1 тис. грн. відповідно. У наступному 2022 році сума отриманого прибутку від операційної діяльності складала вже 1884,5 тис. грн.

– Що стосується показників рентабельності, то зростання прибутковості у 2020-2021 рр. спостерігається за всіма показниками рентабельності, починаючи із рентабельності власного капіталу, і закінчуючи чистою рентабельністю продаж. Проте у 2022 році відбувається зниження їх

рівня нижче початкового. Така ситуація дозволяє зробити висновки щодо погіршення ефективності діяльності підприємства.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи було проведено дослідження ефективності використання трудових ресурсів на СФГ «Прогрес-92» та визначені напрямки її підвищення.

Зокрема, проведений аналіз узагальнюючих, часткових та допоміжних показників продуктивності праці на підприємстві. Результати аналізу показують, що інвестиційна діяльність на підприємстві протягом періоду, що ефективність використання персоналу підприємства за показником середньорічної продуктивності праці одного працівника не залишалась постійною, а мала сталу тенденцію до зростання. Так, у 2020 році значення даного показника складало 863,86 тис. грн. в розрахунку на одну особу. Протягом наступного року його рівень збільшився на 138,24 тис. грн. або на 16,0% відносно значення 2019 року, внаслідок чого складав вже 1002,1 тис. грн./особу. В наступному 2022 році значення середньорічної продуктивності праці збільшилось ще на 208,8 тис. грн. або 20,8%, а результаті чого складало вже 1210,9 тис. грн. на одну особу. Таким чином, протягом досліджуваного періоду середньорічна продуктивність праці збільшилась на 347,04 тис. грн. на особу або на 40,2% відносно значення 2020 року.

Порівняння обсягу та структури інвестицій за типами показує, що реальні інвестиції залишаються пріоритетними для компанії. У період 2020-2021 років реальні інвестиції становлять найбільшу частку в структурі інвестицій підприємств: 100% на початку та 84,18% на кінець періоду. Це вважається позитивним явищем, оскільки підприємництво в аграрному секторі переважно пов'язане з виробничою діяльністю. Тому керівництво цього підприємства розглядає реальні інвестиції, а точніше капітальні інвестиції, як пріоритетний напрямок інвестування.

Отже, за проведеним аналізом можна зробити висновки, що за даний досліджуваний період (2021-2022 роки) стан продуктивності праці на СФГ «Прогрес-92» покращився. Про це свідчить збільшення значень показників середньорічної, середньоденної та середьогодинної продуктивності праці. Негативний вплив на рівень продуктивності праці стало скорочення тривалості

робочого дня на 1,61% внаслідок збільшення втрат робочого часу. Тому підприємству в подальшій своїй діяльності необхідно вжити заходи щодо скорочення непродуктивних втрат часу, що в свою чергу спричинить позитивний вплив на стан продуктивності праці на підприємстві.

Також в роботі досліджено рентабельність персоналу з точки зору факторного аналізу. Загалом вплив факторів, які впливають на прибуток одного працівника складає +259,227 тис. грн., тобто прибуток на одного працівника СФГ «Прогрес-92» збільшився у 2022 році в порівнянні з 2021 роком на 259,227 тис грн. Це спричинило збільшення річної продуктивності праці працівника за рахунок збільшення тривалості робочого року та фондоозброєності на 1 людино-години. Негативний вплив на продуктивність праці в цілому, так і на одного працівника спричинила зміна тривалості робочого дня, питомої ваги активної частини основних виробничих засобів та їх фондівдачі.

В роботі наголошується на тому факті, що існує взаємозв'язок між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Для того, щоб підприємство було прибутковим і рентабельним, зростання продуктивності праці повинно перевищувати зростання заробітної плати. Якщо цього не відбувається, компанії стикаються з перевитратами на заробітну плату, вищими виробничими витратами і, відповідно, меншими прибутками. На СФГ «Прогрес-92» більш високі темпи росту оплати праці в порівнянні з темпами росту продуктивності праці працівників створили перевитрату фонду заробітної плати в розмірі 3,227 тис. грн.

В роботі зроблено акцент на тому, що на продуктивність праці в сільському господарстві впливає велика кількість і різноманітність природних та економічних факторів. Основними факторами зростання продуктивності праці мають бути технологічні фактори, такі як оновлення основних фондів та використання новітніх технологій. Але фінансова звітність підприємства свідчить, що, навпаки, ступінь зношеності технологічної бази підприємства помірено, але зростає, а ступінь оновлення є дуже низьким. Безумовно, це

також пов'язано із розміром підприємства та його фінансовими можливостями.

На нашу думку, технологічні фактори (технічне оснащення) можуть значно підвищити продуктивність праці, але її сталість залежить від ступеня реалізації соціально-економічних факторів, що визначають продуктивність трудових ресурсів, основним з яких є мотивація працівників.

Тому на завершальному етапі дослідження було розглянуто систему мотиваційних заходів, впровадження яких позитивно позначиться на діяльності підприємства, оскільки вона призведе до зростання продуктивності праці, і як наслідок – його ключових показників, а також до підвищення задоволеності співробітників компанії.
