

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки і підприємництва

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

ПЕРЕУДА СВІТЛАНА ЮРІЇВНА

УДК 331.1:631.11:338.43

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ТЕМУ
«Підвищення ефективності використання персоналу
ТОВ «Едем - СК» Чуднівського району
Житомирської області»**

051 «Економіка»

Подається на здобуття освітнього ступеня «Магістр» кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ С. Ю. Переуда

Керівник роботи:
Кільницька Олена Сергіївна,
к.е.н., доцент

Житомир 2020

Висновок кафедри _____

за результатом попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри № __ **від «** __ **»** _____ **20** __ **р.**

Завідувач кафедри

економіки і підприємництва

д.е.н. професор _____

Ткачук В.І.

« __ **»** _____ **20** __ **р.**

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти Переуда Світлана Юріївна

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECST _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

лаборант кафедри

економіки і підприємництва _____

Мельник Л.М.

АНОТАЦІЯ

Переуда С. Ю. Підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Едем-СК» Чуднівського району Житомирської області. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 051 спеціалізація «Економіка». Поліський національний університет, Житомир, 2020.

Уточнено категоріально-понятійний апарат та види основних груп персоналу підприємства. Визначено базову основу народонаселення у сільській місцевості України для формування робочої сили підприємств. Проаналізована динаміка формування персоналу за останніх три господарських років. Визначена структура зайнятих за віком, стажем, соціальним статусом. Здійснена комплексна характеристика динаміки руху персоналу сільськогосподарського підприємства за показниками: рівень прийому та звільнення; темп зміни чисельності працівників. Проаналізовано рівень використання робочого часу у розрахунку на одного штатного працівника підприємства та здійснено порівняння цього показника з даними в Україні та зарубіжних країн. Розкрито організацію матеріального стимулювання праці. Наразі це є дуже проблематичним, адже спостерігається зменшення реального рівня оплати праці в усіх сферах економічної діяльності і у сільському господарстві зокрема. Виокремлено об'єктивні причини, що формують загрози кадрової безпеки підприємства. Виявлено резерви щодо підвищення ефективності використання персоналу.

Ключові слова: персонал, ефективність використання персоналу, продуктивність праці, сільськогосподарське підприємство.

SUMMARY

Pereuda S. Y. Improving the efficiency of staff use «Edem-SK» LLC Chudniv district of Zhytomyr region. - Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for a master's degree in specialty 051 specialization «Economics». Polissya National University, Zhytomyr, 2020.

The categorical-conceptual apparatus and types of the main groups of the personnel of the enterprise are specified. The basic basis of the population in rural areas of Ukraine for the formation of the labor force of agricultural enterprises is determined. The dynamics of personnel formation for the last three economic years is analyzed. The structure of employees by age, length of service, social status is determined. The complex characteristic of dynamics of movement of the personnel of the agricultural enterprise on indicators is carried out: level of reception and dismissal; the rate of change in the number of employees. The level of use of working time per one full-time employee of the enterprise is analyzed and this indicator is compared with the data in Ukraine and foreign countries. The organization of material stimulation of work is revealed. At present, this is very problematic, as there is a decrease in the real level of wages in all spheres of economic activity and in agriculture in particular. The objective reasons that form threats to the personnel security of the enterprise are singled out. Reserves for improving the efficiency of staff use have been identified.

Key words: personnel, efficiency of personnel use, labor productivity, agricultural enterprise.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
1.1. Соціально-економічна сутність поняття персонал та його склад	8
1.2. Чинники та умови формування персоналу на підприємстві.....	13
1.3. Методи та система оцінки ефективності використання персоналу на підприємстві.....	14
РОЗДІЛ II. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ЕДЕМ-СК» ЧУДНІВСЬКОГО РАЙОНУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	17
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	17
2.2. Аналіз формування та динаміки руху персоналу підприємства	22
2.3. Оцінка ефективності використання персоналу підприємства	28
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ЕДЕМ-СК» ЧУДНІВСЬКОГО РАЙОНУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ	33
3.1. Пошук резервів для формування нової інноваційної кадрової політики сільськогосподарських підприємств.....	33
3.2. Обґрунтування мотиваційної політики використання персоналу	35
3.3. Економічна ефективність запропонованих заходів.....	39
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. Провідна роль у забезпеченні сталого розвитку аграрного сектора економіки України належить вирішенню соціально-трудова проблем шляхом ефективного менеджменту персоналом та використання його праці. У центрі всіх соціально-економічних питань повинна бути людина, продуктивність її праці, яка разом із земельними ресурсами, засобами виробництва та оборотними активами є найважливішим елементом виробничого процесу.

Національна демографічна криза, якій властиві депопуляція, старіння, від'ємне сальдо відтворення трудових ресурсів за природним рухом, міграційний відтік працездатних людей працездатного віку, негативно вплинули на формування робочої сили в Україні. Втрачається не тільки кількісне значення трудового потенціалу, а й якість кадрової складової, що негативно відображається на економічній безпеці підприємств, особливо депресивних регіонів і зокрема сільської місцевості.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфіційної (випускної) роботи полягає у розробці й обґрунтуванні основних напрямів підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарського підприємства. Відповідно до теми в роботі поставлено і вирішувались такі завдання:

- вивчити і з'ясувати категоріально понятійний апарат теми дослідження;
- дослідити рівень забезпеченості, руху, динаміки, мотивації та ефективності використання персоналу підприємства;
- розробити систему заходів і пропозицій підвищення ефективності використання персоналу сільськогосподарського підприємства.

Об'єктом дослідження даної кваліфікаційної роботи виступає процес використання персоналу ТОВ «Едем-СК» Чуднівського району Житомирської області. *Предметом* є сукупність теоретичних, методичних та прикладних аспектів підвищення економічної ефективності використання персоналу сільськогосподарського підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження визначено діалектичний метод пізнання та системний підхід до

вивчення сучасних соціально-економічних явищ і процесів в країні та в умовах глобалізаційних процесів, законодавчо-нормативні акти з питань використання персоналу та регулювання соціально-трудова відносин в Україні, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, особисті спостереження автора. В процесі дослідження використовувалися загальні та спеціальні методи, що ґрунтуються на об'єктивних економічних законах, зокрема: узагальнення, аналізу та синтезу – для вивчення теоретичних аспектів використання персоналу; різноманітні прийоми економіко-статистичного методу (статистичне спостереження, порівняння, табличний, графічний, індексний, кореляційно-регресійний) – при опрацюванні масиву статистичних даних та наочної ілюстрації досліджуваних явищ; монографічний метод – застосовано при вивченні ресурсів та умов господарювання ТОВ «Едем - СК» Чуднівського району Житомирської області; абстрактно-логічний – для обґрунтування необхідності підвищення продуктивності праці в окремому сільськогосподарському підприємстві, формулювання висновків та перспектив щодо подальших досліджень.

Інформаційна база дослідження. Інформаційними джерелами дослідження були правові норми України та матеріали Міжнародної організації праці і Організації економічного співробітництва та розвитку з питань використання персоналу; офіційні дані Державної служби статистики України та Міністерства фінансів України, довідково-нормативні матеріали і наукова література за темою дослідження, фінансова та інша звітність ТОВ «Едем - СК» Чуднівського району Житомирської області за 2017-2019 рр., а також інформаційні ресурси Internet мережі.

Публікація автора за темою дослідження (фахове видання).

Кільницька О.С., Старунська Л.В., Переуда С.Ю. Кадрова безпека сільськогосподарських підприємств України: оцінка та напрями забезпечення / *Наукові горизонти. Scientific Horizons*. 2020. Том 23. № 11. С. 70-80.

Практичне значення одержаних результатів. Теоретичні і прикладні аспекти даної кваліфікаційної випускної роботи сприяють уточненню факторів, методів та резервів ефективності використання персоналу на мікрорівні (сільськогосподарського підприємства). Методичні положення та практичні рекомендації щодо організації праці та використання персоналу на підприємстві, а також його формування, структури створюють наукове підґрунтя для розробки та обґрунтування програм розвитку ресурсів для трудової діяльності сільських територій, підвищення продуктивності праці та зростання рівня життя сільського населення.

Структура та обсяг роботи. Випускна кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та рекомендацій, списку використаних джерел. Основний текст випускної кваліфікаційної магістерської роботи викладений на 46 сторінках, містить 23 таблиці, 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Соціально-економічна сутність поняття персонал та його склад

Фахівцями Державної установи «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України» була проведена оцінка капіталізації національного потенціалу сталого розвитку України (за рахунок національного багатства). Встановлено її структуру, де найбільшу частку займають людський капітал – 46 % та природний капітал – 35 %. Решту розподілили між виробничим та фінансовим капіталами (рис. 1.1) [68, с.172].

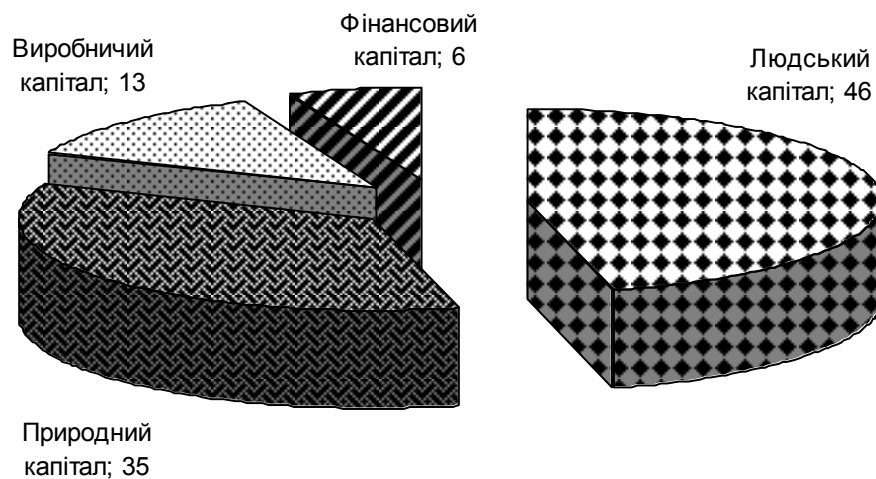


Рис. 1.1. Структура капіталізації національного потенціалу сталого розвитку України (за рахунок національного багатства), %

Джерело: побудовано за матеріалами ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАНУ» [44, с. 72].

Таким чином, виявлено великі можливості щодо забезпечення сталого розвитку країни за рахунок такої складової як людський капітал, потенціал якого має бути задіяний у повній мірі. Разом з потенціалом людського капіталу ефективна інноваційна політика має призвести до розбудови вітчизняної економіки та суспільства на засадах сталого розвитку [68, с.172].

Успішна реалізація завдань довгострокової стратегії соціально-

економічного розвитку значною мірою буде залежати від властивості держави забезпечити стабільний економічний ріст через використання людського капіталу, застосування інформаційних, ресурсо-, енерго- та природозбережувальних технологій, а також забезпечення стійких зв'язків між економічним зростанням та підвищенням рівня життя та добробуту населення.

Професор Андрійчук В. Г. трактує у своїх роботах соціально-економічну сутність категорії праця як: «цілеспрямована діяльність людини, спрямована на видозміну і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Люди, їх майстерність, освіта є найбільш важливим складовим елементом продуктивних сил, що визначально впливає на стан економічного розвитку підприємств та конкурентоспроможність їх продукції» [1].

Соціально-економічний розвиток аграрного сектора економіки України базується, передусім, на ефективному використанні ресурсів для трудової діяльності. За даними Державної служби статистики України [69] на 01 січня 2020 р. на сільській території України проживало 12,8 млн. осіб, або 30,5 % загальної чисельності наявного населення України. Протягом останніх 5 років темпи зменшення чисельності населення у сільській місцевості становлять близько 100 тис. осіб в рік. Основною причиною цього негативного явища є кризова демографічна ситуація, що обумовлена низкою економічних, соціальних, політико-правових та екологічних чинників. За демографічним чинником ми маємо звужену недостатню базу народонаселення для формування робочої сили і зокрема кадрового потенціалу підприємств.

Суб'єкт господарювання може ефективно і стабільно функціонувати тільки за умови, якщо він має необхідний професійно-кваліфікаційний склад трудового колективу, раціональну кадрову структуру, адже персонал є його головним ресурсом, від якості та ефективності використання якого значною мірою залежать результати діяльності та конкурентоспроможність підприємства.

У роботах вчених економістів [2], які досліджують економіку праці й соціально трудові відносини виокремлюють окремі групи персоналу за функціями, що виконують працівники. Персонал, який часто ототожнюється з трудовим колективом ділиться на дві великі групи: кадрового складу та робітників (рис. 1.2).

Персонал				
Кадри			Робітники	
Керівники	Спеціалісти	Службовці	Основні	Допоміжні
Лінійні – розробляють мету, місію, завдання, стратегію та програму розвитку;	розробляють варіанти рішень керівників оптимізуючи ресурси з метою максимізації обсягів виробництва, реалізації та прибутку	аналізують, обробляють, оформляють, поширюють інформацію, обліковують та контролюють господарське обслуговування	за допомогою знарядь праці перетворюють природні ресурси у готову продукцію, або надають послуги	покращують умови праці та виробничого середовища, соціально-психологічного мікроклімату
Функціональні – впроваджують в дію рішення лінійних керівників				

Рис. 1.2. Схема груп та видів персоналу підприємства за функціональними обов'язками

Джерело: побудовано автором за матеріалами [2, с. 252].

Персонал підприємства ділиться також на окремі групи за професійними компетентностями, спеціальністю та рівнем кваліфікації. Професія, передбачає володіння спеціальними знаннями і характеризує вид трудової діяльності (наприклад економіст). Відповідно до Державного класифікатора професій, у межах однієї професії можуть розрізняти декілька спеціальностей, наприклад: економіст з праці; економіст з цін та зовнішньоекономічної діяльності; економіст з претензійної роботи; економіст з постачальницької діяльності; економіст з матеріально-технічного постачання та інші. Таким чином спеціальність передбачає вузьку сферу діяльності у межах професійних компетентностей, що передбачає володіння специфічними глибокими знаннями, особливостям та навичками.

Відповідно до якості виконуваних функцій у межах спеціальностей розрізняють кваліфікацію. Її рівень визначається двома основними критеріями:

- 1) термін навчання за спеціальністю;
- 2) стаж роботи за спеціальністю.

Тарифно-кваліфікаційні довідники містять інформацію про єдину класифікацію для оцінки кваліфікаційного рівня та відповідної оплати праці персоналу. За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири основні групи, а саме: некваліфіковані, малокваліфіковані, кваліфіковані, висококваліфіковані (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Характеристика основних груп працівників за кваліфікацією

№ п/п	Вид кваліфікації	Характеристика
1	некваліфіковані	різноробочі й підсобні робітники, що виконують будь яку роботу, яка не вимагає кваліфікації (вантажники, розвантажувальними, супроводжувальники вантажів, прибиральники, підсобні робітники тощо)
2	малокваліфіковані	це переважно робітники, які працюють певний час і пройшли підготовку на виробництві від двох до п'яти місяців
3	кваліфіковані	ті, які закінчили навчальні заклади з терміном навчання від шести до двадцяти чотирьох місяців і мають стаж роботи більше одного року
4	висококваліфіковані	це переважно робітники, які закінчили навчання в професійно-технічних училищах чи вузах з терміном навчання два-чотири роки і мають стаж роботи не менше двох років

Джерело: побудовано автором за матеріалами [43].

Сучасний ринок праці в умовах пандемії та боротьби з коронавірусною інфекцією видозмінюється. Передбачається реалізація трудової діяльності в умовах гнучкого ринку праці з обмеженнями тривалості робочого часу, зміни його структури. За цими ознаками персонал ділять на такі основні категорії: постійні, сезонні та тимчасові працівники. Персонал постійного трудового складу зараховується до штатного складу підприємства

на невизначений термін, водночас сезонні працівники – терміном від двох до шести місяців, а тимчасові – до двох місяців.

Таким чином, можна зробити висновок, персонал підприємства – це сукупність кількісних і якісних характеристик, здібностей працівників до праці. Він характеризується системою показників як об'єктивного, так і суб'єктивного значення. Основні з них: вік, стать, стан здоров'я, освіта, спеціальність, кваліфікація, територіальна і професійна мобільність, соціальний статус, активність, креативність, організованість, дисциплінованість, зайнятість соціально необхідною та суспільно корисною працею, громадянська позиція та інші.

Отже, питання формування та ефективного використання персоналу завжди буде актуальним у підприємстві будь-якої власності, галузі, тому що це домінантна складова ресурсного забезпечення та функціонування підприємства, основна рушійна сила виробництва. Саме тому потрібно шукати оптимальні напрями та резерви підвищення рівня ефективності використання персоналу в умовах ринкової економіки і жорсткої конкуренції, щоб забезпечити не лише покращення діяльності підприємства, а й розвитку національного господарства і рівня добробуту країни в цілому.

1.2. Чинники та умови формування персоналу підприємства

Напрями та резерви підвищення ефективності використання персоналу підприємства формуються під впливом різноманітних чинників та матеріально-технічних, фінансових, інформаційно-комунікативних, соціально-економічних та природно-екологічних умов. Домінуюча, головна роль на думку вчених [22, с. 34] належить матеріально-технічним, соціально-економічним та природнім умовам, що схематично відображено та проілюстровано в Додатку 1.

Матеріально-технічні умови представлені групою основних фондів підприємства, насамперед її активної частини: машини, пристрої, устаткування, передавальні механізми. Технічна оснащеність персоналу виражається через показники енергоозброєності, фондоозброєності, рівня механізації або автоматизації технологічних процесів.

У міру розвитку науки, комерціалізації інноваційних продуктів, впровадження досягнень науково-технічного прогресу відбувається виміщення ручної праці на механізовану та автоматизовану. Останнє призводить до вивільнення надлишкової робочої сили з ринку праці. Наразі це спостерігається у вітчизняній галузі сільського господарства, коли на фоні збільшення кількості підприємств, обсягів виробленої продукції, чисельність персоналу зменшується.

Соціально-економічні умови формування персоналу підприємства передбачають оцінку якісних параметрів ресурсів для трудової діяльності. Зокрема у роботі [28] зазначено: «Важливою умовою, що впливає на ефективність використання трудового потенціалу, є рівень його загальної освіти, обсяг накопиченого виробничого досвіду, дисципліна праці та ставлення до неї, економічна активність і мобільність робочої сили. Ця умова характеризує якість трудового потенціалу».

Природно-кліматичні умови обумовлені особливостями клімату, температурного режиму, стану навколишнього природного середовища і впливають на спеціалізацію, виробничий напрям. В свою чергу це відображається на зайнятості населення певних зон та територій і впливає на ефективність використання персоналу.

Історико-демографічні умови соціуму впливають на певні типи його поведінки і формують розміщення населення, забезпеченість регіону кадрами, соціальну та територіальну мобільність трудового потенціалу.

1.3. Методи та система оцінки ефективності використання персоналу на підприємстві

Ефективність суспільної праці визначається системою трудових показників, що відображають результати праці і застосовуються як на рівні підприємств, так і в господарському механізмі ринкової економіки. Найбільш поширеним показником ефективності використання персоналу є продуктивність праці. Це показник її результативності, що характеризується співвідношенням обсягу виробленої або реалізованої продукції, робіт чи послуг до кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, чисельності працівників або фонду оплати праці. Вчені-економісти, які досліджують аспекти економіки праці [2, 4, 16, 28, 41, 51] найчастіше виділяють такі методи обчислення продуктивності праці: вартісний (табл. 1.2), натуральний і трудовий.

великим асортиментом продукції у сільському господарстві.

Таблиця 1.2

Переваги та недоліки вартісних методів оцінки продуктивності праці

Метод	Розрахунок показників	Переваги	Недоліки	Сфера застосування
Вартісний	Обсяг продукції у вартісному виразі (валова, товарна, реалізована, чиста продукція) / Середньооблікова чисельність працівників основного виробничого персоналу	1) Можливість застосування при випуску різномірної та різноякісної продукції. 2) Можливість зіставлення продуктивності праці з іншими об'єктами, у тому числі і різних галузей. 3) Можливість оцінки динаміки продуктивності праці за кілька років 4) за чистою продукцією. Відсутність впливу структурних зрушень на продуктивність праці	1) Вартісний показник не повною мірою відображає ефективність живої праці; 2) За товарною продукцією – викривлюючий вплив на продуктивність праці зміни номенклатури, асортименту продукції, рівня цін. 3) Розрахунок чистої продукції є громіздким, трудомістким, неоперативним	Підприємство, галузь, цех

Джерело: побудовано автором за матеріалом [23, с.110]

Вартісний метод характеризується показниками продуктивності праці, що обчислюються як співвідношення виробленої або реалізованої продукції у грошових одиницях виміру до чисельності персоналу, витрат робочого часу або фонду оплати праці. Ці показники є універсальними, оскільки вони дозволяють порівнювати продуктивність праці у виробництві неоднорідних товарів, які представлені. Вартісний метод є недосконалим, оскільки в результаті інфляційних процесів зростають ціни продукції, що призводить до викривленого деформованого рівня продуктивності підприємств та ефективності використання персоналу. Для усунення негативного впливу цінового фактора на результати оцінки продуктивності праці у вартісних методах використовують співставні, порівняні або постійні ціни. На сучасному етапі в Україні продукція оцінюється у постійних цінах 2016 року.

Натуральний метод характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу (табл. 1.3). Перевага цього методу полягає в установленні пропорційної залежності між кількістю виробленої продукції та затратами праці.

Таблиця 1.3

Переваги та недоліки натуральних методів оцінки продуктивності праці

Метод	Розрахунок показників	Переваги	Недоліки	Сфера застосування
Натуральний (умовно-натуральний)	Обсяг продукції в натуральному виразі / Середньооблікова чисельність працівників основного виробничого персоналу	Простота, наочність. Можливість доведення показника до робочого місця, цеху, ділянки. Об'єктивність відображення витрат живої праці	Неможливість застосування при випуску неоднорідної продукції різної якості і асортименту. Неможливість зіставлення з іншими видами продукції, виробництвами	Робочі місця, дільниці, цехи з однорідною продукцією однакової якості

Джерело: побудовано автором за матеріалом [23, с.110]

Трудовий метод оцінки використання персоналу базується на основі показника трудомісткості і застосовується в умовах виробництва різних видів незавершеної продукції. Як сумірний показник використовуються нормо-години, тобто затрати живої праці, в людино-годинах, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції (табл. 1.4).

Переваги та недоліки трудових методів оцінки продуктивності праці

Метод	Розрахунок показників	Переваги	Недоліки	Сфера застосування
Трудовий	<p align="center">Кількість робочого часу, витраченого на випуск продукції / Обсяг продукції в натуральному виразі</p>	<p>Найбільш об'єктивний і точний метод вимірювання продуктивності праці. Відсутність впливу на трудомісткість зміни асортименту продукції, її рентабельності. Можливість застосування в цехах при випуску незавершеної виробництвом продукції</p>	<p>Неможливість застосування при випуску неоднорідної продукції. Неможливість зіставлення з іншими видами продукції, виробництвами</p>	<p>Окремі робочі місця, бригади, дільниці, цехи</p>

Джерело: побудовано автором за матеріалом [23, с.110]

Збільшення обсягів виробництва можна досягати за рахунок різних факторів. За рахунок екстенсивних, що проявляються у їх збільшенні (засобів виробництва, робочої сили). Зростання обсягів виробництва за рахунок збільшення ресурсів має певні обмеження, оскільки кожна виробнича система має власні потужності та обмежений потенціал (ресурси для трудової діяльності, земля, знаряддя праці, сировина, енергія тощо).

РОЗДІЛ 2
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ
ТОВ «ЕДЕМ-СК» ЧУДНІВСЬКОГО РАЙОНУ
ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ "ЕДЕМ-СК" належить до суб'єктів малого підприємництва, що зареєстровано в Єдиному державному реєстрі підприємств, організацій установ за кодом 33518747. За організаційно-правовою формою господарювання належить до господарських товариств, зокрема Товариство з обмеженою відповідальністю. Підприємство розташоване на території Житомирської області за адресою: 13221 Житомирська область, Чуднівський район, с. Малі Коровинці, вул. Чуднівська, буд. 32. Товариство займається сільськогосподарською діяльністю і за видом економічної діяльності класифікується як: вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур насіння олійних культур.

Суть проведення організаційно-економічного аналізу підприємства базується на визначенні кількісних параметрів стану виробничих ресурсів, зокрема рівня їх використання, досягнутого рівня виробничої діяльності, обсягів реалізації продукції (товарів, послуг) суб'єкта господарювання. Оцінити ресурсне забезпечення, розміри та кінцеві економічні результати діяльності товариства ми можемо за даними таблиці 2.1.

За результатами 2019 року на підприємстві працювало 29 осіб, середньорічна вартість основних виробничих фондів склала 45,9 млн. грн., оборотних засобів – 75,7 млн. грн., загальна вартість активів – 121,6 млн. грн. Поєднання цих ресурсів забезпечило отримання чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) у розмірі 49 млн. грн., що на 25,1 % більше, ніж у 2017 році. На жаль собівартість реалізованої продукції зростала дещо більшими темпами, ніж виручка та склала 41,7 млн. грн., що на 34,5 % більше від рівня 2017 року.

**Динаміка розмірів та результатів економічної діяльності
ТОВ "ЕДЕМ-СК", тис. грн.**

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Середньорічна чисельність працівників, осіб	27	35	29	107,4
Середньорічна вартість основних виробничих фондів	25795,2	39297,1	45871,4	177,8
Середньорічна вартість оборотних засобів	40690,3	69394,4	75704,4	186,1
Активи, всього	66485,5	108691,5	121575,8	182,9
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	39187,0	41 814,2	49 026,0	125,1
Собівартість реалізованої продукції	31005,2	31 995,1	41 703,6	134,5
Валовий прибуток	8 181,8	9 819,1	7 322,4	-10,5
Чистий прибуток (+), збиток (-)	4 230,3	1 327,9	702,2	-83,4

Джерело: розраховано за даними річних звітів ТОВ "ЕДЕМ-СК".

У результаті відбулося зменшення валового прибутку з 8,2 млн. грн. у 2017 році до 7,3 млн. грн. у 2019 році. Водночас фінансова та інша діяльність підприємства призвела до чистого збитку підприємства, рівень якого різко зменшився з 4,2 млн. грн. у 2017 р. до 702,2 тис. грн. у 2019 році.

Згідно даних фінансової звітності у підприємства сформована постійна тенденція щодо збільшення витрат. Водночас вони зростають значно меншими темпами, ніж виручка від реалізації робіт та послуг товариства. Собівартість реалізованої продукції, послуг та робіт в ТОВ «Едем-СК» зросла з 31 млн. грн. у 2017 році до 41,7 млн. грн. у 2019 році, тобто на 10,7 млн. грн. (табл. 2.2). Водночас у загальній структурі витрат підприємства її частка зменшилась на 2 процентних пункти. Адміністративні, збутові, операційні, фінансові та інші витрати збільшились у 2019 році, порівняно з 2017 роком відповідно на 2,674 млн. грн., з 4,751 млн. грн. до 10,426 млн. грн. Це свідчить про слабкий моніторинг рівня витрат на підприємстві та нерегульоване управління ними. Собівартість реалізованої продукції складає від 63 % у 2018 році до 71 % у 2017 році і має тенденцію до зменшення. Водночас загальна сума витрат підприємства за три остання роки збільшилась на 16,7 млн. грн. і у 2019 р. склавши 60,139 млн. грн.

Аналіз структури витрат ТОВ "ЕДЕМ-СК"

Елементи витрат	2017 р.		2018 р.		2019 р.		2019 р. до 2017 р.	
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	+/-, тис. грн.	+/- пунктів структури
Собівартість	31005,2	71	31995.1	63	41703,6	69	10698,4	- 2
Адміністративні витрати	7751,3	18	7998.8	16	10425,9	17	2674,6	- 1
Витрати на збут	633,7	1	1 143.1	2	1 256,4	2	622,7	1
Інші операційні витрати	2 460,3	6	8 096.8	16	4 850,3	8	2 390	2
Інші витрати	1 530,7	4	1 286.8	3	1 903,2	4	372,5	0
Разом	43381,2	100	50520.6	100	60139,4	100	16758,2	0

Джерело: розраховано за даними Форми № 2 «Звіт про фінансові результати» ТОВ "ЕДЕМ-СК".

Метою діяльності підприємства є отримання прибутку за рахунок виробничої, переробної, оптово-посередницької, торгівельної, комерційної та іншої діяльності. Для того, щоб зрозуміти, як здійснює свою виробничу та економічну діяльність підприємство, та за допомогою чого формує прибуток і в яких напрямках спрямовує кошти потрібно проаналізувати структуру операційних витрат. За аналізом структури операційних витрат ТОВ "ЕДЕМ-СК" встановлено, що лєвова частка усіх затрачених коштів припадає саме на матеріальні затрати (більше 80 %). Значення цього показника продовжує зростати, так в 2017 році він склав – 27 млн. грн., а у 2019 році – 32,6 млн. грн. (табл. 2.3). У загальній структурі витрат їх частка майже стабільна і становить відповідно 83 %, 82,5 %, і 84 %. Позитивним моментом є підвищенням витрат на соціальні заходи та збільшення рівня витрат на оплату праці, що є найкращою мотивацією для підвищення продуктивності праці персоналу. Також збільшився рівень операційних витрат на проведення додаткових заходів, що в свою чергу покращує рівень периферійного обслуговування виробництва.

Структура операційних витрат ТОВ "ЕДЕМ-СК"

Показник	2017 р.		2018 р.		2019 р.		2019 р. до 2017 р., +/-	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	пунктів структури
Матеріальні затрати, млн. грн	27,0	83	36,5	82,5	32,6	84	5,8	1
Витрати на оплату праці	1684,8	5	2116,8	5,0	2480,4	6	795,6	1
Відрахування на соціальні заходи	155,7	0,5	228,6	0,5	192,6	1	36,9	0,5
Амортизація	544,4	2	682,6	1,5	513,4	1	- 31	- 1
Інші операційні витрати	3 170,1	9,5	4 664,8	10,5	3 071,7	8	- 98,4	- 1,5
Разом	32521,2	100,0	44231,1	100,0	38904,4	100,0	6383,2	x

Джерело: розраховано за даними Форми № 2 «Звіт про фінансові результати» ТОВ "ЕДЕМ-СК".

Проведений аналіз показав, що в результаті збільшення штату та підвищення заробітної плати працюючим питома вага затрат живої праці та відрахування на соціальні заходи зросли у 2019 році. Надзвичайно малу частку займає амортизація – до 2 %.

Аналіз розрахованих показників володіння основними виробничими фондами показав, що їх вартість на одного працівника (фондоозброєність) з кожним роком зростає. За період дослідження її рівень збільшився з 716,5 тис. грн. на одну особу у 2017 р. до 1176,2 тис. грн./особу у 2019 р., тобто на 64,16 % (табл. 2.4). При обчисленні фондівіддачі спостерігаємо невисоку тенденцію до зменшення з 1,94 грн. у 2017 році до 1,24 грн. у 2019 році. Це означає, що ефективність використання засобів праці зменшується. Найбільший рівень ефективності використання машин, обладнання і устаткування спостерігається у Товаристві у 2017 р., де фондомісткість виробництва продукції досягла 0,52 при фондівіддачі 1,94. В результаті динамічних інфляційних процесів структура активів підприємства має непропорційну будову. Протягом 2017-2019 рр. вартість оборотних засобів

підприємства перевищує вартість його основних фондів у 1,5 раза. Причому вартість оборотних засобів зростає швидшими темпами, ніж основних.

Таблиця 2.4

**Забезпеченість та ефективність використання
виробничих фондів ТОВ "ЕДЕМ-СК"**

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	25 795,2	39 297,1	45 871,4	177,83
Фондоозброєність, тис. грн./особу	716,5	935,6	1176,2	164,16
Фондовіддача, грн.	1,94	1,37	1,24	63,92
Фондомісткість, грн.	0,52	0,73	0,81	155,77
Ступінь зносу основних виробничих фондів, %	31,7	39,3	47,1	> на 15,4 відн.пункт.
Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн.	40 690,3	69 394,4	75 704,4	186,05
Коефіцієнт обороту оборотних засобів	0,96	0,60	0,65	67,70
Тривалість одного обороту оборотних засобів, днів	375	600	554	147,73
Припадає оборотних засобів на 1 грн. основних фондів, грн.	1,04	1,66	1,54	148,08
Норма прибутку, %	6,36	1,22	0,58	< на 5,78 відн.пункт.
Рівень рентабельності, %	26,0	31,0	18,0	< на 8 відн.пункт.

Джерело: розраховано за даними річних звітів ТОВ "ЕДЕМ-СК".

Водночас коефіцієнт обороту оборотних засобів зменшився з 0,96 у 2017 р. до 0,65 у 2019 р. У результаті цього тривалість обороту у 2019 р. зросла до 554 днів, через те, що вироблена ще в минулому році продукція ТОВ "ЕДЕМ-СК" не була реалізована. Це відобразилось на ефективності використання виробничих фондів, зокрема норма прибутку зменшилась з 6,36 % у 2017 р. 0,58 % у 2019 р., а рентабельність з 26 % до 18 % відповідно.

ТОВ "ЕДЕМ-СК" має високу забезпеченість виробничими ресурсами та має сприятливі природно-кліматичні умови для здійснення господарської діяльності. Аналізуючи ресурсну базу та обсяги виробництва продукції встановлено, що підприємство має значні виробничі потужності, сучасну потужну базу технічного оснащення і технологічну систему машин. Водночас рівень навантаження на працівників і інтенсивність використання

персоналу є завищеними при низькій оплаті праці. Тому доцільно дослідити кількість, якість та рівень персоналу підприємства у наступному параграфі.

2. 2. Аналіз формування та динаміки руху персоналу підприємства

Розвиток сучасних нанотехнологій, інформаційно-комунікативних ресурсів, науково-технічного прогресу, нові технології, призвели до змін в організації праці, скорочення потреби у персоналі на виробництво одиниці продукції. Вищезазначене потребує постійного моніторингу та вивчення як на рівні підприємства, так і у розрізі окремих галузей та сфер економічної діяльності.

Соціально-економічний розвиток аграрного сектора економіки України базується, передусім, на ефективному використанні ресурсів для трудової діяльності. За даними Державної служби статистики України [69] на 01 січня 2020 р. на сільській території України проживало 12,8 млн. осіб, або 30,5 % загальної чисельності наявного населення України. Протягом останніх 5 років темпи зменшення чисельності населення у сільській місцевості становлять близько 100 тис. осіб в рік. Основною причиною цього негативного явища є кризова демографічна ситуація, що обумовлена низкою економічних, соціальних, політико-правових та екологічних чинників. За демографічним чинником ми маємо звужену недостатню базу народонаселення для формування робочої сили і зокрема кадрового потенціалу підприємств.

За п'ять останніх господарських років чисельність штатних працівників зайнятих економічною діяльністю в Україні зменшилась з 8,1 млн. осіб у 2015 р. до 7,7 млн. осіб. у 2019 р., тобто на 403 тис. працівників або 5 % (табл. 2.5).

Найбільшими темпами скорочується чисельність зайнятих у виробничих сферах діяльності, зокрема у сільському господарстві – на 8,1 %, у промисловості – на 8,8 %. Деяко меншими темпами зменшується зайнятість у сфері послуг – на 3,8 %. На противагу у будівництві кількість штатного персоналу навпаки зросла на 6,6 %, або на 12 тис. працівників. Протягом 2015-2019 рр. у сільському, лісовому та рибному господарствах України

реалізує свою трудову діяльність до 6 % офіційно зайнятих штатних працівників, у тому числі у с.-г. – 5 %; у промисловості працює близько 25 % та решта (близько 69 %) представники сфери послуг.

Таблиця. 2.5

**Динаміка середньооблікової чисельності штатних працівників
за видами економічної діяльності в Україні, тис. осіб**

Галузь	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2015 р., %
Усього	8065	7443	7868	7679	7662	95,0
Сільське, лісове та рибне господарства	479	473	468	453	440	91,9
з них сільське господарство	417	410	405	391	383	91,8
Промисловість	2040	1960	1894	1851	1867	91,5
Будівництво	182	173	167	179	194	106,6
Сфера послуг	5364	4837	5339	5196	5161	96,2

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України (далі – Держслужбистатистики України) [53, 54, 55].

Національна структура зайнятості за видами економічної діяльності відповідає моделі реалізації трудової діяльності населення розвинених країн світу. Так у багатих країнах з розвиненим рівнем розвитку продуктивних сил у сільському господарстві зайнято до 10 % робочої сили, в індустріальному (промисловому) секторі – 20-25 % працюючих та решта 65-70% – працівники сфери послуг. Основні соціально-економічні показники суб'єктів господарювання та чисельності персоналу сільськогосподарських підприємств України за останні три роки свідчать про нестабільність їх рівня та розвитку (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Динаміка кількості с.-г. підприємств та їх персоналу в Україні

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Кількість с.-г. підприємств, які здійснювали діяльність, всього	45558	49208	48504	106,47
у тому числі фермерські господарства	34137	33164	32452	95,06
Частка фермерських господарств у загальній кількості підприємств, %	74,93	67,40	66,91	-8,0
Чисельність найманих працівників с.-г. підприємств, тис. осіб	489,2	479,8	461,5	94,34

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [65, С. 163, 165].

Протягом 2017-2019 рр. загальна кількість сільськогосподарських підприємств, які здійснюють господарську діяльність в Україні зросла з 45,6 тис. у 2017 р. до 48,5 тис. у 2019 р., тобто конкуренція зростає. Водночас дрібний та приватний бізнес у цій галузі згортає свою діяльність, оскільки кількість фермерських господарств за 3 роки зменшилась на 1685 одиниць і у 2019 р. склала 32,4 тис. господарств. В результаті частка фермерських господарств у загальній кількості сільськогосподарських підприємств набула тенденції до зменшення з 74,93 % у 2017 р. до 66,91 % у 2019 р.

Кількісний і якісний склад персоналу досліджується за загальноосвітнім і професійно-кваліфікаційним рівнями, статево-віковою і внутрішньовиробничою структурами. Чисельність персоналу збільшилась з 36 осіб у 2017 р. до 39 осіб у 2019 році, тобто на 8,3 % (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Аналіз персоналу ТОВ "ЕДЕМ-СК" за видами діяльності та статтю, осіб

Категорії	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Працівники (на 31.12), всього	36	42	39	108,3
У тому числі:				
– керівники	2	2	2	100,0
– спеціалісти	4	5	5	125,0
–основні та допоміжні працівники	30	35	32	106,7
Коефіцієнт навантаження працівників і спеціалістів на 1-го керівника	17	20	19	108,8
Співвідношення працівників до керівників та спеціалістів	5	5	5	100,0
У тому числі:				
– жінки	22	23	23	104,5
– чоловіки	14	19	16	114,3

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1-ПВ «Звіт з праці» ТОВ "ЕДЕМ-СК".

Адміністративний склад управлінського та кадрового персоналу підприємства стабільний. Їх чисельність у 2019 році склала 7 осіб. Кадрова політика підприємства за 2017-2019 рр. мала тенденцію до збільшення як чисельності спеціалістів з 4 до 5 осіб, так і працівників основного і допоміжного складу з 30 до 32 осіб. Проте їх структура майже не змінилась.

Наразі для ТОВ "ЕДЕМ-СК" важлива не тільки наявність та забезпеченість персоналом, а повнота та ефективність його використання. При цьому слід враховувати: тривалість працездатного періоду чоловіків та жінок; демографічні тенденції, пов'язані з відтворенням ресурсів для трудової

діяльності; умови виробництва та закріплення їх на підприємстві тощо. Встановлено, що найбільшу частку на підприємстві представляє персонал віком 30-40 років – більше 35 %, працездатні особи 40-50 років становлять близько 25 %, категорії працівників передпенсійного віку та пенсіонерів у ТОВ "ЕДЕМ-СК" – до 25 % (рис. 2.1).

Таким чином, в майбутньому на підприємстві є кадрова проблема формування персоналу, оскільки надзвичайно низькою є частка молодих людей віком від 16 до 30 років, що становить близько 12 % персоналу підприємства. Отже, молодь слабо поповнюватиме категорії працівників середнього, найбільш працездатного, віку 30-55 років.

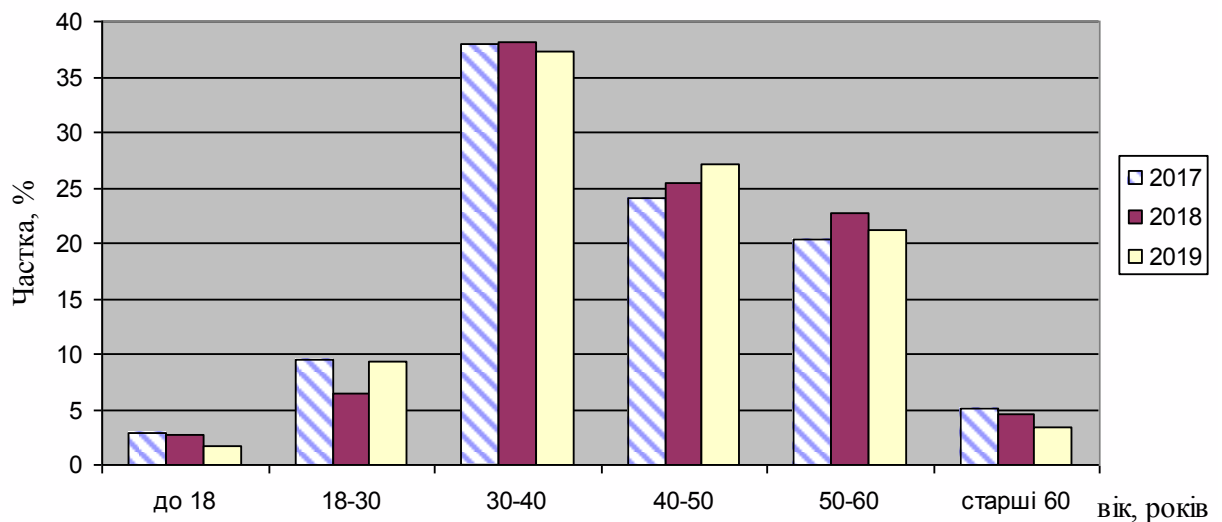


Рис. 2.1. Структура персоналу ТОВ "ЕДЕМ-СК" за віком у 2017-2019 рр., %

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1-ПВ «Звіт з праці» ТОВ «Едем –СК».

Найбільша питома вага працюючих має середню освіту – більше 52 % персоналу. Чисельність кадрів з повною та незавершеною вищою освітою (1-2 рівнів акредитації) у 2019 р. склала відповідно 3,4 % та 16,9 %. Позитивним є факт того, що кожен п'ятий працівник підприємства здобуває вищу освіту, проте їх частка зменшилась з 25,5 % у 2017 р. до 21,2 % у 2019 р.

Динаміка руху персоналу дозволяє оцінити приріст чи зменшення його чисельності, виявити співвідношення між прийнятими і звільненими працівниками та визначити ступінь оновлення кадрів. Наразі відбуваються надзвичайно динамічні зміни щодо переміщення персоналу, особливо

протягом 2017 р. Ситуація щодо плинності кадрів протягом 2018-2019 рр. трохи стабілізувалася. Чисельність звільнених працівників у 2017 р. була найвищою 11 осіб, що на 3 працівники більше порівняно з 2019 р. (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Динаміка показників плинності персоналу ТОВ "ЕДЕМ-СК"

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., +/-
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	28	35	29	1
Кількість прийнятого на роботу персоналу, осіб	11	10	8	- 3
Кількість вибулих працівників, осіб	7	6	5	- 2
Управлінський персонал, осіб	2	2	2	0
Коефіцієнт найму, %	39	29	28	- 11
Коефіцієнт вибуття, %	25	17	17	- 8
Темп зміни чисельності працівників, %	14	12	11	- 3
Коефіцієнт валового обороту робочої сили, %	64	46	45	- 0,19

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1-ПВ «Звіт з праці» ТОВ «Едем-СК».

Ця ситуація свідчить про наявність кадрової безпеки в умовах ТОВ "ЕДЕМ-СК": Немає стабільної, системної роботи трудового колективу підприємства; третина працівників штатного складу проходить процес адаптації, звикання, навчання, формування компетенцій та навиків, що шкодить реалізації господарських процесів та результатам виробництва.

На фоні загального збільшення кількості сільськогосподарських підприємств, чисельність найманих працівників навпаки зменшується з 489,2 тис. осіб у 2017 р. до 461,5 тис. осіб у 2019 р. Згортання зайнятості у с.-г. підприємствах відображається також у динаміці руху працівників цієї галузі. Якщо протягом 2015-2019 рр. в цілому по країні рівень прийому працівників становить до 30 %, то у сільському господарстві він варіює від 49,3 % до 54,5 % (табл. 2.9).

За період 2015-2019 рр. рівень звільнення штатних працівників зайнятих економічною діяльністю в Україні змінювався від 29,2 % до 32,7 %.

**Динаміка руху працівників країни та
сільськогосподарських підприємств України, тис. осіб**

Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2015 р.+/-
Прийнято						
Усього в країні	1932	2057	2341	2237	2100	168,0
Рівень прийому, %	24,0	26,1	30,5	29,2	28,2	4,2
з них сільське господарство	208	202	221	211	194	-14,0
Рівень прийому, %	49,9	49,3	54,5	53,9	50,8	0,9
Звільнено						
Усього в країні	2436	2300	2441	2421	2 431	-5,0
Рівень звільнення, %	30,2	29,2	31,8	31,6	32,7	2,5
Темп зміни чисельності	-6,2	-3,1	-1,3	-2,4	-4,5	1,7
з них сільське господарство	220	212	234	216	222	2,0
Рівень звільнення, %	52,6	51,6	57,6	55,1	58,1	5,5
Темп зміни чисельності	-2,7	-2,3	-3,1	-1,2	-7,3	-4,6

Примітка: рівень прийому або звільнення визначається у % до середньооблікової кількості штатних працівників відповідної галузі.

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [53, 54, 55].

При цьому спостерігається тенденція вивільнення робочої сили, оскільки темп зміни чисельності працівників має від'ємне значення. Вивільнення працівників у сільському господарстві є більш динамічним. Щорічно більше половини штатних працівників звільняється з роботи.

2.3. Оцінка ефективності використання персоналу підприємства

Цікавим є факт того, що звільнення працівників у сільському господарстві не обумовлено сезонністю виробництва у цій галузі, про що свідчить аналіз використання робочого часу одного працівника. У 2019 р. одним штатним працівником в середньому в економіці країни відпрацьовано 1699 год., що становить 85,2 % до табельного фонду робочого часу, водночас рівень цього показника у сільському, лісовому та рибному господарствах склав 1807 год., тобто 90,7 % [35] (табл. 2.10) .

Динаміка використання робочого часу у розрахунку на одного штатного працівника за видами економічної діяльності в Україні, год.

Галузь або сфера економічної діяльності	2017 р.		2018 р.		2019 р.	
	усього	% до табельного фонду робочого часу	усього	% до табельного фонду робочого часу	усього	% до табельного фонду робочого часу
У середньому в економіці	1678	84,8	1695	85,0	1699	85,2
Сільське, лісове та рибне господарства	1789	90,4	1804	90,5	1807	90,7
з них сільське господарство	1798	90,9	1811	90,9	1819	91,3
Промисловість	1703	86,1	1725	86,6	1725	86,6
Будівництво	1764	89,2	1791	89,9	1788	89,7
Торгівля, ремонт автотранспорту	1779	89,9	1785	89,6	1782	89,4

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [53, 54, 55].

Незважаючи на сезонність виробництва в аграрному секторі економіки, рівень використання робочого часу у сільському господарстві наразі є найвищим – 1819 год., що становить 91,3 % від можливого запасу робочого часу за відповідний календарний рік. Оцінюючи макроекономічні показники розвитку зарубіжних країн, встановлено, що не завжди у державах, де люди працюють максимально можливою кількістю годин календарного запасу праці, спостерігається висока її результативність та продуктивність [35].

За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) найбільше годин працюють громадяни Мексики, Коста-Ріки та Південній Кореї, тим часом як найменше працюють у Німеччині, Данії та Норвегії. Працівники в Німеччині працюють в середньому 1356 годин на рік – майже на 900 годин менше, ніж їхні колеги в Мексиці. Для порівняння: середній показник ОЕСР – 1744 години, США – 1780, а в Японії – 1710 годин. За даними звіту ОЕСР у Німеччині близько 5% працівників вважають, що працюють «дуже довго» порівняно із середнім показником ОЕСР, де такої думки додержуються 13% працівників [9].

В ТОВ «Едем-СК» укладено Колективний договір, де затверджено основні норми тривалості робочого часу. Для більшості працівників встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними. Загальний

фонд робочого часу у Товаристві збільшився з 54,5 тис. люд.-год. у 2017 р. до 62,5 тис. люд.-год. у 2019 р. Позитивним моментом є також збільшення відпрацьованого робочого часу з 1740,4 люд. год. до 1914,5 люд. год. відповідно. Його частка становила від 89,3 % до 88,9 % в загальному фонді. Якщо відпрацьований час протягом 2017-2019 рр. збільшився на 10 %, то невідпрацьований на 15,5 % (табл. 2.11).

Невідпрацьований час одного штатного працівника збільшився з 207,8 люд. год. у 2017 р. до 239,9 люд. год. у 2019 р. Це збільшення відбулося насамперед за рахунок таких основних причин: щорічних основних та додаткових відпусток – 173,2 люд.-год., тимчасової непрацездатності – 41,5 люд.-год.; відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін – 2,2 люд.-год.; переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) – 23,1 люд.-год. тощо.

Таблиця 2.11

**Динаміка використання робочого часу
одного штатного працівника ТОВ "ЕДЕМ-СК", люд.-год.**

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Фонд робочого часу, усього	54549,6	63931	62477,6	114,5
Відпрацьований час	1740,4	1655,7	1914,5	110,0
Частка відпрацьованого часу в загальному фонді, %	89,3	90,6	88,9	на 0,4 відн. п.
Невідпрацьований час	207,8	170,9	239,9	115,5
З нього з причин:				
– щорічних відпусток (основних та додаткових)	127,2	122,6	173,2	136,1
– тимчасової непрацездатності	44,5	31,6	41,5	93,3
– відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	22,2	6,8	2,2	9,7
– переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	12,6	8,6	23,1	183,7
– інших причин	1,4	1,2	0,0	0,0

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1-ПВ «Звіт з праці» ТОВ «Едем-СК».

У ТОВ «Едем-СК» значно збільшилась частка оплачуваних основних та додаткових відпусток з 61,2 % до 72,2 % . Водночас у 2019 р. відпустка без збереження заробітної плати майже не використовувалась штатними працівниками. Також зменшилась тривалість перебування працівників на лікарняних з тимчасової непрацездатності з 21,4 % у 2017 р. до 17,3 % у 2019 р. В результаті сезонності виробництва, нерівномірного обсягу виконання сільськогосподарських робіт у рослинництві, а також внаслідок зменшення прибутковості господарської діяльності підприємства адміністрація збільшила переведення персоналу на неповний робочий день (тиждень).

За період дослідження річний фонд оплати праці одного штатного працівника ТОВ «Едем-СК» збільшився з 74,1 млн. грн. у 2017 р. до 97,5 млн. грн. у 2019 р., тобто на 32 % за 3 роки (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Динаміка фонду оплати праці одного штатного працівника
ТОВ "ЕДЕМ-СК", тис. грн.**

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Фонд оплати праці одного штатного працівника, всього	74 100	77 280	97 520	132
У тому числі:				
– фонд основної заробітної плати	40 200	48 400	61 600	136
– фонд додаткової заробітної плати	27660	24680	30620	110,7
з нього:				
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	15700	13600	16900	107,6
– премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	11960	11080	13720	114,7
– заохочувальні та компенсаційні виплати	6240	4200	5300	84,9
з них: - матеріальна допомога	3900	4200	5300	36

Джерело: розраховано автором за даними Форми № 1-ПВ «Звіт з праці» ТОВ «Едем-СК».

Аналізуючи складові частини фонду оплати праці за 2017-2019 роки, можна відмітити нерівномірні зміни зростання її елементів. Основна заробітна плата зросла на 36 %, тоді як додаткова – на 10,7 %, у тому числі за рахунок надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів (7,6 %)

та щомісячних і щоквартальних премій та винагород (14,7 %). Протягом 2018-2019 рр. заохочувальна заробітна плата та компенсаційні виплати за шкідливі умови праці на підприємстві зменшились.

Для оцінки ефективності використання персоналу розрахуємо систему відповідних показників. За період дослідження виручка збільшилась на 25,1 %, а чисельність персоналу – на 7,4 % (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Динаміка продуктивності праці персоналу ТОВ "ЕДЕМ-СК"

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	39187,0	41814,2	49026,0	125,1
Середньорічна чисельність працівників, осіб	27	35	29	107,4
Продуктивність праці, тис. грн./особу	1451,4	1194,7	1690,6	116,5
Витрати на оплату праці з відрахуваннями на соціальні заходи, тис. грн.	155,7	228,6	192,6	123,7
Продуктивність праці за фондом оплати праці з відрахуваннями, грн.	1607,1	1423,3	1883,2	117,2
Фондоозброєність, тис. грн./особу	716,5	935,6	1176,2	164,2
Адміністративні витрати, тис. грн.	7751,3	7998,8	10425,9	134,5
Питома вага адміністративних витрат в загальній сумі оперативних витрат, %	23,8	18,1	26,8	> на 3 відн. пункт
Чисельність керівників та спеціалістів	6	7	7	116,7
Адміністративні витрати на одного кадрового працівника, тис. грн./особу	215,3	190,4	267,3	124,2
Питома вага керівників та спеціалістів в загальній чисельності працюючих, %	16,7	16,7	17,9	> на 1,2 відн. пункт
Валовий прибуток, тис. грн.	8181,8	9819,1	7322,4	89,5
Рівень рентабельності, %	26,0	31,0	18,0	< на 8 відн. пункт.
Чистий прибуток (+), збиток (-), тис. грн.	4230,3	1327,9	702,2	16,6

Джерело: розраховано за даними річних звітів та первинної звітності ТОВ «Едем-СК».

В результаті цих змін продуктивність праці зросла на 17,2 % з 1451,4 тис. грн./особу у 2017 р. до 1690,6 тис. грн./особу у 2019 р. Спостерігається також значне підвищення адміністративних витрат підприємства: з 7,7 млн. грн. у 2017 р. до 10,4 млн. грн. у 2019 р., тобто на 34,5 %. Це обумовлено, як екстенсивними, так і інтенсивними факторами. Зокрема, питома вага керівників та спеціалістів в загальній чисельності працюючих збільшилась з 16,7 до 17,9 %, адміністративні витрати вищевказаного на керівників та

спеціалістів зросли відповідно з 215,3 грн./особу у 2017 р. до 267,3 грн./особу у 2019 р.

Нині роботодавці використовують й інші показники ефективності використання персоналу, зокрема відношення виручки від реалізації до фонду оплати праці з відрахуваннями на соціальні заходи. Цей показник в цілому в динаміці мав тенденцію до зменшення з 1607,1грн. у 2017 р. до 1883,2 грн. у 2019 р. Отже, темпи росту витрат на персонал перевищують темпи росту чистого доходу (виручки) від реалізації продукції.

На підприємстві доцільно підтримувати оптимальне співвідношення, що передбачає випередження темпів росту продуктивності праці відносно її оплати. Наш аналіз свідчить, що протягом 2017–2019 років в умовах ТОВ «Едем-СК» були досягнуті оптимальні пропорції між фондами нагромадження і споживання тільки у 2018 році, коли співвідношення темпів росту продуктивності праці до її оплати досягло рівня 0,79 (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Співвідношення між темпами росту (падіння) рівня продуктивності праці і її оплатою в ТОВ "ЕДЕМ-СК"

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Продуктивність праці, тис. грн./особу	1451,4	1194,7	1690,6	116,5
Середньорічний темп росту продуктивності праці, %	111,6	82,3	141,5	> на 29,9 відн. пункт.
Оплата праці 1 середньорічного працюючого, тис. грн.	74 100	77 280	97 520	31,6
Середньорічний темп росту оплати праці, %	109,0	104,3	126,2	> на 17,2 відн. пункт.
Співвідношення темпів росту продуктивності праці до її оплати	1,02	0,79	1,12	> на 0,10 порядк. пункт

Джерело: розраховано за даними річних звітів підприємства.

Треба мати на увазі, що навіть при дотриманні випереджаючих темпів підвищення продуктивності праці відносно її оплати, прибуток, а отже і фонд нагромадження можуть зменшуватись за рахунок збільшення матеріальних витрат на виробництво. У 2019 р. економічна ефективність використання персоналу підприємства була найкращою за період 2017-2019 рр.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ЕДЕМ - СК» ЧУДНІВСЬКОГО РАЙОНУ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛАСТІ

3.1 Пошук резервів для формування нової інноваційної кадрової політики сільськогосподарських підприємств

Пошук нових підходів до нормування та організації матеріального стимулювання праці наразі є дуже проблематичним, адже спостерігається зменшення реального рівня оплати праці в усіх сферах економічної діяльності і у сільському господарстві зокрема. Нинішній рівень заробітної плати не забезпечує необхідні умови життя, відтворення у повній мірі фізіологічних, трудових та інтелектуальних здібностей працівника та його родини. Систематичне підвищення цін на продовольчі товари, енергетичні ресурси (газ, електроенергію, тверде паливо), комунальні послуги та інші споживчі товари часто знищує механізм оплати праці, що розроблявся та удосконалювався роками. Сучасний механізм, форми та системи оплати праці дозволяють диференціювати її рівень у межах галузі сільського господарства у розрізі підприємств установ, організацій за організаційно-правовими формами господарювання [35] (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Середньомісячна заробітна плата та структура чисельності персоналу за організаційно-правовими формами господарювання у сільськогосподарських підприємствах України у 2019 році

Види підприємств за організаційно-правовими формами	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн.		Структура чисельності персоналу, %	
	Сільське, лісове та рибне господарства	з них сільське господарство	Сільське, лісове та рибне господарства	з них сільське господарство
Усього	8856	8738	440	382,9
Державні підприємства	9953	7707	12,4	2,8
Комунальні підприємства	8152	8177	0,7	0,4
Акціонерні товариства	9784	10027	5,0	5,5
ТОВ	9333	9381	47,7	54,3
Філії (інші окремі підрозділи)	10770	10926	3,2	3,5
Приватні підприємства	7918	7 963	18,0	17,0
Державна установа, заклад	6806	6518	1,2	0,9
Інші форми	6799	6720	17,2	15,6

Джерело: побудовано за даними Держслужбистатистики України [53].

Головним у формуванні кадрової безпеки сільськогосподарських підприємств є удосконалення механізму розподілу частини знов створеної вартості між роботодавцем та найманими працівниками. Економічні умови господарювання с.-г. підприємств наразі дозволяють працівникам отримати рівень оплати праці, що гарантує членам його сім'ї достойне життя. Доцільно використовувати форми та системи оплати праці, що пов'язують заробіток з ефективністю господарювання, тобто з кількістю і якістю отриманої продукції, розмірами отриманих прибутків, рентабельністю [35] (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Динаміка кінцевих економічних результатів
діяльності с.-г. підприємств в Україні**

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2019 р. до 2017 р., %
Кількість с.-г. підприємств, які здійснювали діяльність, всього	45558	49208	48504	106,47
у тому числі фермерські господарства	34137	33164	32452	95,06
Частка фермерських господарств у загальній кількості підприємств, %	74,93	67,40	66,91	-8,0
Чисельність найманих працівників, тис. осіб	489,2	479,8	461,5	94,34
Чистий прибуток (збиток), млн. грн.	68276,8	70461,8	90167,0	132,06
Підприємства, які одержали чистий прибуток, у відсотках до загальної кількості	86,7	86,7	83,4	-3,3
Рівень рентабельності всієї діяльності, %	16,5	14,2	16,1	-0,4
Рівень рентабельності операційної діяльності, %	23,2	18,9	19,3	-3,9

Джерело: побудовано за даними Держстатистики України [65, с. 163, 165].

Кінцеві економічні результати сільськогосподарських підприємств свідчать про ефективну господарську діяльність та наявність фінансових ресурсів для формування інноваційної кадрової політики. Чистий прибуток збільшився з 68,3 млрд. грн. у 2017 р. до 90,2 млрд. грн. у 2019 р., рентабельність всієї діяльності суб'єктів господарювання у сільському господарстві залишається майже стабільною – 14,2-16,5 % [35].

3.2. Обґрунтування мотиваційної політики використання персоналу

Мотивація персоналу ТОВ «ЕДЕМ - СК» здійснюється за системою заходів матеріального заохочення та соціальних спонукань. До методів матеріального заохочення відносять дві основні групи стимулів: 1) оплата праці (основна, додаткова та заохочувальна). Сюди входять: премії, доплати, участь у прибутках підприємства; 2) пільги, що включають основні та додаткові відпустки; оплату харчування персоналу та його транспортну доставку на роботу, або з роботи, відпочинок або оздоровлення за рахунок підприємства, пенсійне забезпечення (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Види матеріального заохочення персоналу ТОВ «ЕДЕМ - СК»

Джерело: власні дослідження автора побудоване за документами підприємства

Ефективне стимулюванням праці – це насамперед організація оплати праці на підприємстві (чітка, проста, зрозуміла), що дає змогу отримувати максимальні кінцеві виробничі та економічні результати при мінімальних трудових витратах. Для забезпечення необхідного рівня трудової активності персоналу доцільно:

- конкретизувати види діяльності, які стратегічно необхідні підприємству і які доцільно стимулювати;
- визначити потреби й інтереси кожного працівника;
- виявити набір потреб та цінностей, що будуть закладені в основу заохочення працівників.

За допомогою економічних законів визначимо ефективність стимулювання праці в умовах ТОВ «Едем-СК».

- критерій 1: рентабельність власних засобів перевищує за своїм рівнем частку чистого доходу (виручки), що спрямовується у фонд матеріального стимулювання праці;
- критерій 2: темп росту продуктивності праці випереджає темп росту заробітної плати.

Частка чистого доходу, що спрямовується у фонд матеріального стимулювання праці у 2017 р. становила 4,7 %, у 2018 р. збільшилась до 5,61 %, а протягом 2019 р. зменшилась до 5,45 % (табл. 3.3). Рентабельність власних засобів мала тенденцію до зменшення у результаті придбання сучасної с.-г. техніки та знарядь праці. Ці дані показують, що не у 2018-2019 рр. не справджується нерівність зазначених критеріїв, що свідчить про невідповідність засобів стимулювання праці робітників завданню підприємства щодо максимізації рівня рентабельності власного капіталу. Темп приросту продуктивності праці у 2017 р. становив 111,6 % у 2018 р. цей показник зменшився до 82,3 %, а в 2019 р. склав 141,5 %. Темп росту заробітної плати у ТОВ «Едем-СК» у 2017 р. становив 109 %, у 2018 р. – 104,3 %, а в звітному 2019 р. дорівнював 126,2 %. Тобто бачимо, що для другого критерію нерівність $\Pi_1 > \Pi_2$ справджується у 2017 р. та 2019 р., а в

2018 р. темпи приросту заробітної плати вище порівняно з темпами приросту продуктивності праці, що свідчить про неефективне використання персоналу в цьому періоді.

Таблиця 3.3

Оцінка ефективності матеріального стимулювання праці

ТОВ «Едем-СК» за двома основними критеріями

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2021 р. (проєкт)	2021 р. до 2017 р., +/-
Рентабельність власних засобів, %	4,7	5,61	5,45	7,5	0,33
Частку чистого доходу (виручки), що спрямовується у фонд матеріального стимулювання праці, %	6,36	1,22	0,58	7	0,64
Співвідношення за критерієм 1	0,74	4,60	9,40	1,07	0,33
Темп росту продуктивності праці, %	111,6	82,3	141,5	150,0	38,4
Темп росту заробітної плати, %	109,0	104,3	126,2	145,0	36
Співвідношення за критерієм 2	1,02	0,79	1,12	1,03	1,01

Джерело: розраховано автором за даними звітності ТОВ «Едем-СК»

Фонд заробітної плати на підприємстві за 2017-2019 рр. збільшився, зросла як середньомісячна заробітна плата, так і продуктивність праці, до того ж остання має вищі темпи збільшення. Аналіз фонду заробітної плати об'єкту дослідження показав, що в його структурі основна заробітна плата має тенденцію до збільшення і у 2019 р. склала 63,17 % (рис. 3.1).

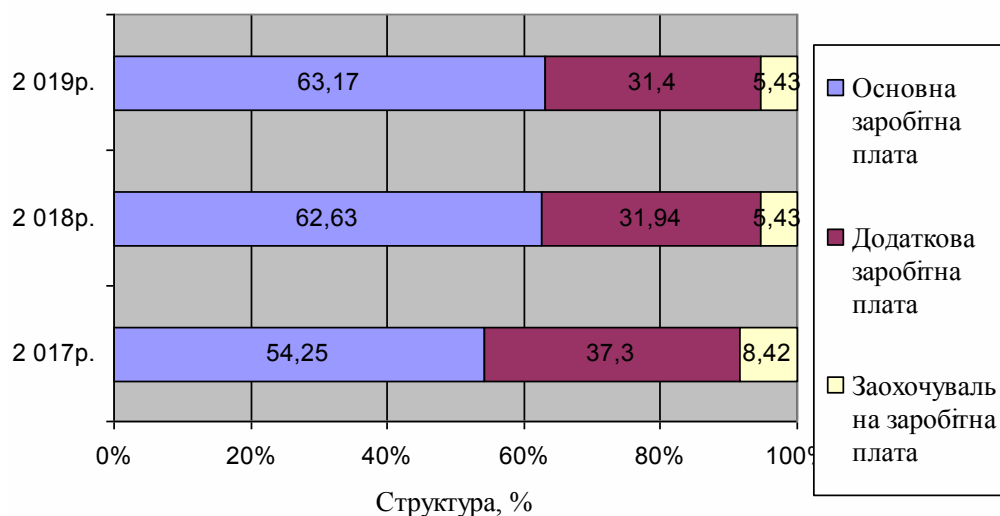


Рис. 3.2. Динаміка структури заробітної плати ТОВ «Едем-СК»

За аналізований період додаткова оплата праці зменшилась до 31,4%, вона включає всі види доплат, що передбачені законодавством, зокрема за стаж, майстерність, класність, перевиконання норм виробітку, інтенсивність праці тощо. Заохочувальна зарплата, більша частина якої представлена у вигляді матеріальної допомоги та премії склали 5,43 %.

Якщо у 2017 р. виплачували, хоч 8,42 % у формі матеріальної допомоги, то у 2019 р. лише 5,43 %. Це свідчить про зменшення мотиваційних елементів персоналу підприємства. На противагу, позитивним є зростання частки основної заробітної плати.

Про важливість удосконалення відносин у організації оплати праці свідчать результати соціологічного опитування персоналу. Було проведено опитування 39 працівників ТОВ «Едем-СК», з метою визначення основних факторів мотивації до високої продуктивності праці (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4

Розподіл респондентів ТОВ «Едем-СК» за оцінкою впливу факторів на підвищення продуктивності праці персоналу

Фактори	Частка працівників, які визначили важливість фактора, %
Скорочення тривалості робочого дня/тижня	27,3
Збільшення оплати праці при умові зростання обсягів реалізації продукції	76,2
Залучення працівників до прийняття управлінських рішень	12,4
Покращення умов праці та виробничого середовища	52,3
Встановлення чіткого зв'язку між операційним прибутком та її оплатою праці	77,0
Персональна відповідальність за результати праці	36,8
Застосування морального стимулювання	8,0
Навчання, стажування, підвищення професійної підготовки і кваліфікації працівника	67,5

Джерело: власне дослідження автора

Результати проведеного анкетування дозволили зробити такі висновки про систему мотивації персоналу ТОВ «Едем-СК». Мотивація характеризується:

- задоволенням структури та тривалості робочого часу персоналу;

- низькою відповідальністю працівників, інколи навіть пасивністю, оскільки немає бажання брати участь у прийнятті управлінських рішень;
- низькою значущістю моральних мотивів праці;
- поведінка працівників спонукається через високий рівень заробітної плати, що стимулює кінцеві економічні результати підприємства (виручку, прибуток);
- бажанням навчатися, підвищувати рівень професійної підготовки і кваліфікації.

Активізація інноваційної та відповідної кадрової політики ТОВ «Едем-СК» дозволить підприємству підвищити доходність, оптимізувати розподіл новоствореної доданої вартості між працівниками і власником підприємства, забезпечити конкурентоспроможність та сталий розвиток Товариства.

3.3. Економічна ефективність запропонованих заходів

Проведене соціологічне дослідження свідчить про кризу організації праці, недосконалість сучасної політики мотивації персоналу ТОВ «Едем-СК» та потребу удосконалення всіх її основних елементів поділу і кооперації праці; нормування основних процесів та продукції; встановлення чіткого зв'язку між нормами та оплатою праці, активізація трудової активності через додаткові та заохочувальні елементи оплати праці. Водночас доцільно сформувати групу постійних найбільш висококваліфікованих працівників, персоналу відданого підприємству, який розвиватиме корпоративний патріотизм.

Ефективність системи матеріальної мотивації праці на підприємстві запропоновано оцінювати системою показників у табл. 3.5. Рівень фонду заробітної плати у прогностному періоді 2021 р. збільшився на 126 %, що становить в абсолютному виразі 5,617 млн. грн. Зокрема, фонд основної заробітної плати збільшиться у 2021 р. на 140,2 %, фонд додаткової заробітної плати – на 102 %, а заохочувальної – на 108,4 %.

**Оцінка ефективності системи матеріальної мотивації
персоналу ТОВ «Едем-СК»**

Показники	Роки			Зміна 2021 р. до 2019 р.	
	2 019 р.	2 020 р.	2 021 р.	(+/-)	%
Рівень фонду заробітної плати, тис. грн.	2480,4	4680	5617	3136,6	226,5
в т.ч.:					
– фонд основної заробітної плати	1566,8	3042	3763,4	2196,6	240,2
– фонд додаткової заробітної плати	778,8	912,6	1572,8	794	202,0
– фонд заохочень та компенсаційних виплат	134,8	45,63	280,9	146,1	208,4
Валовий прибуток на 1 грн. фонду заохочень та компенсаційних виплат	1,38	1,42	1,53	0,15	110,9
Співвідношення темпів росту продуктивності праці і середньої заробітної плати	1,12	1,07	1,03	-0,09	92,0
Частка заробітної плати у структурі операційних витрат, %	7,0	8,5	10,0	3	x
Частка заробітної плати у чистому доході виручці від реалізації, %	5,45	6,2	7,0	1,55	x

Джерело: розраховано автором за даними звітності ТОВ «Едем-СК» та очікуваних даних за 2020 р. і проєкт на 2021 р.

Запропонований нами вище преміальний фонд заохочення до збільшення кінцевих економічних результатів діяльності підприємства буде запроваджено у 2021 р. Загальний преміальний фонд разом з компенсаційними витратами за шкідливі умови праці складе 280,9 тис. грн. В розрахунку на одного середньорічного працівника підприємства це становитиме лише 7202 грн. у рік. Валовий прибуток в розрахунку на 1 гривню фонду заохочень та компенсацій у 2020 р. становитиме 1,42 грн., у 2021 р. – 1,53.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Персонал є складним багатограним поняттям, що є складовою частиною ресурсної бази підприємства. Це домінуюча складова, що формує кінцеві економічні результати підприємства та визначає стратегію розвитку його економічної стійкості підприємства. Персонал підприємства характеризується за системою кількісних та якісних показників, ділиться за професіями, спеціальностями, кваліфікацією, умовами найму на постійних, тимчасових і сезонних працівників.

2. Не має універсальних методів та прийомів оцінки ефективності використання персоналу. Розрізняють систему показників продуктивності праці та трудомісткості, що згруповані за трьома напрямками: вартісний, натуральний (умовно-натуральний) і трудовий.

3. Товариство з обмеженою відповідальністю "ЕДЕМ-СК" належить до суб'єктів малого підприємництва, займається сільськогосподарською діяльністю, що класифікується як: вирощування зернових культур, бобових культур, насіння олійних культур. За результатами 2019 р. на підприємстві працювало 29 осіб, вартість основних виробничих фондів склала 45,9 млн. грн., оборотних засобів – 75,7 млн. грн., активів – 121,6 млн. грн. Поєднання цих ресурсів забезпечило отримання виручки у розмірі 49 млн. грн.

4. В майбутньому на підприємстві є кадрова проблема формування персоналу, оскільки надзвичайно низькою є частка молодих людей віком від 16 до 30 років, що становить близько 12 % персоналу підприємства. Отже, молодь слабо поповнюватиме категорії працівників середнього, найбільш працездатного, віку 30-55 років.

5. Виокремлено об'єктивні причини, що формують загрози кадрової безпеки підприємства: демографічна ситуація, старіння, депопуляція сільського населення; немає належної заміни осіб працездатного віку молодим поколінням; міграція осіб працездатного віку, особливо молоді із сільської місцевості. Трудові мігранти молодого віку мають кращу освіту, оперативніше володіють сучасними інформаційно-комунікативними технологіями, ніж категорія осіб передпенсійного віку; висока плинність

кадрів, протягом року більше 30 % працівників штатного складу звільняється з сільськогосподарських підприємств і до 30 % працевлаштовується; немає стабільної, системної роботи трудового колективу підприємства; половина працівників штатного складу проходить процес адаптації, звикання, навчання, формування компетенцій та навиків, що шкодить результатам виробництва; інтенсивне використання наявного штатного складу персоналу, про що свідчить максимальне використання робочого часу працівників при низькій оплаті їх праці.

6. На підприємстві доцільно підтримувати оптимальне співвідношення, що передбачає випередження темпів росту продуктивності праці відносно її оплати. Протягом 2017–2019 років в умовах ТОВ «Едем-СК» були досягнуті оптимальні пропорції між фондами нагромадження і споживання тільки у 2018 році, коли співвідношення темпів росту продуктивності праці до її оплати досягло рівня 1,18.

7. Резервами підприємств є раціональний поділ, організація, нормування і оплата праці, ефективне використання персоналу. Зменшення штатних працівників вимагає застосування більш інтенсивної праці, високих професійно-кваліфікаційних якостей (компетенції) працівника, трудової мобільності, поліпрофесіоналізму, шляхом організації сучасних форм навчання, стажування та стимулювання персоналу. Доцільно сформувати постійне кадрове якісне «ядро» високопрофесійного персоналу, що має високий ступінь відданості підприємству і забезпечити максимальний рівень інвестування в його людський капітал та розробки відповідної інноваційної кадрової політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств. Київ: КНЕУ, 2011. 624 с.
2. Андрійчук В. Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу. Київ: КНЕУ, 2013. 779 с.
3. Ареф'єва О.В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств / *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 11. С. 95-100.
4. Бондар Н. М. Економіка підприємства. К.: А.С.К., 2004. 325 с.
5. Бондар Н. М. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: А.С.К., 2004. 400с.
6. Бондаренко М.І., Євтушенко А. Г. Економіка праці: навчальний посібник. Харків: ІНЖЕК, 2002. – 293 с.
7. Бутинець Ф.Ф., Горецька Л.Л. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах. Житомир: ЖІТІ, 2000. 448 с.
8. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. М.: Издательство «Экзамен», 2003. 464 с.
9. Варецька О. Де у світі люди працюють найбільшу та найменшу кількість годин. This is where people work the longest and shortest hours. URL : http://uap.in.ua/download/all/Vy-pusky-_2019_roku/UAP_2_2019.pdf
10. Васильців Т. Г., Лупак Р. Л., Рудковський О. В. Напрями та засоби стимулювання соціальної відповідальності підприємництва в Україні. *Економіка та держава*. 2019. № 5. С. 4–8.
11. Вещунова Н.Л., Фомина Л. Ф. Экономика труда на предприятиях различных форм собственности. СПб: Издательство Торговый дом "Герда", 2008. 640 с.
12. Вігуржинська С. Ю. Економіка підприємства: конспект лекцій. Одеса: Одеська державна академія, 2004. 486 с.
13. Гальчинський А.С., Сценко П.С., Палкін Ю.І. Основи економічних знань: навчальний посібник. Київ: Вища школа, 1998. 276 с.
14. Господарський кодекс України. Електронний ресурс. режим доступу URL: rada.gov.ua
15. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Додонов О.В. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации: Монография. Донецк: СПД Куприянов В.С., 2006. 200с.
16. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. К. : Знання, 2006. 559 с
17. Данюк В.Н. та ін. Нормування праці : навч. посібник. К.: КНЕУ, 2012. 268 с.
18. Денисенко М. П., Будякова О. Ю. Підвищення індексу людського капіталу – важлива складова інноваційної кадрової політики підприємств. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С. 11–17.

19. Дон О. Д. Вплив міжнародної трудової міграції на світовий ринок праці. *Економіка та держава*. 2020. № 11. С. 106–111.
20. Дуда С. Т., Кіцак Х. Р. Продуктивність та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. / *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010, Вип. 20.14. С. 188-193.
21. Дятлов В.А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. *Управління персоналом*. К.: Центр навчальної літератури, 2008. 501 с.
22. Дячун О.В. *Організація нормування та оплати праці : навч. посібник*. Львів: Преса, 2011. 220 с.
23. *Економіка підприємства в схемах і таблицях : Навчальний посібник* / Т. М. Серікова, Є. П. Кожанова, В. І. Мельник, Г. М. Шумська. Х.: ВД «ІНЖЕК», 2009. 304 с.
24. *Економіка підприємства: підручник* / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. К.:КНЕУ, 2001. 528 с.
25. *Енциклопедичний словник бізнесмена: менеджмент, маркетинг, інформація* / За загальною ред. М. Молдаванова. К.: Техніка, 2003. 856 с.
26. Есинова Н. И. *Экономика труда и социально-трудовые отношения*. К.: Кондор, 2003. 464с.
27. Єсінова Н. І. *Економіка праці: навч. посібник*. Харків: Академія, 1999. 176с.
28. Завіновська Г.Т. *Економіка праці: Навч. посібник*. К.: КНЕУ, 2003. 300с.
29. Індекс реальної заробітної плати. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/index/real/>
30. Калина А.В. *Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві / Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. №2. С. 61–64.
31. Касич А. О., Медвідь Г. С. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6824> (дата звернення: 06.12.2020).
32. Кільницька О. С., Верлюк М. М. Оцінка взаємовпливу продуктивності та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах України. *Ефективна економіка*. 2019. № 10. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7344>
33. Кильницкая Е. С. Методы определения производительности труда и ее оценка в сельском хозяйстве Украины / Е. С. Кильницкая // *Aktual problems of economies of post-communist countries at current stage: Materials of reports made at the international scientific-practical conference held at Paata Gugushvili Institute of Economics of Ivane Javakhishvili Tbilisi State University in 2014*. – Tbilisi, 2014. – P. 35–39.
34. Кільницька О. С., Сушицький О. І., Сардаковський Я. А. Заробітна плата в контексті мотивації до трудової діяльності / *Наукові горизонти. Scientific Horizons*. 2020. № 02(87). С.76-88.

35. Кільницька О.С., Старунська Л.В., Переуда С.Ю. Кадрова безпека сільськогосподарських підприємств України: оцінка та напрями забезпечення / *Наукові горизонти. Scientific Horizons*. 2020. Том 23. № 11. С. 70-80.
36. Кодекс законів про працю України: станом на 01.10.2020. // Електронний ресурс. URL: www.rada.gov.ua
37. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посібник. Житомир: ЖІТІ, 2005. 345 с.
38. Ложкин Б., Федорин В. Четвертая республика: почему Европе нужна Украина, а Украине – Европа. Харьков: Фолио, 2016. 297 с.
39. Лозова Т. І., Олійник Г. Ю., Аль-Тмейзі А. Ю. Організаційно-економічний механізм управління продуктивністю як фактором росту виробничої активності. *Економіка та держава*. 2019. № 2. С. 4–9.
40. Макаровська Т.П., Бондар Н. М. Економіка підприємств : навч. посібник. К.: МАУП, 2003. 298с.
41. Мацибора В. І., Збарський В. К., Мацибора Т. В. Економіка підприємства. К.: Каравела, 2008. 312 с.
42. Мотиваційні основи ефективності праці в умовах ринкової трансформації економіки: Збірник наук. Праць. К.: Інститут економіки, 2006. 259 с.
43. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. К.: Вид. Європ. ун-ту, 2004. 188с.
44. Національна парадигма сталого розвитку України / [за заг. ред. академіка НАН України Б. Є. Патона] – К.: ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАНУ», 2012. – 72 с.
45. Нетикша О. Заробітна плата за картками / *Бухгалтерія*. 2014. №11(426). С.73–74.
46. Онишко Д. Облік розрахунків з оплати праці і нарахування до соціальних фондів / *Все про бухгалтерський облік*. 2001. №7 (556). С.41–44.
47. Онишко Д. Тринадцята заробітна плата в бухгалтерському обліку / *Все про бухгалтерський облік*. 2012. №8. С.34 – 35.
48. Оплата праці : нормативні документи // *Вісник податкової служби України*. 2007. №3. С.76 – 78.
49. Осипов С.Л., Уваров В.А. Формирование доходов населения (методические и прикладные аспекты). Хабаровск: Издательство Хабаровского государственного университета 2000. 111 с.
50. Основні чинні кодекси і закони України . Уклад. Ю.П. Єлісєнко. – К.: Махаон, 2003. – 976с.
51. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. Житомир: ЖІТІ, 2000. 304 с.
52. Папуша Н. Заробітна плата як чинник забезпечення фінансової безпеки / *Підприємництво, господарство і право*. 2008. №8 С. 161 – 163.
53. Праця України у 2019 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/08/zb_Pracia2019.pdf

54. Праця України у 2018 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_pdf.pdf
55. Праця України у 2017 році: статистичний збірник. Державна служба статистики України URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf
56. Петрова І. П. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства / Україна аспекти праці. 2010. №7. С. 22 – 27.
57. Писаренко Б.А. Методичні основи ринкового механізму стимулювання продуктивності праці / Вісник ЖІТІ. 1998. №7. С. 106 – 111.
58. Про оплату праці: Закон України / – Електронний ресурс. режим доступу: www.rada.gov.ua
59. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України та Закону України «Про оплату праці»: Закон України. Електронний ресурс. режим доступу: www.rada.gov.ua
60. Про колективні договори й угоди: Закон України / URL: www.rada.gov.ua
61. Примак Т.О. Економіка підприємства: Навч. посібник. К.: Вікар, 2001. 178с.
62. Пушкар М.С. Фінансовий облік: підручник. Т.: Карт-бланш, 2002. 628 с.
63. Райковська Г.О. Нормування праці: Навч. посібник для самостійного вивчення дисципліни. Житомир: ЖДТУ, 2007. 148 с.
64. Ревенко А. Забута продуктивність праці / Дзеркало тижня. 2010. № 10 (689). С.4.
65. Сільське господарство України у 2019 році : статистичний щорічник URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm
66. Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за квартал у 2020 році. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
67. Синяєва Л. В. Порівняльний аналіз динаміки реальної та номінальної заробітної плати в Україні. / Вісник Таврійського державного агротехнологічного університету. 2012р. № 2. С. 145-157. Електронний рес.: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/znptdau/2012_17_2/17-2-20.pdf
68. Сталій розвиток сільських територій : монографія / за ред. проф. Т. Зінчук, проф. Ю. Раманаускаса – Клайпеда: ви-во Клайпедського університету; Київ: «Центр учбової літератури», 2019. 421 с.
69. Статистичний щорічник України за 2019 рік. Державна служба статистики України. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm
70. Теплицький А. Формування партнерських трудових відносин / Персонал. 2011. №5. С.14 – 19.
71. Терещенко О. Методичні підходи до планування фонду оплати праці в умовах поліпшення результатів господарської діяльності підприємства виробничої сфери / Україна: аспекти праці. 2004. №8. С. 21 – 29.

72. Уманський О., Першукова Т. Вартість, ціна робочої сили та заробітна плата. *Персонал*. 2009. №3. С. 26 – 31.
73. Уяздовська О. Оплата праці сьогодні. *Все про бухгалтерський облік*. 2005. №99. С.20 – 22.
74. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии: Методическое пособие. / Приложение к журналу «Бухгалтерский Бюллетень», 1996. 104 с.
75. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: «Академвидав», 2006. 488с.
76. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства: Навчальний посібник. Житомир: ЖЖІТІ, 2002. 647 с.
77. Цал-Цалко Ю.С., Холод Б.І. Економіка підприємства : навчальний посібник. Житомир: ЖДТУ, 2000. 388с.
78. Чепурина І. Стимулювання працівників підприємства / *Діло*. 1995. №25. С.6 – 8.
79. Чурикова А. Від стимулів – до мотивації / *Вісник ЖІТІ*. 1997. №9. С. 84 – 87.
80. Шаповал В.М., Аврамчук Р.Н., Ткаченко О.В. Економіка підприємства: Уведення в спеціальність: Навчальний посібник / За ред. В.А. Ткаченка. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 288с.
81. Шваб Л.І. Економіка підприємства: Навчальний посібник. Житомир: ЖДТУ, 2004. 459 с.
82. Шилец Е.С. Регулирование заработной платы на совместном предприятии: Монография. Донецк: ИЭП НАН Украины, 2000. 126 с.
83. Яремко З. М., Ващук В. В., Муць І. Р. Економіко-інтегральні засади безпечної життєдіяльності. *Економіка та держава*. 2019. № 4. С. 42–47.

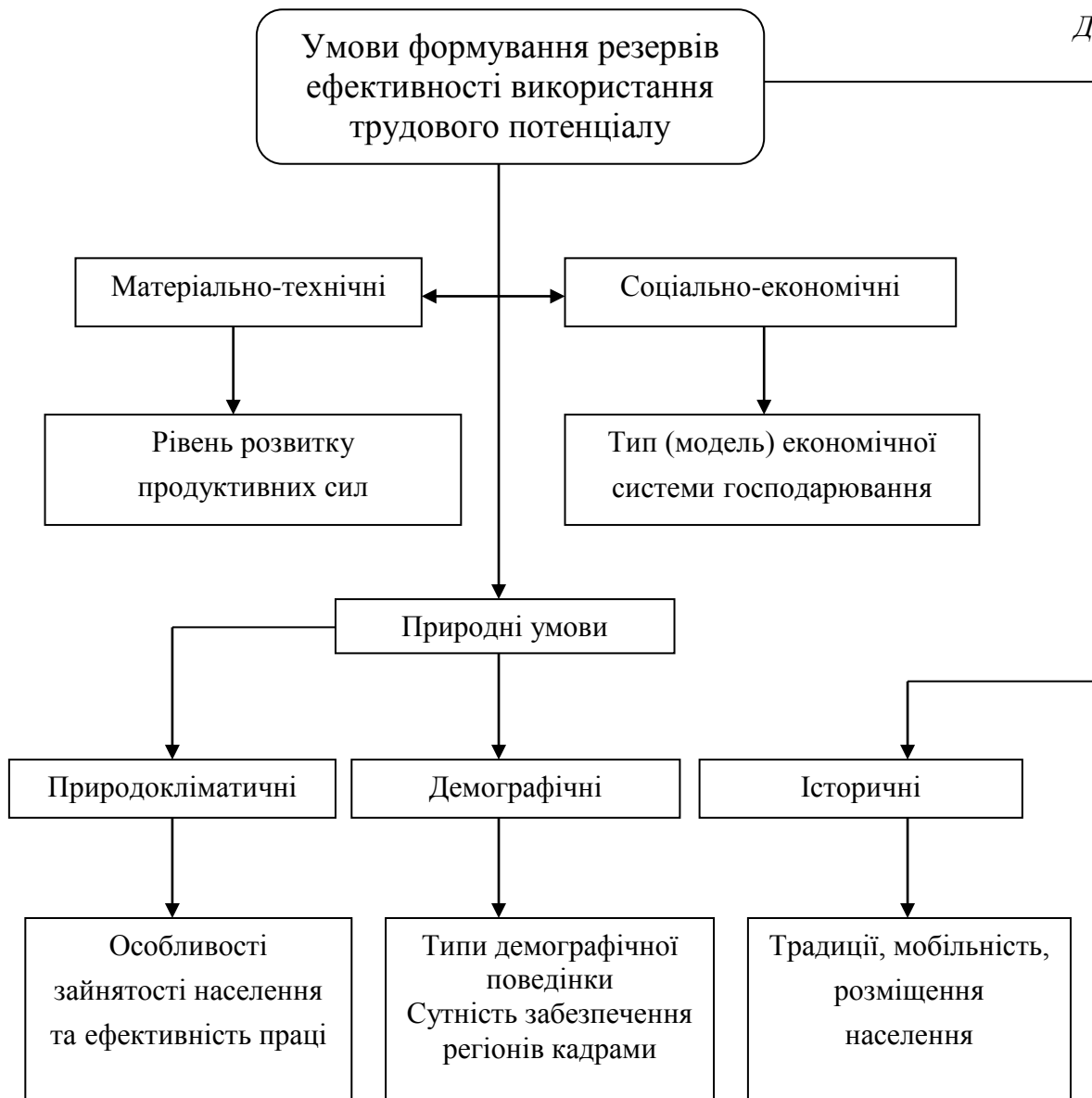


Рис. Умови формування трудового потенціалу підприємства [22, с. 34]