

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Економіки та менеджменту
Кафедра Економіки, підприємництва та туризму

Кваліфікаційна робота на
правах рукопису

УДОВЕНКО РУСЛАН МИКОЛАЙОВИЧ

УДК 33. 331.1:331.108

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**«Підвищення ефективності використання трудового потенціалу
ПСП «Україна» Житомирського району»**

051 «Економіка»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Р.М. Удовенко

Керівник роботи

Ткачук Василь Іванович

д.е.н., професор кафедри економіки, підприємництва та туризму

Житомир – 2023

Висновок кафедри _____

за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри _____

№ __ від «__» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри _____

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище ,ім'я, по батькові)

«__» _____ 20__ р.

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистив

(прізвище ,ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище ,ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Удовенко Р.М. «Підвищення ефективності використання трудового потенціалу ПСП «Україна» Житомирського району, ОС «Бакалавр», 051 «Економіка» Поліський національний університет, м. Житомир, 2023 р.

У дослідженні з'ясовано, що трудовий потенціал є найважливішим корпоративним ресурсом підприємства, який приводить в рух засоби праці та від його професійно-кваліфікаційних характеристик залежить раціональне використання предметів праці. Здійснено оцінку ефективності використання трудового потенціалу у ПСП «Україна» та виявлено резерви підвищення ефективності його використання у підприємстві, за рахунок економії робочого часу та підвищення кваліфікації працівників. Здійснено прогноз зростання ефективності використання трудового потенціалу у ПСП «Україна» на перспективу.

Ключові слова. трудовий потенціал, персонал підприємства, продуктивність, праці, оплата праці, ефективність використання персоналу.

SUMMARY

Udovenko R.M. "Increasing the efficiency of the use of the labor potential of the PSP "Ukraine" of Zhytomyr district, OS "Bachelor", 051 "Economics" Polisky National University, Zhytomyr, 2023.

The study revealed that the labor potential is the most important corporate resource of the enterprise, which drives the means of work, and the rational use of labor items depends on its professional and qualification characteristics.

An assessment of the effectiveness of the use of labor potential at PSP "Ukraine" was carried out and reserves for improving the efficiency of its use in the enterprise were identified, due to saving working time and improving the qualifications of employees. A forecast of the growth of the efficiency of the use of labor potential in PSP "Ukraine" for the future has been made.

Keywords. labor potential, enterprise personnel, productivity, labor, wages, efficiency of personnel use.

ЗМІСТ

ВСТУП		5
РОЗДІЛ 1.	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	7
РОЗДІЛ 2.	ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПСП «УКРАЇНА» ЖИТОМИРСЬКОГО РАЙОНУ»	12
РОЗДІЛ 3.	НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПСП «УКРАЇНА» ЖИТОМИРСЬКОГО РАЙОНУ»	21
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ		25
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		27
ДОДАТКИ		31

ВСТУП

Умови розвитку ринкової економіки призводять до суттєвих змін у сфері соціально-трудових відносин національної економіки. Ці питання і проблеми, які пропонуються, є дуже складними і актуальними, оскільки вони стосуються інтересів усього населення країни. Вирішення цих питань потребує нового типу спеціалістів, які мають великий досвід і вміють розуміти та аналізувати економічні процеси і явища, що відбуваються в соціально-трудовій сфері. Трудовий потенціал підприємства є найважливішим корпоративним ресурсом, який поєднує кваліфікацію працівників, практичний досвід роботи у певній галузі [10, 18]. Наразі підприємства повинні володіти економічними методами для регулювання трудових відносин. Особливість даного фактора в економічному розвитку підприємства полягає в наступному: по-перше, працівники не тільки створюють, але й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, різноманітність людського життя не обмежується тільки працею, тому для ефективного використання людської праці завжди потрібно враховувати індивідуальні потреби людини; по-третє, науково-технічний прогрес та гуманізація суспільного життя швидко передбачає розвиток особистих знань працівника, його кваліфікація, свідомість та вихованість. Такі якісні риси працівника формуються протягом багатьох років і поколінь, і розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування напрямів та відповідних заходів, які спрямовані на підвищення ефективності використання трудового потенціалу ПСП «Україна». Досягнення поставленої наукової мети дослідження обумовлює вирішення таких задач:

- означити сутність та економічний зміст ефективності використання трудового потенціалу;
- обґрунтувати методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві;
- проаналізувати забезпеченість підприємства персоналом та оцінити ефективність його використання;

- виявити резерви ефективності використання трудового потенціалу у ПСП «Україна»;
- обґрунтувати основні напрями підвищення економічної ефективності використання трудового потенціалу у ПСП «Україна».

Об'єктом дослідження є процес підвищення ефективності використання трудового потенціалу у ПСП «Україна». Предметом дослідження є сукупність теоретичних і методичних основ та практичних аспектів підвищення ефективності використання трудового потенціалу в умовах ПСП «Україна».

Для розв'язання поставлених наукових завдань у процесі проведення кваліфікаційного дослідження використовувалися імперичні методи, до яких належать: статистичні, зокрема, групування, порівняння, факторний аналіз для проведення аналізу діяльності підприємства за 2020-2022 рр. та виявлення особливостей використання трудового потенціалу на підприємстві; абстрактно-логічний для узагальнення висновків та формування гіпотези дослідження та інші методи.

Результати авторського дослідження апробовані у збірниках наукових праць: Науково-практичної конференції «Без коріння саду не цвісти» 14 жовтня 2022 р. Поліський національний університет м. Житомир. та Міжнародної науково-практичної конференції до 100-річчя Поліського національного університету «Механізми управління розвитком територій» 26 жовтня 2022 р. Поліський національний університет м. Житомир.

Інформаційною базою кваліфікаційного дослідження стали: чинні закони і нормативні акти України, наукові періодичні видання вчених-економістів, фінансові та економічні звіти ПСП «Україна», інформаційні ресурси мережі Internet.

Кваліфікаційна робота має вступ, три розділи, висновки та пропозиції, список використаної літератури. Обсяг кваліфікаційної роботи становить 25 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Останнім часом поширилася думка, що ефективність економічного розвитку сучасних країн в певній мірі залежить від капіталовкладень у розвиток «людського фактора», без якого неможливо досягти прогресу в суспільстві. Одним з основних чинників збільшення виробництва і підвищення матеріального благополуччя населення України є раціональне управління трудовим потенціалом. Трудовий потенціал, який може розвиватися, перетворює працівника на підприємстві на найважливіший та найсучасніший ресурс виробництва. Його продуктивність праці, моральна та матеріальна мотивація визначають успіх досягнення стратегії підприємства.

З поступом часу економіки, розглядаючи всю систему суспільних відносин, стають ближче до розуміння сутності та складового трудового потенціалу. Гребенюк Г.М. обґрунтовує трудовий потенціал як загальну суспільну здібність до праці, демонструє працездатність суспільства та його ресурси праці [8, с. 65]. Отже, поняття «трудовий потенціал» значно ширше, ніж «трудові ресурси». Якщо в останнє входять лише люди, які мають працездатність за певними визначеними ознаками, то таке поняття, як «трудовий потенціал» охоплює як тих, хто тільки буде досягнутий ефективною трудовою діяльністю (діти), так і тих, хто вже залишив сферу зайнятості (пенсіонери).

Багато вчених займалися науковим вивченням трудового потенціалу, але досі не існує єдиного трактування цього поняття. Це призводить до того, що різні вчені підходять до вивчення цього поняття з різних позицій (дод. А).

Економістам важливі різні аспекти, такі як якість управлінських рішень і заходів, вміння організувати справи, здатність об'єднувати людей, ефективний контроль над діяльністю та правильна оцінка її результатів і т.д. Фактори, що визначають формування трудового потенціалу підприємства, наведені на рисунку 1.1.

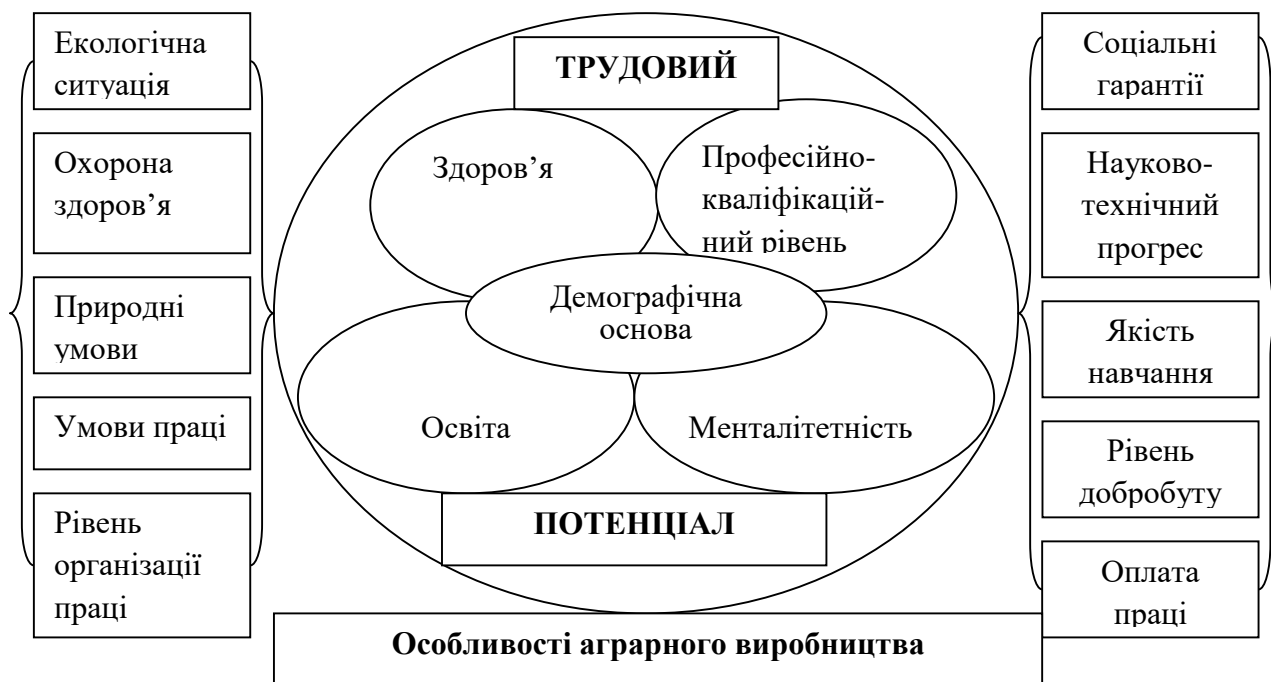


Рис.1.1. Чинники формування трудового потенціалу

Джерело: розроблено за [5, с. 112].

Поняття «трудоий потенціал» є конкретно-історичним, національно осмисленим і адаптованим до української культури. Для кращого розуміння багатьох виробничих процесів виникає потреба у кращому розумінні таких термінів, а саме: трудові ресурси, робоча сила працівника, персонал підприємства. Вони є складовими елементами поняття – трудоий потенціал. Основою трудоого потенціалу населення є потенціал загальної робочої сили, що представляє собою поєднання робочих сил у єдиному працездатному процесі, який призводить до конкретного результату.

Відносно конкретної особи, зв'язок між трудовим потенціалом та такими категоріями, як потенціал працівника підприємства, людський капітал, робоча сила можна зобразити на рисунку 1.2.

Трудоий потенціал є основною складовою продуктивних сил, а праця є вирішальним фактором виробництва. Тому нарівні з управлінням засобами виробництва і землею, важливим є управління цим виробничим фактором (ресурсом) - працею, в усіх галузях економіки.

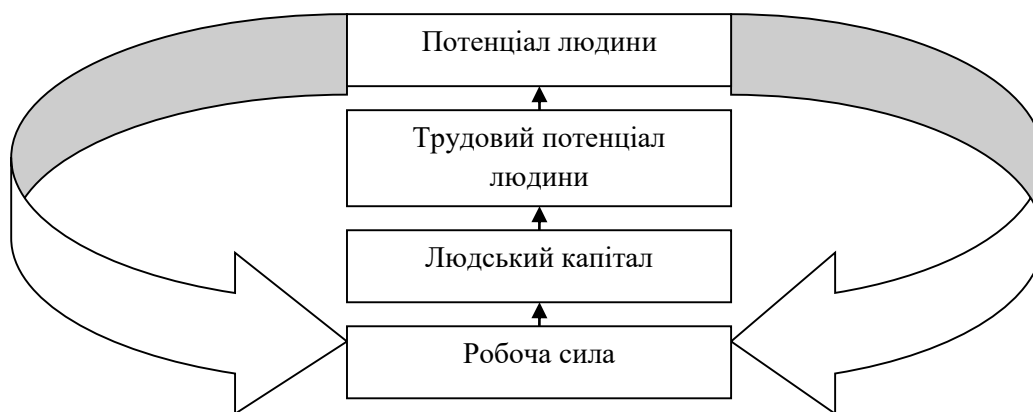


Рис. 1.2. Складові потенціалу людини

Джерело: розроблено за [29, с. 161].

Указом Президента України від 3 серпня 1999 року під номером 958/99 були ухвалені «Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2015 року». В цьому документі надано чітке визначення терміну "трудовий потенціал", який включає загальну кількість працездатних громадян відповідного віку, здатних і мають намір займатися трудовою діяльністю, з урахуванням різних характеристик, таких як стан здоров'я, психофізіологічні особливості, рівень освіти, фаховість, інтелектуальний розвиток та соціально-етнічний менталітет [9, с. 34].

Основною складовою трудового потенціалу підприємства є його персонал, який складається з постійних працівників, що пройшли необхідну професійну підготовку та мають практичний досвід. Крім постійного персоналу, у діяльності підприємства можуть брати участь також тимчасові працівники на підставі тимчасового трудового договору (контракту) [17, с. 34]. Персонал підприємства є його головним ресурсом, і результати діяльності та конкурентоспроможність підприємства в значній мірі залежать від якості та ефективного використання цього ресурсу.

Склад та співвідношення різних категорій та груп працівників підприємства визначають трудовий колектив. Залежно від функцій, які вони виконують, працівники підприємства поділяються на дві групи: персонал, що займається основною діяльністю, та персонал, що займається неосновною діяльністю (Рис. 1.5).

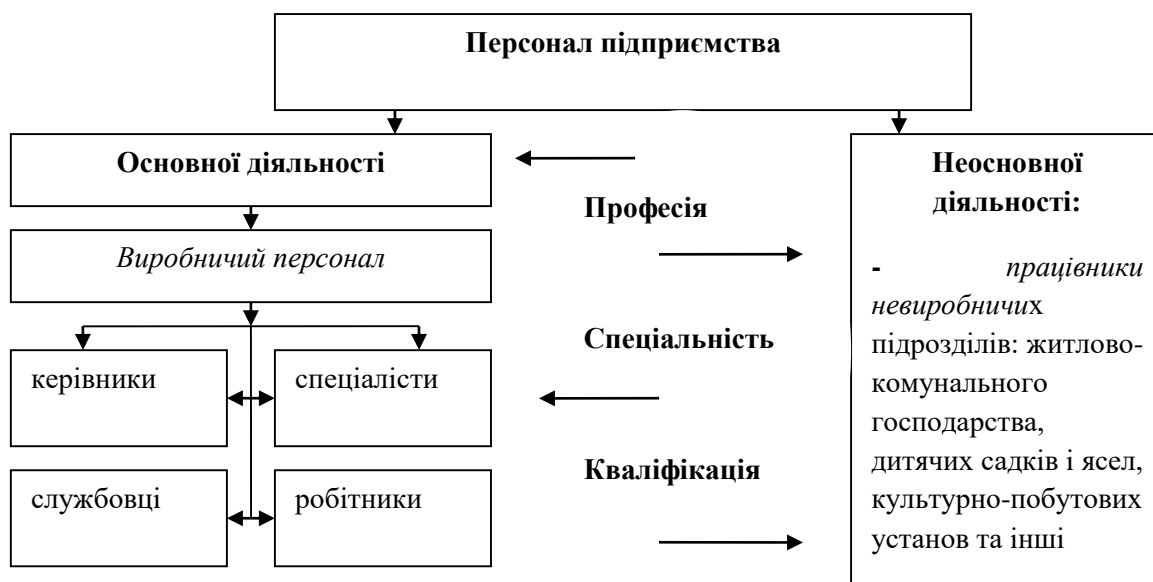


Рис. 1.3. Категорії персоналу у контексті формування стратегії забезпечення трудовими ресурсами підприємства

Джерело: розроблено за [9, с. 92].

Залежно від характеру виконуваних функцій, персонал підприємства можна розділити на такі категорії: керівники, спеціалісти, службовці та робітники.

Традиційно існують системи, що відповідають основним функціям управління персоналом – підбір, навчання, розвиток, оцінка та винагорода персоналу. Часом останні дві системи об'єднуються в одну через їх взаємозалежність [27, с. 83].

Система формування персоналу, незалежно від трактування цього поняття, втілює всі його функції і складається з 11 підсистем (рис. 1.3). Таким чином, система формування персоналу є комплексною системою. Для забезпечення надійної роботи такої системи в необхідному режимі використовуються три групи методів формування персоналу: адміністративні або організаційні, економічні та соціально-психологічні. Ці методи між собою тісно пов'язані. Кожен з цих методів виконує свої функції і погіршує свою роль у процесі формування персоналу. Взаємозв'язок зазначених практичних методів залежить від їх взаємодії (дод. А1).

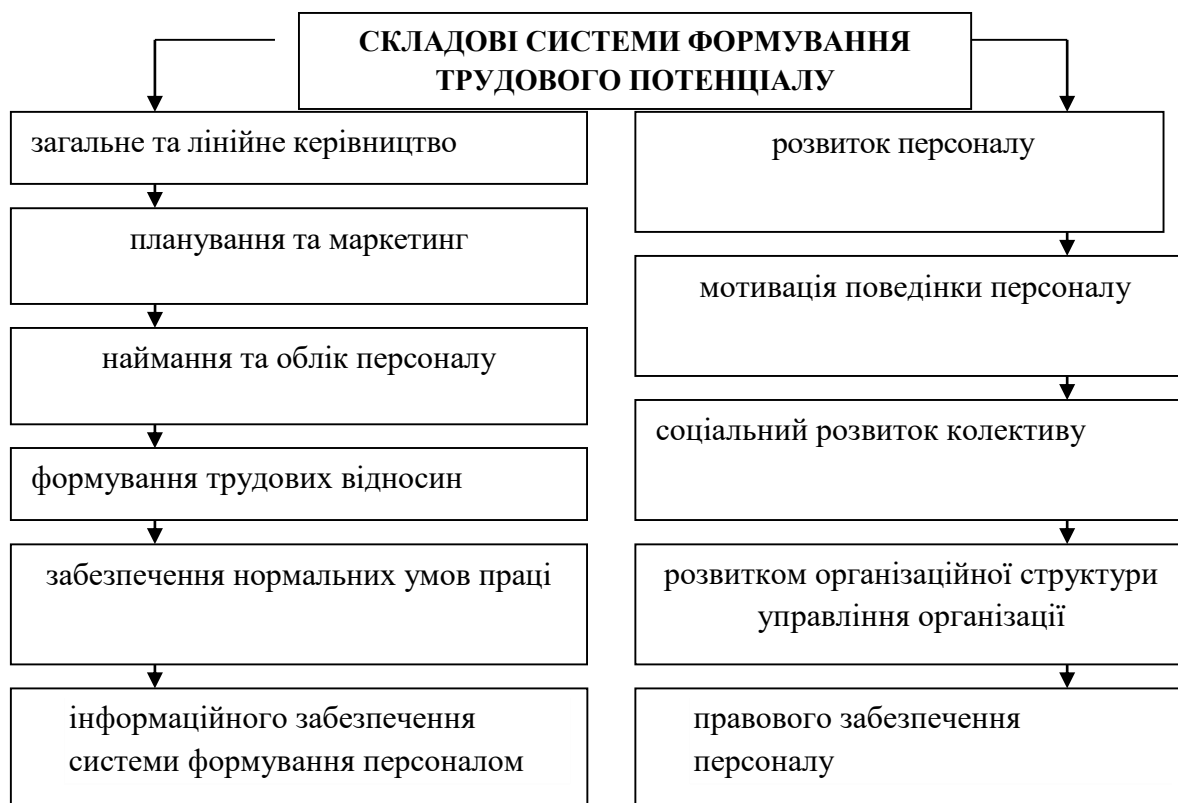


Рис. 1.4. Складові системи формування трудового потенціалу

Джерело: розроблено за [32, с. 36].

Один із важливих аспектів управління персоналом на підприємстві – це кадрова політика, яка представляє собою практично орієнтовану, цілісну і цілком об'єктивно обґрунтовану стратегію роботи керівництва з персоналом. Вона об'єднує різні форми, методи і моделі кадрової роботи та спрямована на створення єдиної, відповідальної та високопродуктивної команди, яка здатна ефективно реагувати на зміни вимог ринку [32, с. 81]. Отже, кадрове планування базується на реалізації оперативного плану роботи з персоналом, виконання якого є ключовим фактором успіху організації на ринку в умовах конкуренції.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПСП «УКРАЇНА» ЖИТОМИРСЬКОГО РАЙОНУ»

Приватне сільськогосподарське підприємство «Україна» зареєстроване 01.02.2000 за юридичною адресою Україна, 4, Житомирська обл., Попільнянський р-н, село Почуйки, вул. Миру, будинок 10. Керівником організації є Глущенко Дмитро Сергійович. Розмір статутного капіталу складає 19 073 758,79 грн. Основним видом діяльності підприємства є: вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур та іншими вважаються – вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів; інших однорічних і дворічних культур та розведення великої рогатої худоби молочних порід [33, с. 283].

Метою діяльності ПСП «Україна» є задоволення потреб населення якісною сільськогосподарською продукцією та підприємств переробної промисловості сільськогосподарською сировиною.

ПСП «Україна» належить до великих підприємств та має в обробітку загальну земельну площу 5490,92 га. Земельні ресурси, які використовуються для вирощування сільськогосподарських культур, меншою частиною знаходяться як у приватній власності, так і є орендованими. Крім того, за 2022 р. середньорічна чисельність працівників становить 197 осіб. Із року в рік у підприємстві зростає обсяг чистого доходу та чистого прибутку. ПСП «Україна» постійно здійснює інноваційно-інвестиційну діяльність, тобто, оновлює матеріально-технічну, що сприяє підвищенню продуктивності персоналу.

Одним із важливих компонентів економічного процесу є створення ефективної організаційної структури на різних рівнях управління підприємством. Управлінська структура ПСП "Україна" представлена в лінійній формі та наведена в додатку Б. Таким чином, управлінська структура ПСП "Україна" включає головних спеціалістів підприємства, які відповідають за різні

види діяльності, а також бригадирів і керівників ферм виробничих і обслуговуючих бригад.

Особливу роль у організації фінансово-економічної діяльності підприємства відіграють головний економіст і бухгалтер. Головний економіст виступає як керівник і організатор економічної та планової роботи у підприємстві. Разом зі спеціалістами з різних галузей він розробляє перспективні, поточні та робочі плани, технологічні картки та госпрозрахункові завдання (виробничі програми) для бригад, ферм та інших виробничих одиниць.

За 2020 р.-2021 рр. у структурі товарної продукції найбільшу частку складала продукція тваринництва, зокрема, молоко – 46,8%, а також зернові та зернобобові – 34,0 %, та жива маса на відгодівлі ВРХ – 8%. Отже, наведена структура товарної продукції дає змогу стверджувати, що спеціалізація ПСП «Україна» є молочно-зерною з розвинутим виробництвом продукції яловичини (додаток Б1).

Досягнення поставлених завдань щодо зростання обсягів виробництва сільськогосподарської продукції забезпечує наявний та постійно оновлений виробничий потенціал підприємства. Відтак, у ПСП «Україна», за 2020-2022 рр. спостерігається зростання чисельності працівників на 16 осіб (або на 8,8%) та підвищення продуктивності праці на 94530 тис. грн (або на 37,7%) (додаток Б2). Вартість ПСП «Україна» за методом накопичених активів за 2022 рік становить 501236 тис. грн, що на 58591 тис. грн більше, або на 13,2%. Підприємство нарощує виробничу потужність для того, щоб збільшувати обсяги виробництва сільськогосподарської продукції (додаток Б3).

Графічна візуалізація потенціалу є підставою для висновків щодо кількісних та якісних зв'язків між окремими напрямками діяльності підприємства та рівня його розвитку. За даними додатку Б4 видно, що обсяги виробництва продукції за 2022 рік зросли на 94530 тис. грн., що позитивно впливає на зростання фондівіддачі – на 0,88 грн., прибуток – на 63046 тис. грн та рентабельність виробництва – на 27,66 %

Організаційна структура і менеджмент підприємства сприяли підвищенню

продуктивності праці у 2022 р. на 367,6 тис. грн та зростанню середньомісячної оплати праці на 3250 грн.

У ПСП «Україна» значну увагу приділяється маркетинговій діяльності. Зокрема, місце в експорті зросло на 10,2 тис. грн, за рахунок фінансування рекламної діяльності на 5%.

Фінансова діяльність ПСП «Україна» засвідчує, що коефіцієнти ефективності діяльності є високими та забезпечують підприємству ліквідність та фінансову незалежність на внутрішньому ринку діяльності.

Виробничий потенціал ПСП «Україна» є в міру збалансованим. Так, як означені вектори «виробництво, розподіл, збут продукції» і вектор «маркетинг» – відхиляються в більшу сторону. Дещо в меншу сторону відхиляється вектор організаційна структура та менеджмент.

Однією з найважливіших задач економічного аналізу в ПСП «Україна» є контроль за раціональним використанням персоналу підприємства, який є основою результативної діяльності підприємства. Забезпечення ПСП «Україна» необхідною кількістю трудових ресурсів, їх раціональне використання та висока продуктивність праці сприяють збільшенню обсягів виробництва, ефективному використанню обладнання, машин та механізмів, зниженню собівартості і збільшенню прибутку.

Рівень доступності робочої сили на підприємстві та її ефективне використання мають значний вплив на організаційно-технічний рівень виробництва, використання техніки, технології та інструментів праці. Важливе значення баланс персоналу підприємства, який формується за врахування особливостей сільськогосподарського виробництва, асортименту продукції ПСП «Україна», спеціалізації та масштабів виробництва. Вагомість кожної категорії працівників змінюється з розвитком технологій, техніки та організації виробництва. Структуру персоналу ПСП «Україна» можна знайти у таблиці 2.1.

Дані таблиці 2.1 вказують на те, що в цілому по ПСП «Україна» кількість працівників сільськогосподарського виробництва за 2022 р. в порівнянні з 2020 р. зросла на 8,8 %. Водночас, кількість працівників основної діяльності

зменшилася на 1,8% та складає 77,2 % та зросла кількість службовців, тобто працівників які виконують функції молодшого обслуговуючого персоналу на 6 осіб. Така ситуація вказує на те, що керівники надають увазі більше координації в організації роботи працівників, задля підвищення продуктивності праці та отримання більшої суми матеріальної винагороди за виконану роботу.

Таблиця 2.1

Структура персоналу ПСП «Україна»

Категорії персоналу	2020 р.		2021 р.		2022 р.		2022 р. до 2020 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	+/-, п.с.	у %
Всього працівників з них:	181	100	175	100	197	100	–	108,8
Керівники	5	3,0	6	3,4	6	3,0	-	1
Спеціалісти	15	9,0	16	9,2	18	9,1	0,1	3
Робітники	146	79,0	132	75,4	152	77,2	-1,8	6
Службовці	15	9,0	21	12,0	21	10,7	1,7	6

Джерело: розраховано за даними ПСП «Україна».

За даними додатку Б9 видно, що ПСП «Україна» на 100% забезпечено працівниками масових професій. За 2022 р. чисельність персоналу зросла на 6 осіб. Зокрема збільшено чисельність механізаторів на 7 осіб та працівників галузі рослинництва на 7 осіб (особи які виконують кінно-ручні роботи). Щодо водіїв автомобілів то їх кількість зменшилася на 1 особу та чисельність працівників тваринництва зменшено на 7 осіб. Це пов'язано з тим, що у підприємстві економічно обґрунтовано визначають кількість працівників, які необхідні для виконання певних обсягів робіт.

Аналізуючи якісний склад трудових ресурсів ПСП «Україна» (додаток Б 10), можна зробити висновок, що з поміж усіх працюючих на ПСП «Україна» є ті особи, які мають вік від 30-ти до 50-ти років – 57,9 %. Це більше половини персоналу підприємства має такий вік, або можна сказати, що такі працівники мають значний практичний досвід виконання своїх функціональних обов'язків. Характерним для підприємства є велика частка працівників жіночої статі – 52,6%, це обумовлено виробничою специфікою підприємства.

Розрахунок руху робочої сили на підприємстві ПСП «Україна» (Додаток Б11) показує, що у базовому періоді загальний оборот знизився на 1,7%, тоді як оборот по прийому збільшився на 3,2% у звітному періоді. Особлива увага приділяється коефіцієнту плинності кадрів, оскільки плинність має негативний вплив на продуктивність праці. У 2022 році в ПСП "Україна" коефіцієнт плинності кадрів зменшився на 1,8%, що є позитивним показником. Зниження коефіцієнта плинності кадрів пов'язане зі зменшенням чисельності працівників, які за власним бажанням вибули із числа персоналу підприємства або їх звільнили за порушення трудової дисципліни на ПСП «Україна».

Для досягнення виробничої програми та раціонального використання трудових ресурсів фактором є економне й ефективне використання робочого часу. Ефективність застосування персоналу на підприємстві можна оцінити за кількістю фактично відпрацьованих днів і годин на протязі періоду дослідження, а також за раціональністю використання фонду робочого часу на підприємстві. Аналіз використання робочого часу на підприємствах ПСП «Україна» (Додаток Б12) показує, що збільшення цілодобових втрат робочого часу обумовлено такими факторами: збільшенням відпусток на навчання на 1 день, збільшенням числа хворобливих днів на 5 днів, виконанням громадських і державних обов'язків на 0,8 дня, простої на 2 дні, прогулів на 1 день, невиходів з дозволу адміністрації на 2 дні. Загальна сума становить 11,8 днів. Часткову компенсацію цілоденних втрат робочого часу забезпечує скорочення тривалості чергових відпусток на 0,5 дня та відпусток у зв'язку з вагітністю на 2 дні. Разом це становить -2,8 дня.

Усього невиходів на роботу складає 201 день, як показано в розрахунку $(12+(-4,3))$. Варто відзначити, що розрахунок втрат робочого часу персоналом підприємства не повністю є об'єктивним, оскільки він не використовує втрачений робочий час тривалістю 15-20 хвилин (іноді більше), що відображається через недокументовану причину працівникам. Тому фактично відпрацьований час занижується. У ПСП «Україна» проявляються приховані втрати робочого часу виробничим персоналом. Вони виникають за порушеннями

умов праці або потребою додаткового використання робочого часу персоналом через використання нових, незвичних технологій. Величину цих втрат можна завантажити через додаткові документи, які видаються працівникам для виконання таких робіт, або за актами, повідомленнями, відомостями та іншими документами. Втрати робочого часу у господарстві через суб'єктивні причини, а саме, прогули робочих днів, простої на робочому місці та інше, з розрахунку на одного середньоспискового працівника становили 40,3 год, а на всіх працівників по підприємству склали 765,7 год. втрати можна розглядати як невикористані наявні можливості для збільшення фонду робочого часу. Якщо б ці втрати були усунені, то було б можливо звільнити 2 працівників. Вплив загальних, внутрішніх та невиробничих втрат робочого часу на середньорічну продуктивність одного працівника розраховується шляхом збільшення цих втрат на планову денну (годину) продуктивність праці, що становить 0,312 тис. грн, а на всіх працівників - 5,9 тис. грн. Таким чином, через зменшення фактичних показників відповідно до плану, втрачено 5928 годин, що призвело до необхідності утримання 2 додаткових працівників на роботі та зменшення обсягу виробництва на 0,6 тис. грн. Крім цього, на рівень продуктивності праці персоналу в ПСП «Україна» мають вплив інтенсивність праці на кожному робочому місці за галузями виробництва сільськогосподарської продукції, а також технічний та технологічний рівні оснащення виробництва сучасним обладнанням, технікою та технологіями. Від таких чинників існує залежність між затратами праці в людино-годинах на одиницю виготовлено сільськогосподарської продукції продукції і продуктивністю праці персоналу підприємства: чим менша кількість робочих годин, необхідних для виробництва продукції, тим вища продуктивність праці. Аналіз трудомісткості продукції в ПСП «Україна» можна знайти в таблиці 2.2. Зазначені дані свідчать про зниження питомої трудомісткості в таких категоріях: зернові продукти зменшилися на 19,4%, приріст маси ВРХ зменшився на 2,7%, а обсяг молока зменшився на 7,6%. Цей фактор в основному сприяв зростанню річної

продуктивності праці, який залежить від рівня робочих витрат і норми виконання.

Таблиця 2.2

**Трудомісткість основних видів сільськогосподарської продукції
ПСП «Україна»**

Види продукції	2020 р.	2020 р.	2022 р.	2022 р до 2020 р.	
				+/-	%
Зернові і зернобобові культури	1,94	1,68	1,62	-0,2	0,83
Приріст живої маси великої рогатої худоби	104,8	103,9	102,6	-2,2	97,9
Молоко	16,0	15,9	15,4	-0,6	96,2

Джерело: розраховано за даними ПСП «Україна».

Отже, встановлено, що у ПСП «Україна» на продуктивність праці персоналу, в т.ч. у рослинництві впливають затрати живої праці в людино-годинах на гектар – 11,8%, а у тваринництві на голову тварин – 8,4%.

Умови ринкової економіки передбачають використання показників рівня продуктивності праці персоналу для інформаційних потреб щодо оперативного втручання в управління виробництвом за галузями (рослинництва і тваринництва), а також для оцінки очікуваних економічної вигоди у майбутньому. Кожне сільськогосподарське підприємство, так і ПСП «Україна» орієнтується рівень продуктивності праці, який склався у ньому за врахування особливостей розташування підприємства, природніх умов, рівня кваліфікації персоналу та інше. Тому продуктивність праці персоналу може зростати або знижуватися під впливом вказаних факторів.

Для виявлення деяких резервів зростання продуктивності праці в ПСП «Україна» необхідно застосувати важливі фактори, які впливають на зміну цього показника. З аналізу річної продуктивності праці випливає, що її збільшення (або зменшення) може бути результатом зменшення (або збільшення) кількості працівників, зміни обсягу виробництва продукції або одночасного впливу обох цих факторів.

Приріст продуктивності праці праці завдяки вивільненню 2 працівників у ПСП «Україна» становить 5,3%.

Для збільшення обсягу виробництва продукції використовуються різні заходи, такі як поліпшення методів землеробства, впровадження нових сортів і гібридів сільськогосподарських культур, покращення якості тварин, використання хімічних речовин у виробництві та поліпшення умов вирощування кормів. Також велике значення мають впровадження нових технологій та методів обробітку ґрунту, організація праці та виробничих процесів, а також раціональне співвідношення між основними та допоміжними галузями для досягнення оптимальної спеціалізації виробництва.

Але сучасними чинниками, що впливають на скорочення затрат живої праці – люд.год, є заміна її роботизацією, комп'ютеризацією. За результатами автоматизації, роботизації та комп'ютеризації сільськогосподарського виробництва, не лише зростає продуктивність праці, а й підвищується прибутковість ПСП «Україна». Встановлення позитивних робочих відносин між управлінським апаратом ПСП «Україна» і працівниками є важливим соціальним фактором, який сприяє підвищенню продуктивності праці. Менеджерам слід проявляти піклування про працівників, уважно вислуховувати їхні пропозиції щодо поліпшення організації виробництва та удосконалення технічної бази, об'єктивно оцінювати працю кожного члена трудового колективу. Етика трудових взаємовідносин між керівниками та підлеглими вимагає взаємної поваги. Керівники мають спокійно реагувати на помилки працівників підприємства, виправляти їх, уникаючи ганебних зауважень у присутності інших працівників. Значне підвищення продуктивності праці можна досягти за допомогою впровадження наукової організації праці, коли досягається максимально раціональне здійснення трудового процесу.

Проаналізуємо темпи росту заробітної плати персоналу та його продуктивності праці у ПСП «Україна» (табл. 2.3).

Середньомісячна заробітна плата працівника за 2022 р. порівняно з 2020 р. зросла майже на 41. Проте, темп росту продуктивності праці персоналу підприємства нижчий за темп росту оплати праці. Відтак, виробіток на одного працівника в 2022 р. збільшився на 26,6% в порівнянні з 2020 р., хоча у

порівнянні з 2022 р. виробництво продукції на одного працівника зросло на 75,9 %. Як бачимо, підприємство застосовує різні заохочувальні системи оплати праці.

Таблиця 2.3

**Темпи росту заробітної плати та продуктивності праці
у ПСП «Україна»**

Показники	2020 р.	2021 р.	Темп росту	2022 р.	Темп росту до 2020р.	Темп росту до 2021 р.
1.Середньоспискова чисельність працівників, осіб	181	175	0,97	197	108,8	112,6
2. Фонд оплати праці, тис.грн	23869	25034	104,9	33657	141,0	134,4
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн	131872,9	143051,4	108,5	170847,7	129,5	119,4
3.Середньомісячна зарплата одного працівника, грн	10989,4	11920,9	108,5	14237,3	129,5	119,4
4. Чистий дохід, всього по підприємству, тис.грн	250269	174162	69,5	344799	97,8	198,0
5. Отримано чистого доходу на одного працівника, грн/чол.	1382,7	995,2	72,0	1750,3	126,6	175,9

Джерело: розраховано за даними ПСП «Україна».

Таким чином, поточна ситуація свідчить про те, що ріст продуктивності праці на підприємстві виявляється значно більшим, ніж оплата праці. Дії керівників даного підприємства, які призводять до надто низького рівня оплати праці, є необґрунтованими. Це може майбутньою перспективою призвести до зниження продуктивності праці, що є негативною тенденцією для підприємства.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ у ПСП «УКРАЇНА»

Основними завданнями, які передбачається реалізувати у плановому (2024 р.) році в рамках кадрової політики ПСП «Україна», є наступне: формування кадрового потенціалу; вдосконалення принципів та методів добору; обґрунтування форм і видів навчання та розміщення персоналу; організація професійної орієнтації та перепідготовки працівників, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації; підвищення кваліфікації та освітнього рівня персоналу; аналіз руху кадрів у підприємстві. Для досягнення більшої ефективності кадрової політики ПСП «Україна» рекомендується активізувати власні зусилля в роботі з персоналом, як показано на рисунку 3.1.

Давайте розглянемо вищезазначені напрями, звертаючи більшу увагу на кадрове планування, яке відображає політику та стратегію організації і визначає якісні та кількісні потреби у персоналі. Кадрове планування встановлює чіткі критерії, що стосуються професійної приналежності, кваліфікації та чисельності працівників, необхідних для організації. Це включає аналіз роботи, нормування праці та оцінку результативності, що дозволяють встановити вимоги та критерії для відбору кандидатів на вакантні посади. Також, важливою частиною є система стимулювання, яка допомагає розробити політику щодо стимулювання праці та визначити набір заохочень, спрямованих на привернення кандидатів, що відповідають всім необхідним критеріям.

Вимоги до працівників, а також підтримка тих, хто вже працює на підприємстві, є важливими аспектами кадрової політики ПСП "Україна". Організаційна культура, яка включає норми поведінки, трудові цінності та правила, враховується при встановленні критеріїв під час пошуку та відбору нових працівників. На підприємстві потрібно забезпечити наявність працівників, які здатні прийняти існуючі норми, цінності та правила, іноді навіть важливіше, ніж знайти фахівців з необхідними знаннями, досвідом, навичками і бізнес-

якостями. Крім того, потрібна система різних заходів для адаптації прийнятих працівників до праці в ПСП «Україна» та трудового колективу, що включає легкий вхід у підприємство та швидке адаптування до робочого процесу необхідний рівень робочих показників.

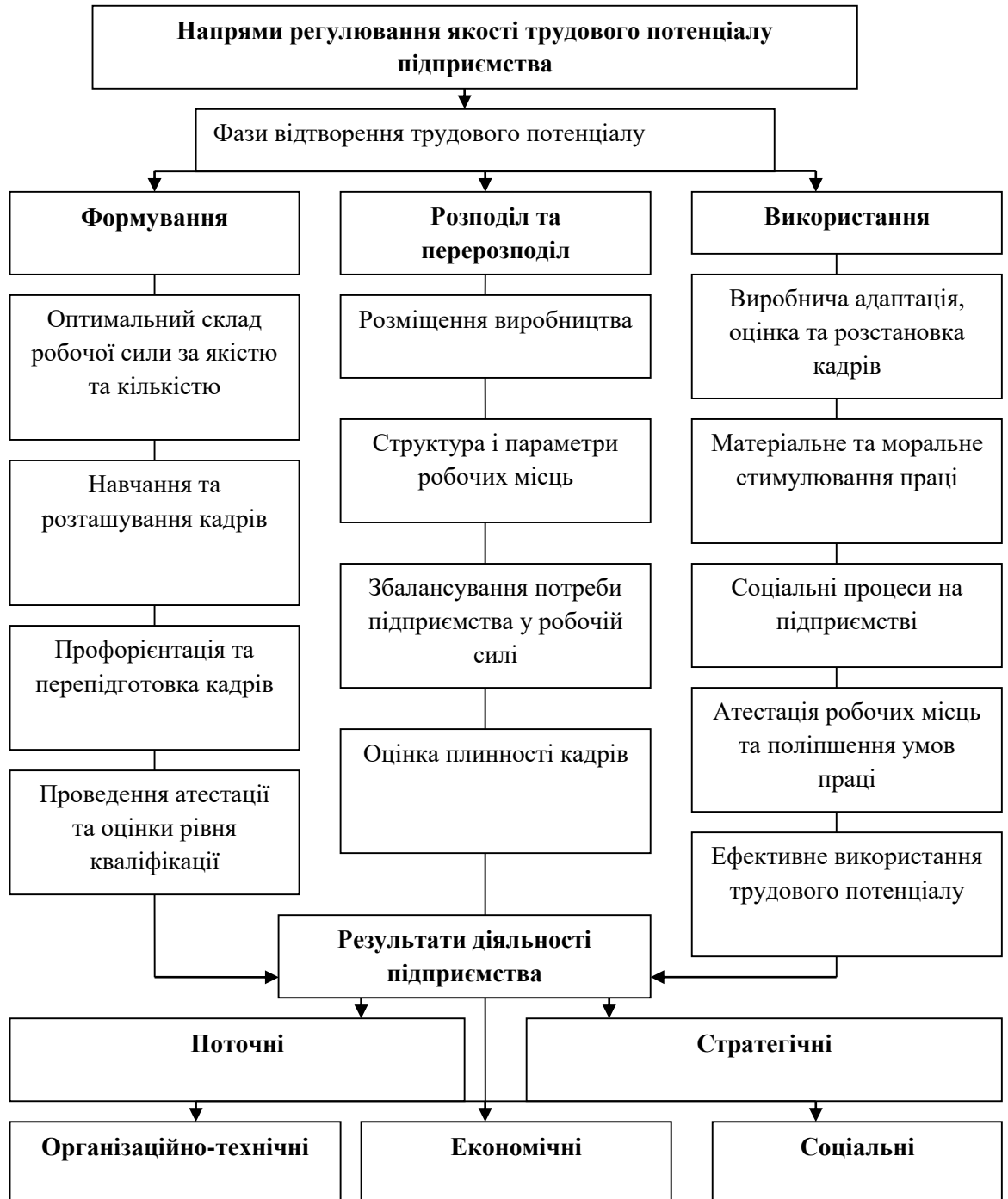


Рис. 3.1 Напрями регулювання системи якості трудового потенціалу у підприємстві

Джерело: власна розробка на основі джерела [25].

У трансформаційній економіці керівники підприємств повинні приділяти особливу увагу зазначеним факторам, які впливають на персонал підприємства,

після чого це має прямий вплив на результативність колективу та конкурентоспроможність ринку на його (див. додаток В).

Велика роль у цій успішній мотивації, яка є основою для всіх дій та зусиль, спрямованих на досягнення кращих результатів. Варто зауважити, що мотивація - це процес, який стимулює індивіда або групу людей до досягнення цілей організації. Мотивація трудової діяльності - це складний і досить стійкий процес, який залежить від особистісних характеристик людини та відповідності її потребам зовнішнім умовам у процесі діяльності.

Система мотивації на підприємствах повинна відповідати певним вимогам, зокрема, забезпечувати рівні можливостей щодо зайнятості та просування посад на основі результативності праці. Забезпечення відповідності рівня оплати праці до досягнень працівника та визнання його внеску у загальний обсяг виробництва; створення умов і можливостей для розвитку професійної майстерності, підвищення кваліфікації та перепідготовки; формування сприятливого психологічного клімату та довірчої атмосфери в колективі; встановлення взаємовигідних і взаємозалежних відносин між керівниками та працівниками.

Однією з найважливіших і значущих факторів, що впливають на зацікавленість працівників у виробництві, є група матеріальних мотивів. Ці мотиви визначають умови і розміри внеску працівника у створення продукту, що дозволяє йому отримати необхідну кількість матеріальних благ для задоволення своїх потреб і забезпечення благополуччя своєї сім'ї. Ефективність цієї групи мотивів у сільськогосподарському виробництві залежить від системи матеріального стимулювання праці, яка повинна гарантувати належний рівень заробітної плати, справедливості і інші аспекти.

Таким чином, винагорода відіграє надзвичайно важливу роль у мотивації праці працівників. Винагорода охоплює все, що людина вважає цінним для себе. Оскільки сприйняття цінності є індивідуальним у кожної людини, оцінка та характер винагороди можуть відрізнятися.

У ПСП «Україна» щорічно оновлюється матеріально-технічна база, зокрема, роботизація в обслуговуванні галузі тваринництва (молочне стадо),

багатофункціональна сільськогосподарська техніка, яка оснащена компютерами і інше. Тому ПСП «Україна» щорічно проводить підготовку, навчання та перенавчання персоналу, для щоб працівники могли обслуговувати інноваційні техніку, технології, що в результаті підвищує продуктивність праці та збільшує дохід і прибуток (дод. В1-В2).

Враховуючи мотиваційні чинники матеріального та морального заохочення працівників обґрунтуємо прогноз темпів росту заробітної плати та продуктивності праці у ПСП «Україна» (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Прогноз темпів росту заробітної плати та продуктивності праці
у ПСП «Україна»**

Показники	2021 р.	2022 р.	Прогноз 2024 р.	Темп росту прогнозу 2024 р. до фактично отриманих результатів	
				2021р.	2022 р.
1. Середньоспискова чисельність працівників, осіб	175	197	206	117,7	104,6
2. Фонд оплати праці, тис.грн	25034	33657	36109,7	144,2	107,2
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн	143051,4	170847,7	175289,63	122,5	102,6
3. Середньомісячна зарплата одного працівника, грн	11920,9	14237,3	14607,47	122,5	102,6
4. Чистий дохід, всього по підприємству, тис.грн	174162	344799	357211,76	205,1	103,6
5. Отримано чистого доходу на одного працівника, грн/ чол.	995,2	1750,3	1816,8	174,2	103,8

Джерело: власні дослідження.

За даними таблиці 3.1 видно застосування у ПСП «Україна» матеріальних та моральних стимулів та підвищення рівня механізації виробничих процесів оплата праці персоналу до 2024 р. зросте на 2,6%, а продуктивність праці на 3,8%.

Таким чином, найбільш значущим чинником, що впливає на зменшення витрат живої праці, є заміщення її капіталом. Це приводить до впровадження механізації та автоматизації у виробництво, що призводить не тільки до підвищення продуктивності праці, а й до зростання рентабельності підприємств. Проблема ефективності соціального управління є важливою і, ще більше, складною. Значимість цієї проблеми, здається, не потребує особливого обґрунтування, але складність полягає в різноманітності соціальних систем, що унеможлиблює навіть узгодження універсальних методологічних підходів до її визначення.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Умови розвитку ринкової економіки призводять до суттєвих змін у сфері соціально-трудових відносин національної економіки. Ці питання і проблеми, які пропонуються, є дуже складними і актуальними, оскільки вони стосуються інтересів усього населення країни. Вирішення цих питань потребує нового типу спеціалістів, які мають великий досвід і вміють розуміти та аналізувати економічні процеси і явища, що відбуваються в соціально-трудовій сфері.

ПСП «Україна» належить до великих підприємств та має в обробітку загальну земельну площу 5490,92 га. Земельні ресурси, які використовуються для вирощування сільськогосподарських культур, меншою частиною знаходяться як у приватній власності, так і є орендованими. Крім того, за 2022 р. середньорічна чисельність працівників становить 197 осіб. Із року в рік у підприємстві зростає обсяг чистого доходу та чистого прибутку. ПСП «Україна» постійно здійснює інноваційно-інвестиційну діяльність, тобто, оновлює матеріально-технічну, що сприяє підвищенню продуктивності персоналу.

Однією з найважливіших задач економічного аналізу в ПСП «Україна» є контроль за раціональним використанням персоналу підприємства, який є основою результативної діяльності підприємства. Забезпечення ПСП «Україна» необхідною кількістю трудових ресурсів, їх раціональне використання та висока продуктивність праці сприяють збільшенню обсягів виробництва, ефективному

використанню обладнання, машин та механізмів, зниженню собівартості і збільшенню прибутку.

Рівень доступності робочої сили на підприємстві та її ефективне використання мають значний вплив на організаційно-технічний рівень виробництва, використання техніки, технології та інструментів праці. Важливе значення баланс персоналу підприємства, який формується за врахування особливостей сільськогосподарського виробництва, асортименту продукції ПСП «Україна», спеціалізації та масштабів виробництва. Вагомість кожної категорії працівників змінюється з розвитком технологій, техніки та організації виробництва. Структура персоналу ПСП «Україна» вказує на те, що в цілому по ПСП «Україна» кількість працівників сільськогосподарського виробництва за 2022 р. в порівнянні з 2020 р. зросла на 8,8 %. Водночас, кількість працівників основної діяльності зменшилася на 1,8% та складає 77,2 % та зросла кількість службовців, тобто працівників які виконують функції молодшого обслуговуючого персоналу на 6 осіб. Така ситуація вказує на те, що керівники надають увазі більше координації в організації роботи працівників, задля підвищення продуктивності праці та отримання більшої суми матеріальної винагороди за виконану роботу.

Проаналізувавши темпи росту заробітної плати персоналу та його продуктивності праці у ПСП «Україна» можна зробити висновок, що середньомісячна заробітна плата працівника за 2022 р. порівняно з 2020 р. зросла майже на 41. Проте, темп росту продуктивності праці персоналу підприємства нижчий за темп росту оплати праці. Відтак, виробіток на одного працівника в 2022 р. збільшився на 26,6% в порівнянні з 2020 р., хоча у порівнянні з 2022 р. виробництво продукції на одного працівника зросло на 75,9 %. Як бачимо, підприємство застосовує різні заохочувальні системи оплати праці.

Водночас, основними завданнями, які передбачається реалізувати у плановому (2024 р.) році в рамках кадрової політики ПСП «Україна», є наступне: формування кадрового потенціалу; вдосконалення принципів та методів добору; обґрунтування форм і видів навчання та розміщення персоналу; організація

професійної орієнтації та перепідготовки працівників, проведення атестації та оцінки рівня кваліфікації; підвищення кваліфікації та освітнього рівня персоналу; аналіз руху кадрів у підприємстві. Для досягнення більшої ефективності кадрової політики ПСП «Україна» рекомендується активізувати власні зусилля в роботі з персоналом. У ПСП «Україна» щорічно оновлюється матеріально-технічна база, зокрема, роботизація в обслуговуванні галузі тваринництва (молочне стадо), багатофункціональна сільськогосподарська техніка, яка оснащена компютерами і інше. Тому ПСП «Україна» щорічно проводить підготовку, навчання та перенавчання персоналу, для щоб працівники могли обслуговувати інноваційні техніку, технології, що в результаті підвищує продуктивність праці та збільшує дохід і прибуток підприємства.

Враховуючи мотиваційні чинники матеріального та морального заохочення працівників прогноз темпів росту заробітної плати та продуктивності праці у ПСП «Україна» є реалістичним та доводить, що оплата праці персоналу до 2024 р. зросте на 2,6%, а продуктивність праці на 3,8%.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрієнко М.М., Шпак І.О. Економічна оцінка критеріїв управління результативністю підприємства «Наукові праці МАУП. Економічні науки»: наук. журнал. 2021. Вип. 4 (63). С. 35-40
2. Ареф'єва О. В., Андрієнко М. М., Кравченко О. Р. Економічні аспекти механізму управління фінансовим потенціалом підприємства. Причорноморські економічні студії. 2018. № 35. Ч. 2. URL: http://bses.in.ua/journals/2018/35_2_2018/10.pdf
3. Бойко О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19. URL: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf (дата звернення: 28.03.2023).
4. Бойчук Ю.Д., Турчинов А.В. Сутність здоров'я збережувальної компетентності в контексті валеологічної парадигми. Проблеми інженерно–педагогічної освіти. 2015. № 48/49. С. 180–186.
5. Бондаревська К.В., Сорокотяга Т.Л. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. Ефективна економіка. 2017. № 5. С. 124– 128.
6. Валінкевич Н., Корбут К. Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу в Житомирській області. URL: https://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fmecon/program_5e4b82889da13.pdf
7. Варналій З. С. Інституційні засади та організаційні механізми політики регіонального розвитку: завдання реформ європейського зразка / З. С. Варналій, Р. Р. Білик // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / Ін-т регіональних досліджень НАН України ; редкол.: В.С. Кравців (відп. ред.). Львів, 2018. Вип. 3(107). Регіональна політика в Україні: сучасний стан та шляхи активізації. С. 3-11.
8. Гребенюк Г. М. Удосконалення системи формування трудового потенціалу підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2017. № 59. С. 109-116.

9. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства:[монографія] / В.М. Гриньова [та ін.]. Харків: ХНЕУ, 2019. 256 с.
10. Дем'яненко Л. Реформа адміністративно-територіального устрою: плани та перспективи. Стратегія сталого розвитку України. 2020. № 8. С. 6-10. URL: http://nbuviar.gov.ua/images/praktuka_susp_peretvoren/2020/8.pdf. Назва з екрану.
11. Денисенко М. П. Особливості формування та оцінки трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах. Агросвіт. 2019. № 6. С. 21–27
12. Дідченко О. І. Сутність системи управління кадровим потенціалом промислового підприємства. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_3_047.pdf (дата звернення: 27.05.2023)
13. Дмитренко О. М. Управління трудовим потенціалом підприємства на базі розробки нової методики оцінки трудового потенціалу працівника. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2020. №
14. Дороніна М. Мотивація персоналу: необхідність та способи здійснення. Формування ринкових відносин. 2019. № 5. С. 17-22.
15. Економічно активне населення України за віковими групами у 2010-2019 роках. Головний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/arh_rean_u.htm (дата звернення: 02.04.2023).
16. Енциклопедичний словник з державного управління / Ю. П. Сурмін та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2020. 820 с.
17. Жибак М. М. Матеріальні фактори системи трудової мотивації як основний чинник мотиваційного механізму аграрних підприємств. Економіка та держава. 2017. № 4. С. 38–40
18. Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2012-2020 роках. Головний сайт Державної служби статистики України. Ринок праці. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення: 02.04.2021).

19. Зарубіжний досвід формування і ефективного використання трудового потенціалу підприємства. URL: <https://helpiks.org/8-20679.html> (дата звернення: 27.05.2023).

20. Зикіна В. О. Аналіз використання трудового потенціалу як фактора впливу на продуктивність праці. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2021. № 4/5. С. 41–47 . 7

21. Зубрицька Я.О. Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства. Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2019. № 1. С. 172-182.

22. Іваницька С. Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. Ефективна економіка. 2020. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2405> (дата звернення: 27.05.2022)

23. Іртищева І. О. Орієнтири підвищення ефективності управління трудовими ресурсами: регіональний аспект. Бізнес Інформ. 2019 № 10. С. 123–128

24. Комарницька О. М. Зародження, еволюція розвитку та економічна значимість категорії «трудова потенціал». Агросвіт. 2018. № 1/2. С. 26– 31

25. Корнієнко І.Г. Трудова потенціал: економічна сутність та його оцінка. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2019. Вип. 2. С. 30-35.

26. Костенко, О. О. Проблеми державного регулювання підприємницької діяльності. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. праць. 2018. Вип. 17. С. 194–201

27. Костюк Т.В. Удосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону. Наукова інтернет-конференція студентів та молодих вчених кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» та опубліковані в збірнику матеріалів доповідей цієї конференції (25 листопада 2021р. м.Тернопіль).

28. Кузьмінська Ю.М. Класифікація освітніх проектів підвищення кваліфікації в структурі безперервної освіти. *Управління проектами та розвиток виробництва*. 2019. № 1(69). С. 38–52.
29. Обелець Т. В. Сучасні детермінанти розвитку трудового потенціалу України. *Економіка та держава*. 2020. № 6. С. 160–164 .
30. Посилкіна О.В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості : монографія / О.В. Посилкіна та ін. Х. : НФаУ, 2020. 416 с.
31. Романко О.П., Савчин І.З. Економічна стійкість нафтогазового підприємства: сутність та властивості. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2019. Вип. 22. С. 302-306. 8
32. Тарлопов І. О. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів промислових підприємств в Україні. *Економіка та держава*. 2020. № 9. С. 33– 37.
33. Удовенко Р.М. Оцінка ефективності використання персоналу підприємства. *Збірник наукових праць: Науково-практичної конференції «Без коріння саду не цвісти»*. 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 282-285
34. Удовенко Р.М. Сутність трудового потенціалу та чинники його формування. *Збірник наукових праць: «Механізми управління розвитком територій»*. 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 272-275
35. Хандій О. О. Досвід роботи вітчизняних підприємств в умовах карантинних обмежень: соціально-трудова аспекти. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 2. С. 89–94.
36. Чисельність робочої сили працездатного віку в Україні 2010-2022 рр. Головний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm (дата звернення: 02.05.2023).
37. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf. (дата звернення: 27.05.2022).

38. Шипуліна Ю.С. Критерії та методика діагностики інноваційного потенціалу промислового підприємства. Механізм регулювання економіки. 2018. №3. Т.1. С. 58-63.

ДОДАТКИ

Додаток А

Трактування поняття «трудоий потенціал»

Автор	Рік	Поняття
А.Б. Борисов	2000	ТП – це існуючі та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства
І Курило	2001	ТП – як демоекономічна категорія та інтегральна оцінка якості населення відображає його трудові можливості, ступінь і якісну специфіку їх реалізації
Н.І. Шаталова	2003	ТП – це міра існуючих ресурсів і можливостей, що безперервно формуються у процесі усього життя особистості, втілених у трудову поведінку та визначаючих його реальну продуктивність
М.І. Долішній	2003	ТП – прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності
А.Я. Кібанов	2003	Сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також вдосконалювати в процесі праці
О.Л. Бевз, Г.В. Лич	2004	ТП – це інтегральна здібність і готовність людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик
Е.В. Сарапука	2007	ТП – узагальнена трудова дієздатність колективу підприємства, ресурсні можливості в сфері праці спискового складу підприємства виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок
Л.В. Фролова, Н.В. Ващенко, А. Данілюк	2008	ТП – головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватися нова, конкурентоспроможна продукція
О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк	2008	ТП – персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. ТП оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва

Додаток А1

Методи формування персоналу у підприємстві



Джерело: розроблено за [5, с. 96].

Додаток Б

Організаційна структура ПСП «УКРАЇНА»



Джерело: побудовано за даними ПСП «Україна»

Додаток Б1

Склад і структура асортименту продукції ПСП «Україна»

Вид продукції	2020р.		2021р.		2022р.		У середньому за 3 роки	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Зернові і зернобобові	76582,314	30,6	68793,99	39,5	116542,06	33,8	87306,12	34,0
в т.ч. пшениця	47551,11	19,0	34484,08	19,8	60339,82	17,5	47458,34	18,5
кукурудза на зерно	1751,88	0,7	4354,05	2,5	40686,28	11,8	15597,41	6,1
ячмінь	27279,32	10,9	29781,70	17,1	15171,16	4,4	24077,39	0,0
Боби сої	5505,92	2,2	14455,45	8,3	4482,39	1,3	8147,92	3,2
Насіння ріпаку і котльзи	10761,57	4,3	1567,46	0,9	34824,70	10,1	15717,91	6,1
Разом по рослинництву	92849,80	37,1	84642,73	48,6	155849,15	45,2	111113,90	43,3
Жива маса приросту тварин на відгодівлі та нагулі	25277,17	10,1	16022,90	9,2	34479,91	10,0	25259,99	9,9
в т.ч. ВРХ	21272,86	8,5	12017,18	6,9	28273,52	8,2	20521,19	8,0
свиней	4004,30	1,6	4005,73	2,3	5861,58	1,7	4623,87	1,8
овець	25,027	0,01	17,42	0,01	34,48	0,01	25,64	0,0
Молоко	132142,03	52,8	73496,36	42,2	154125,15	44,7	119921,18	46,8
Разом по тваринництву	157419,2	62,9	89519,27	51,4	188949,85	54,8	145296,11	56,7
Реалізація інших послуг	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом по підприємству	250269,00	100,0	174162,00	100	344799,00	100	256410,00	100

Джерело: розраховано за даними назва підприємства.

Додаток Б2

Показники діяльності ПСП«Україна»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р.	
				(+/-)	%
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації продуктів (товарів, робіт, послуг), тис.грн	250269,00	174162,00	344799,00	94530,0	137,8
2. Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	197313	166512	221841	24528	112,4
3. Валовий фінансовий результат від реалізації продукції (товарів, послуг, робіт), тис. грн	52956	7650	122958	70002	>у 2,3 рази
4. Операційний прибуток, тис. грн	16663	2869	103068	86405	>у 6,2 рази
5. Чистий прибуток, тис. грн	16052	544	79098	63046	>у4,9 рази
6. Рентабельність продукції, %	26,8	4,6	55,4	38,6	-
7. Рентабельність підприємства, %	6,1	0,3	29,4	23,3	-
8. Продуктивність праці, тис.грн	1382,7	995,2	1750,3	367,5	126,6
9. Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,83	0,71	0,89	0,06	107,2
10. Тривалість обороту власного капіталу, днів	440	514	410	-30	0,93

Джерело: розраховано за даними ПрАТ «Житомирський завод огорожувальних конструкцій».

У ПрАТ «Житомирський завод огорожувальних конструкцій» за 2022 р.

Додаток БЗ
Оцінка кадрового потенціалу ПСП «Україна»

Показник	2020р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р.	
				+/-	%
Середньорічна чисельність персоналу, осіб	181	175	197	16	108,8
Обсяг виробленої продукції, тис. грн	250269	174162	344799	94530	137,7
Середньорічна вартість основних фондів, тис грн	193203	184273	174262	-18941	90,2
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника, тис. грн/особу	1382,7	995,2	1750,3	367,5	126,6
Індекс зміни продуктивності праці одного працівника	1,26	0,72	1,76	0,5	139,7
Фондоозброєність, тис. грн/особу	1067,42	1052,98	884,58	-182,84	82,9
Індекс зміни фондоозброєності одного працівника	0,96	0,99	0,84	-0,12	87,5
Оцінка вартості кадрового потенціалу, тис. грн	328477,7	126661,8	722457,2	393979,5	219,9

Додаток Б4
Оцінка вартості ПСП «Україна»

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р.	
				+/-	%
Статті активу					
Необоротні активи, тис. грн	238906	250000	353770	114864	148,1
Оборотні активи, тис. грн	291221	312797	295498	4277	101,5
Підсумок активу балансу, тис. грн	530133	562803	649268	119135	122,5
Статті пасиву					
Власний капітал, тис. грн	442645	443524	500873	58228	113,1
Довгострокова заборгованість, тис. грн.	-	2012	363	363	-
Короткострокова заборгованість, тис. грн.	-	-	-	-	
Поточні зобов'язання, тис. грн.	87488	117267	148032	60544	169,2
Підсумок пасиву балансу, тис. грн	530133	562803	649268	119135	122,5
Вартість бізнесу, тис. грн	442645	445536	501236	58591	113,2

Додаток Б5

Виробництво і збут продукції ПСП «Україна»

Показник	Коефіцієнт чутливості, k	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Потужність підприємства, тис. грн	1,2	250269	174162	344799
Якість продукції, %	1,25	1,1	1,05	1,18
Фондовіддача, грн.	1,1	1,30	0,95	1,98
Витрати на 1 грн. товарної продукції, грн.	1,1	0,78	0,96	64,3
Екологія виробництва (штрафи, тис. грн.)	1,05	1,0	1,0	1,0
Прибуток, тис. грн.	1,15	16052	544	79098
Рентабельність виробництва, %	1,15	8,0	0,33	35,66

Додаток Б6

Організаційна структура і менеджмент ПСП «Україна»

Показник	Коефіцієнт чутливості, k	2020 р.	2021р.	2022 р.
Ділові якості менеджерів, балів	1,2	1,2	1,1	1,2
Ефективність організаційної структури управління, балів	1,15	1,0	1,0	1,0
Вік персоналу, % до 45 р.	1,15	54	56	62
Рівень освіти, % з вищою освітою	1,05	11	11	11
Продуктивність праці, грн	1,2	1382,7	995,2	1750,3
Середньомісячна оплата праці, грн.	1,25	10987	11921	14237

Додаток Б7
Маркетингова діяльність ПСП «Україна»

Показник	Коефіцієнт чутливості, k	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Обсяги постачань на внутрішній ринок, тис. т	1,2	45,1	48,9	56,3
Місце в експорті, тис. т	1,15	16,2	17,2	26,4
Фінансування рекламної діяльності, % до загальних витрат підприємства	1,15	30	35	35
Фірмовий стиль (розвинуті напрямки), од	1,15	1	1	1
Ціна за одиницю продукції, грн.	1,1	-	-	-
Витрати на інноваційну діяльність, тис. грн.	1,25	143,8	216,9	400,5

Додаток Б8
Фінансова діяльність ПСП «Україна»

Показник	Коефіцієнт чутливості, к	Еталон	2020 р.	2021 р.	2022 р.
<i>Коефіцієнти ліквідності</i>					
Коефіцієнт поточної оцінки	1,05	2-3	2,3	2,0	2,6
Коефіцієнт критичної оцінки	1,1	2-3	2,3	2,1	2,5
Оборот матеріально-товарних запасів	1,05	1-5	2,3	2,6	3,6
Термін погашення дебіторської заборгованості	1,05	До 60 днів	45	53	41
<i>Коефіцієнти рентабельності</i>					
Рентабельність продажу	1,15	>10%	11,5	10,6	12,3
Рентабельність активів	1,05	>20%	23,1	21,0	24,3
Рентабельність власного капіталу	1,1	Близько 100%	98,6	97,2	99,0
<i>Показники ефективності</i>					
Оборотність активів, обертів	1,1	3-7	1,3	1,1	1,6
Прибуток на одного працюючого, тис. грн.	1,05	1,54	0,01	91,7	2,76
Виторг на одного працюючого, тис. грн.	1,05	39	1382,7	995,2	1750,3
<i>Коефіцієнти залежності</i>					
Коефіцієнт заборгованості	1,1	До 0,7	0,4	0,4	0,3
Коефіцієнт капіталізації	1,15	До 10	7	6	8

Додаток Б9

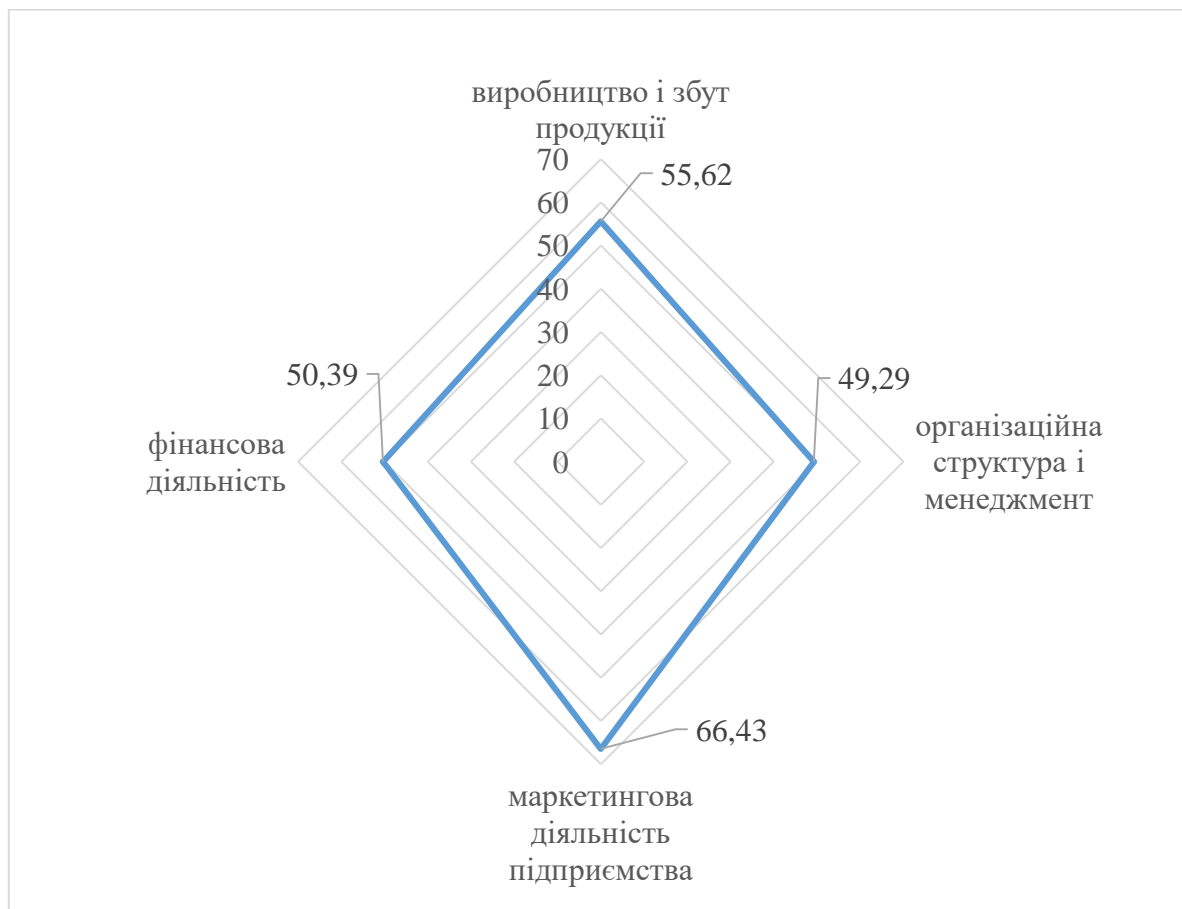


Рис. 2.1. Квадрат потенціалу ПСП «УКРАЇНА»

Додаток Б10

Таблиця 2.15

**Забезпеченість ПСП «Україна» працівниками
масових професій**

Категорії персоналу	2020 р.		2021 р.		2022 р.		2022 р. до 2020 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	%	осіб
Всього працівників з них:	146	100,0	132	100,0	152	100,0	–	6
Механізатори (всього)	33	23,0	32	24,0	40	26,3	3,3	7
в т.ч.:								
трактористи- машиністи,	25	17,3	21	16,0	32	21,0	3,7	7
комбайнери	8	5,7	11	8,0	8	5,0	-0,7	-
Водії автомобілів	17	11,4	11	8,0	16	10,5	-0,9	-1
Тваринники (всього)	87	59,9	79	60,0	80	52,6	-18,8	-7
в т.ч.: оператори машинного доїння	30	34,2	32	48,0	41	42,1	7,9	11
Рослинники (всього)	9	5,7	10	8,0	16	10,5	4,8	7

Додаток Б11
Якісний склад трудових ресурсів ПСП «Україна»
у 2022 році

Групи працівників											
За віком, років	Чисел. працівників, осіб	Питома вана, %	За статтю	Чисел.п. працівників, осіб	Питома вана, %	За рівнем освіти	Чисел. працівників, осіб	Питома вана, %	За трудовим стажем	Чисел.п. працівників, осіб	Питома вана, %
до 18	–	–	чоловіки	93	47,4	середня спеціальна	174	88,3	До 3	–	–
від 18 до 30	–	–							від 3 до 6	11	5,3
від 30 до 40	52	26,3							від 6 до 8	22	10,5
Від 40 до 50	62	31,6	жінки	104	52,6	середня вища	14	7,1	від 8 до 15	82	42,1
Від 50 до 60	83	42,1							Більше 15	82	42,1
Старші 60	–	–								9	4,6
Разом	197	100	Разом	197	100	Разом	197	100	Разом	197	100

Додаток Б12

Рух персоналу в умовах ПСП «Україна»

Показники	Роки			2022 р. до 2020 р.
	2020	2021	2022	+/-
Середньоспискова чисельність персоналу, чол.	181	175	197	16
Коефіцієнт обороту по прийому	11,0	14,1	14,2	+3,2
Коефіцієнт обороту по вибуттю	10,9	10,0	9,2	- 1,7
Коефіцієнт плинності кадрів	8,9	8,3	7,1	- 1,8
Коефіцієнт загального обороту	21,8	24,3	23,5	+ 1,7
Коефіцієнт використання трудових ресурсів	0,97	0,98	0,98	+0,01

Додаток Б13
Використання робочого часу у ПСП «Україна» у 2022 році

Показники	На одного робітника		Відхилення (+;-)	
	за планом	фактично	на одного робітника	на всіх робітників в (19 осіб)
Календарний фонд часу, днів	365	365	-	-
у т.ч.:				
-святкові	9	9	-	-
-вихідні	104	104	-	-
Кількість робочих днів	252	252	-	
Невиходи на роботу, днів	33	45	+10,6	201,4
У т.ч. з поважних причин:	33	37,3	+4,3	81,7
-чергові відпустки	22,4	21,9	-0,5	-9,5
-відпустки на навчання	2	3	+1	19,0
-відпустки через вагітність і пологи	4	2	-2	-38,0
-хвороби	3	8	+5	95,0
-виконання громадських обов'язків	1,6	2,4	+0,8	15,2
Втрати робочого часу, днів	-	5	+5	95,0
У т.ч.:	-			
- простої	-	2	+2	38,0
-прогули	-	1	+1	19,0
-невиходи з дозволу адміністрації	-	2	+2	38,0
Із них з ініціативи адміністрації	-	-	-	-
- масові невиходи на роботу(страйки)	-	-	-	-
	-	-	-	-
Відпрацьовано, днів	219	210	-9	-171,0
Тривалість робочого дня, год	8	7,7	-0,3	-5,7
Усього тривалість робочого часу, год.	1752	1617	-135	-2565,0
Надурочно відпрацьований час, год.	-	3,6	+3,6	68,4
Невиробничі витрати часу, год.	-	104,4	+104,4	1983,6

Додаток Б 14

Продуктивність праці у ПСП «Україна»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р.	
				+/-	%
Отримано чистого доходу, тис.грн					
всього	250269	174162	344799	94530	137,8
в т.ч. у рослинництві	118878	83249	222395	103517	187,1
у тваринництві	131391	90913	122404	8987	93,2
Середньорічна чисельність працюючих, чел.:всього	181	175	197	16	108,8
в т.ч.: у рослинництві	86	84	84	-2	97,6
тваринництві	95	91	113	18	118,9
Рівень продуктивності праці, в т.ч.:					
Отримано чистого доходу на 1 середньорічного працюючого, грн. – всього	1382,7	995,2	1750,3	367,6	126,6
в т.ч.: у рослинництві	656,8	475,7	1128,9	472,1	171,8
тваринництві	725,9	519,5	621,4	-104,5	85,6
Середньорічна оплата одного працюючого, грн	131872,9	143051,4	170847,7	38974,8	129,6
Продуктивність праці (по оплаті праці) в т.ч.:					
отримано чистого доходу на 1 грн. зар.плати, грн	10,48	6,96	10,24	-0,24	0,97
отримано прибутку на 1 грн зар.плати, грн.	0,67	0,03	2,35	1,68	>у3,5 рази
Продуктивність праці середньооблікового працівника, в т.ч.:					
отримано чистого доходу на 1 середньооблікового працівника, грн	1382,7	995,2	1750,3	367,6	126,6
отримано прибутку від операційної діяльності на 1 середньооблікового працівника, грн	92060,8	16337,1	523187,8	431127,0	>у 5,7 рази

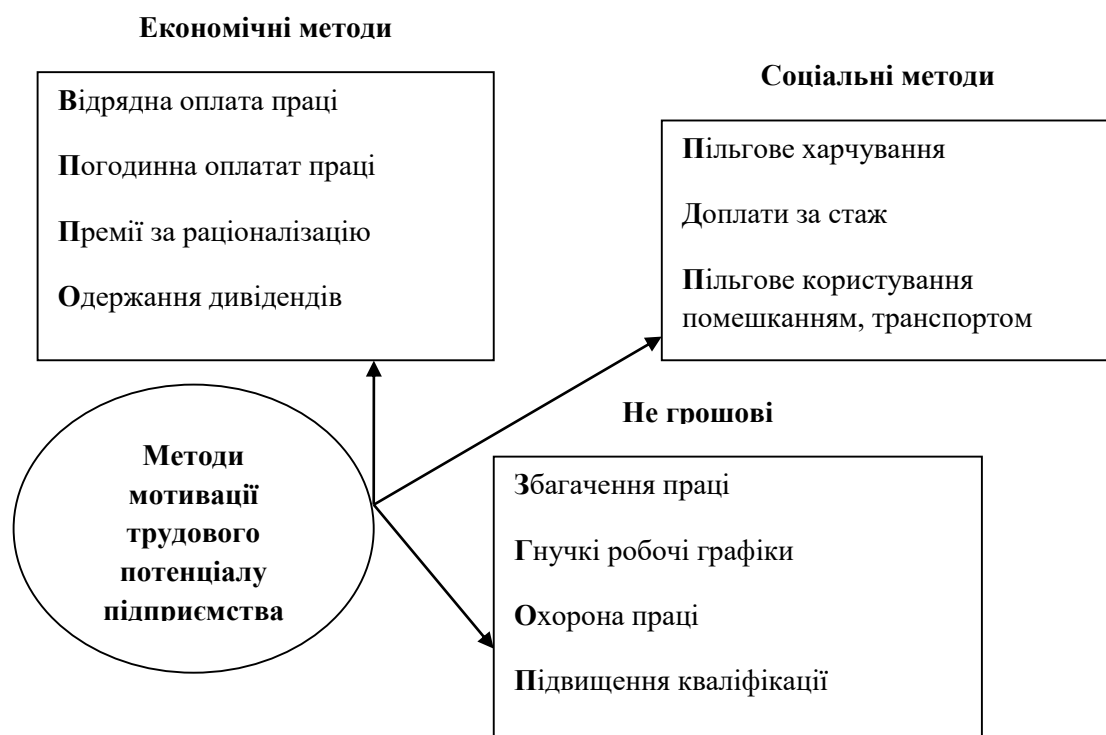
Додаток В

**Напрями забезпечення ефективної зайнятості трудового потенціалу
У ПСП «Україна»**

Джерело: власна розробка на основі джерела [21].

Додаток В1

Методи мотивації трудового потенціалу у ПСП «Україна»



Джерело: власна розробка на основі джерела [23].

Додаток В2

Прогноз індикаторів кадрової безпеки ПСП «Україна» у 2024 році

Індикатори	2024 р.	Еталон	Вага індикатора
Коефіцієнт плинності кадрів	1,51	2	0,01
Освітній склад персоналу	98,66	100	0,17
Частка витрат на навчання в загальному обсязі витрат на персонал	29,62	30	0,05
Ступінь задоволеності оплатою праці	91,50	100	0,16
Питома вага оплати праці в загальних витратах організації	29,90	70	0,13
Наявність профзахворювань	12,70	15	0,01
Рівень автоматизації праці	89,62	90	0,16
Частка персоналу, що не має порушень трудової дисципліни	100,00	100	0,17
Ймовірність збереження комерційної таємниці	85,00	100	0,15

Джерело: власна розробка

Додаток В3

**Проект навчання та підвищення кваліфікації персоналу
ПСП «Україна»**

Показники	2024 р.	2025 р.
Кількість осіб, всього -	32	28
в т.ч. керівники	1	1
спеціалісти	3	2
робітники	29	25
Витрати на навчання за день, тис.грн	2650	2838
Всього витрат, тис.грн	345,0	369,0
Очікуване підвищення продуктивності праці, %	5,0	6,0
Очікуване додаткове надходження чистого доходу, тис. грн	740,0	860,0
Сума прибутку, тис. грн	395,0	491,0
Термін окупності, років	1,1	0,8