

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
ФАКУЛЬТЕТУ УПРАВЛІННЯ, ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Освітній ступінь «Магістр»

на тему: **Ефективність використання трудових ресурсів у підприємствах
аграрного сектору економіки**

Виконала: студент 2 курсу, групи ЕК-61

Спеціальності 051 «Економіка»

(шифр і назва)

Царюк Святослав Володимирович

Керівник: Колач С.М., к.е.н., доцент

(Прізвище та ініціали)

Рецензент: Батюк Л.В.

(Прізвище та ініціали)

ДУБЛЯНИ 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЗАОЧНОЇ
ТА ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ

Освітній ступінь Магістр
Спеціальність 051 «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
економіки
(назва кафедри)

(підпис)

Черевко Г.В.

(прізвище, ім'я, по батькові)

“6” березня 2023 року

З А В Д А Н Н Я
на кваліфікаційну роботу студенту
Царюку Святославу Володимировичу
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: **Ефективність використання трудових ресурсів у підприємствах аграрного сектору економіки**

2. Керівник роботи: Колач С.М., к.е.н доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЛНУП від “ ” липня 20__ року № _____

2. Строк подання студентом роботи до “08” січня 2024 року

3. Вихідні дані до роботи нормативно-законодавчі акти, літературні джерела, дані сільськогосподарських підприємств, статистична звітність.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1.1. Теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури.

1.1.1. Поняття і сутність трудових ресурсів

1.2. Основні показники ефективності використання трудових ресурсів.

1.3. Методичні підходи до оцінювання використання трудових ресурсів підприємства.

2. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у підприємствах аграрного сектору економіки

2.1. Загальна економічна характеристика підприємницької структури ТзОВ «ДАНУТА»

2.2.Оцінка стану використання трудових ресурсів у діяльності сільськогосподарських підприємств Львівської області

2.3.Аналіз чинників впливу на ефективність використання трудових ресурсів у діяльності сільськогосподарських підприємств Львівської області на прикладі ТзОВ «Данута»

3. Удосконалення ефективності використання трудових ресурсів у підприємствах аграрного сектору економіки.

3.1. Основні актуальні підходи підвищення якості трудових ресурсів підприємницької структури.

3.2. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Висновки

Бібліографічний список

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): рисунки, таблиці, схеми

6. Консультанти розділів роботи

7. Дата видачі завдання "06" березня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)
1	Отримання завдання. Вивчення рекомендованої літератури по темі КР. Написання аналітичного огляду. Вивчення об'єкту. Аналіз існуючого стану (складання програми; написання пояснювальної записки; підготовка картографічних матеріалів для кваліфікаційної роботи).	березень 2023 р.
2	Розробка перспективного рішення та його обґрунтування (написання перспективної частини; виготовлення планової основи для основного варіанту роботи).	квітень 2023 р.
3	Розробка та обґрунтування пропозицій щодо реалізації роботи. Розробка питань з охорони праці та захисту населення. Розробка питань з охорони природи (написання економічної частини роботи; висновків і пропозицій з реалізації роботи; питань з охорони праці і захисту населення та охорони природи; кінцеве редагування пояснювальної записки; оформлення кінцевого варіанту роботи та інших графічних матеріалів, які представляються до захисту в ЕК).	Травень-вересень 2023 р
4	Кінцеве оформлення кваліфікаційної роботи (здача пояснювальної записки керівнику КР; виправлення його зауважень; здача КР на рецензування; кінцеве оформлення ілюстративних матеріалів, таблиць).	жовтень 2023 р.
5	Підготовка до захисту. Пробний захист на випускній кафедрі (написання доповіді й погодження її з керівником КР; виправлення зауважень у графічній частині).	січень 2023 р.

Студент

_____ (підпис)

Царюк С.В.

_____ (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Колач С.М.

_____ (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Трудові ресурси є однією з важливих компонентів виробничо-господарської діяльності, значення якої в сучасному світі значно зросла. Для підвищення ефективності виробництва важливо мати достатній рівень забезпеченості підприємницьких структур необхідними трудовими ресурсами. Раціональне використання цих трудових ресурсів і досягнення високого рівня продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів продукції та загальній ефективності виробництва. Слід зазначити, що ефективне використання трудових ресурсів призводить до впровадження стійкого виробничого процесу та успішного виконання планів компанії. Підприємницькі структури є основною частиною економічної діяльності в ринковій економіці. Таким чином, в сучасних умовах економічне зростання можливо лише тим підприємствам, які мають найвищий рівень знань і досвіду, здатні швидко реагувати на потреби ринку, виробляти конкурентоспроможну продукцію, яка користується попитом на ринку та забезпечує своїм працівникам гідний заробіток.

Ключові слова: трудові ресурси, аграрні підприємства, ефективність, раціональність, чинники впливу.

SUMMARY

Labor resources are one of the important components of production and economic activity, the importance of which has increased significantly in the modern world. To increase production efficiency, it is important to have a sufficient level of supply of business structures with the necessary labor resources. The rational use of these labor resources and the achievement of a high level of labor productivity contribute to an increase in production volumes and overall production efficiency. It should be noted that the effective use of labor resources leads to the implementation of a sustainable production process and the successful implementation of the company's plans. Business structures are the main part of economic activity in a market economy. Thus, in modern conditions, economic growth is possible only for those enterprises that have the highest level of knowledge and experience, are able to quickly respond to the needs of the market, produce competitive products that are in demand on the market and provide their employees with decent earnings.

Key words: labor resources, agricultural enterprises, efficiency, rationality, influencing factors.

УДК 331.102

Кваліфікаційна робота магістра: 82 с. текстової частини, 9 рисунків, 17 таблиць, 37 джерел.

Ефективність використання трудових ресурсів у підприємствах аграрного сектору економіки. Царюк С.В. Кваліфікаційна робота. Кафедра економіки. Дубляни, Львівський НУП, 2024.

Розглядаються теоретичні основи формування та використання підвищення ефективності виробництва та забезпеченості підприємницьких структур необхідними трудовими ресурсами. Раціональне використання цих трудових ресурсів і досягнення високого рівня продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів продукції та загальній ефективності виробництва. Важливою є достовірна оцінка господарської діяльності, яка дозволяє визначити реальне матеріальне стимулювання відповідно до витраченої праці, знайти не враховані резерви в плані, визначити, наскільки виконано поставлені завдання, створити нові плани та переконати працівників виконувати їх.

Таким чином, вибір цієї теми є важливим на сучасному етапі розвитку, оскільки ефективність використання трудових ресурсів значною мірою впливає на якісні характеристики продукції, її конкурентоспроможність, здатність швидко просуватися на ринку та величину собівартості продукції.

Ключові слова: сільськогосподарські підприємства, експортний потенціал, світовий ринок, органічне виробництво, географічна направленість експортної діяльності, потреби ринку.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1.Теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури.....	8
1.1.Поняття і сутність трудових ресурсів.....	8
1.2. Основні показники ефективності використання трудових ресурсів.....	16
1.3.Методичні підходи до оцінювання використання трудових ресурсів підприємства.....	25
РОЗДІЛ 2.Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у підприємствах аграрного сектору економіки	48
2.1 Загальна економічна характеристика підприємницької структури ТзОВ «ДАНУТА».....	48
2.2.Оцінка стану використання трудових ресурсів у діяльності сільськогосподарських підприємств Львівської області.....	55
2.3.Аналіз чинників впливу на ефективність використання трудових ресурсів у діяльності сільськогосподарських підприємств Львівської області на прикладі ТзОВ «Данута».....	63
РОЗДІЛ 3. Удосконалення ефективності використання трудових ресурсів у підприємствах аграрного сектору економіки.....	64
3.1. Основні актуальні підходи підвищення якості трудових ресурсів підприємницької структури.....	69
3.2. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів.....	74
ВИСНОВКИ.....	80.
БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК.....	84

ВСТУП

Трудові ресурси є однією з важливих компонентів виробничо-господарської діяльності, значення якої в сучасному світі значно зростає. Для підвищення ефективності виробництва важливо мати достатній рівень забезпеченості

підприємницьких структур необхідними трудовими ресурсами. Раціональне використання цих трудових ресурсів і досягнення високого рівня продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів продукції та загальній ефективності виробництва. Слід зазначити, що ефективне використання трудових ресурсів призводить до впровадження стійкого виробничого процесу та успішного виконання планів компанії. Підприємницькі структури є основною частиною економічної діяльності в ринковій економіці. Таким чином, в сучасних умовах економічне зростання можливо лише тим підприємствам, які мають найвищий рівень знань і досвіду, здатні швидко реагувати на потреби ринку, виробляти конкурентоспроможну продукцію, яка користується попитом на ринку та забезпечує своїм працівникам гідний зарібок. Важливою є достовірна оцінка господарської діяльності, яка дозволяє визначити реальне матеріальне стимулювання відповідно до витраченої праці, знайти не враховані резерви в плані, визначити, наскільки виконано поставлені завдання, створити нові плани та переконати працівників виконувати їх. Таким чином, вибір цієї теми є важливим на сучасному етапі розвитку, оскільки ефективність використання трудових ресурсів значною мірою впливає на якісні характеристики продукції, її конкурентоспроможність, здатність швидко просуватися на ринку та величину собівартості продукції. Багато вчених у всьому світі та в Україні досліджували цю тему, зокрема Д. Богиня [1], В. Васильченко [2], О. Гришнова [3], Г. Завіновська [4], А. Колот [5], Т. Мельник [6], С. Струмилін [7], А. Череп [8] та ін. Дослідження стосується ефективності використання трудових ресурсів на прикладі ТзОВ «Данута» з теоретичної та практичної точки зору. Мета цього дослідження полягає в тому, щоб провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів і визначити способи оптимізації їх використання. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: розглянути теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури; проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів у підприємствах аграрного сектору економіки; запропонувати методи удосконалення ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури.

Наукова база дослідження складається з публікацій вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріалів конференцій і даних статистичної звітності підприємств.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ

1.1.Поняття і сутність трудових ресурсів

Трудові ресурси — це економічно активна, працездатна частина населення, яка має фізичні та розумові здібності, щоб працювати. Величина робочої сили залежить від офіційних вікових рамок, верхнього та нижнього вікових рівнів, частки працездатних серед населення працездатного віку, кількості людей, які беруть участь у громадській праці, і тих, хто за межами працездатного віку. Чинне законодавство кожної країни визначає вікові межі. В Україні працездатним віком вважається вік від 16 до 60 років для чоловіків і жінок відповідно. У 20-х роках ХХ століття М.Струмилін розглядав «трудові ресурси» як робочу силу країни віком від 16 до 49 років [7, с. 31]. Д.Богиня стверджує, що трудові ресурси є основною продуктивною силою суспільства. Він стверджує, що трудові ресурси є найактивнішою частиною населення, що складається з трудящих міста та села, яка забезпечує більше відтворення суспільного продукту [1]. Трудові ресурси — це частина населення країни, яка може працювати в народному господарстві завдяки своїм розумовим здібностям, фізичним здібностям і знанням [9]. Трудовими ресурсами країни є:

- населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп, а також непрацюючі пенсіонери на пільгових умовах (жінки, які народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше через шкідливі та небезпечні умови праці);
- працівники пенсійного віку.

Як основна продуктивна сила суспільства, трудові ресурси є носіями або суб'єктами відносин, що виникають під час їх формування, розподілу та використання [4]. Таким чином, незалежно від того, з якою метою трудові ресурси використовуються, їх слід розглядати як планово-обліковий показник, а також як економічну категорію. Установлені державою умови відтворення робочої сили є формотворним критерієм визначення трудових ресурсів як економічної категорії. У першу чергу це стосується встановлення меж працездатного віку, а також встановлення термінів навчання, служби в армії та залучення пенсіонерів, інвалідів тощо до суспільного виробництва. Таким чином, трудові ресурси як економічна категорія виражають відносини з приводу населення, яке здатне працювати відповідно до визначених державою

умов відтворення робочої сили. Коли мова йде про використання трудових ресурсів як показника для планово-облікового планування, воно повинно спочатку включати кількісну характеристику трудових ресурсів, а також їх структуру, яка включає активні та пасивні компоненти. Як показник планового обліку, трудові ресурси складаються з кількості населення, зайнятого в суспільному господарстві, а також не зайнятого населення, яке працює. Це описує як активні, так і пасивні компоненти трудових ресурсів. Таким чином, трудові ресурси підприємства – це складна соціально-економічна категорія, яка може служити як мірою трудового потенціалу суспільства, так і показником планово-облікової діяльності [8]. Обсяг і своєчасність виконаних робіт чи наданих послуг, обсяг виробленої продукції, собівартість, прибуток та інші економічні показники залежать від того, наскільки підприємство забезпечено трудовими ресурсами та ефективно та доцільно їх використовує.

Трудовий потенціал визначається як якісні трудові ресурси. Узагальнююча характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності до праці, якою володіють люди, їх групи та все працездатне населення на певному рівні та стані економіки, техніки, освіти та науки, називається трудовим потенціалом. Середні фізичні можливості участі людини в праці за певного рівня інтенсивності та тривалість робочого часу визначають кількісно трудовий потенціал. Це можна отримати, перемножуючи кількість працівників на час, який вони можуть відпрацювати протягом року. Таким чином, визначення «трудоного потенціалу» як економічної категорії не повністю відображає особливості трудових ресурсів підприємства, оскільки лише створена робітниками вартість та інші характеристики трудових ресурсів є важливими при оцінці потенціалу трудових ресурсів підприємства [10, с. 155]. Коли мова заходить про виробництво матеріальних благ як суб'єкта праці, існує широкий спектр визначень поняття «трудоні ресурси», що свідчить про те, наскільки складним і різноманітним є питання, які виникають у цьому процесі. У сучасних ринкових умовах категорія «трудоні ресурси підприємства» стає все більш важливою, оскільки зростає теоретичний і практичний інтерес до такої основної ланки економіки, як підприємство. Воно не тільки є важливою

частиною економіки, але й є головним виробником матеріальних благ на національному ринку, а також є єдиним виробником матеріальних благ на світовому ринку. Таким чином, виникають і розвиваються нові підходи до формування та використання трудових ресурсів підприємства, які раніше не враховувалися через різницю в економіках різних країн і інших факторів. Усі вищезазначені визначення показують, що категорія трудових ресурсів підприємства як економічна категорія охоплює всю систему економічних, соціальних і міжособистісних стосунків, які існують на підприємстві в умовах ринкової економіки. Зміст концепції трудових ресурсів підприємства представлено як кількісними, так і якісними характеристиками. Рівень розвитку та використання трудових ресурсів визначається кількісними показниками, а рівень професійної освіти та відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик трудових ресурсів потребам їх використання – якісними характеристиками. Таким чином, трудові ресурси підприємства розглядаються як частина професійно-кваліфікаційної структури персоналу, яка виникає в результаті виникнення трудових стосунків і наступного використання потенціалу працівників. Трудові ресурси підприємства — це кількість працездатних працівників, які мають комплекс фізичних, розумових і духовних здібностей, які не реалізуються в процесі створення матеріальних благ і послуг. Трудові ресурси відіграють важливу роль у розвитку сільського господарства, його інституційного середовища та економічних відносин, оскільки саме праця перетворює природу та її багатства на корисні для суспільства блага, безпосередньо створюючи їх вартість.

Трудові ресурси є не тільки найважливішим фактором виробництва, але й цільовою функцією розвитку економіки, оскільки вони покращують матеріальні та духовні умови життя людей завдяки творчій активності та позитивному впливу їх використання [7, с.]. Ефективність використання трудових ресурсів є важливим компонентом, який впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість; це сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал, зростанню доходів працівників і загалом прибутковості підприємства [10, с.]. Рівень забезпечення робочою силою та її розумне

використання визначають організаційно-технічний рівень виробництва, використання технологій і предметів праці, конкурентоздатність і фінансову стабільність. Аналіз ресурсного трудового потенціалу Львівської області було проведено з метою визначення економічної ефективності використання трудових ресурсів у сільському господарстві. Незважаючи на те, що заробітна плата працівників сільського господарства Львівської області зросла за останні роки, рівень заробітної плати залишається надзвичайно низьким. Це пов'язано з тим, що сільськогосподарська праця вимагає від працівників вищої кваліфікації. Незважаючи на те, що заробітна плата аграрних працівників зросла швидше, ніж середня заробітна плата в області, вона становить лише 76,3% від загального доходу (2021 р.) [8], що вказує на те, що у сільськогосподарських працівників немає мотивації. Крім того, через високу напруженість і багатоплановість виконуваних трудових операцій вона є непривабливою з погляду престижності. Порівняно з галузями охорони здоров'я, освіти та торгівлі, працівники сільського господарства отримують значно меншу зарплату. Як наслідок, це створює додаткові проблеми для соціально-культурного порядку розвитку сільських місцевостей. Ці проблеми пов'язані з неможливістю належним чином розвивати інфраструктуру сільських місцевостей, а також відсутністю бажання молоді продовжувати працювати на селі в будь-якій доступній сфері зайнятості. Варто зазначити, що не буде можливостей залучати людський капітал для розширеного відтворення його з освітніх установ, якщо заробітна плата в сільському господарстві не буде підвищуватись. Наразі одна з найгостріших проблем розвитку агропромислового комплексу країни – це проблема реальних доходів сільського населення. Поступальний розвиток аграрної сфери економіки неможливий без зростання заробітної плати працівників сільського господарства та сільських жителів загалом. Це важливе державне завдання, яке необхідно вирішити [2, с.].

Під час розгляду економічної ефективності сільського господарства як окремої сфери економіки важливим є вивчення ефективності використання трудових ресурсів, як основної творчої сили, яка сприяє розвитку виробництва та інституційного середовища [1, с. 53] Таким чином, необхідно знайти основну

причину, яка визначає значення кожного окремого результативного класичного економічного показника. Звичайно, процес праці буде центром уваги. Таким чином, робота, уречевлена в цьому продукті, повинна бути захищена. Насамперед потрібно з'ясувати, як попередня та нова, необхідна та додаткова праця співвідносяться у вартісному вираженні. Таким чином, оцінка ефективності перенесення поточної діяльності з виробництва продукції сільського господарства, зіставивши її з рівнем витраченої праці, дозволяє визначити пропорції розподілу додаткового продукту між власниками капіталу (в класичному розумінні економічної науки) і робочою силою.

Оцінка праці за допомогою показників ефективності не відповідає цілям ринкової економіки щодо отримання прибутку в короткостроковій перспективі. Цей критерій економічної ефективності стверджує, що максимізація прибутку на одиницю трудових ресурсів або затрат є критерієм економічної ефективності. Зокрема, таким критерієм може бути показник рентабельності. Таким чином, рекомендується оцінювати ефективність використання трудових ресурсів за допомогою показника ефективності функціонування підприємства [12, с.]. За допомогою показників ефективності необхідно вирішити низку методологічних проблем, включаючи, але не обмежуючись, який тип прибутку використовувати та як вирахувати ту частку прибутку, яка була отримана за участю працівників [11, с.]. Коли ви обираєте цей метод оцінки, теоретично існує два способи вирішення цієї проблеми. Перший метод використовує прибуток для визначення рентабельності виробництва товарів. Такий метод відрізняється тим, що методика розрахунку прибутку достатньо повністю розроблена та доступна для будь-якого бізнесу. Складність цього методу полягає в тому, що незалежно від того, який прибуток буде використаний для розрахунку показника рентабельності праці, виникає друга проблема, яка пов'язана з оцінкою частини прибутку, отриманої від участі працівників. З цієї причини необхідно створити систему, яка оцінює внесок кожного працівника компанії в отримання прибутку. Використання грошей, які заробляють працівники за свою роботу, є другим методом. Оскільки працівники беруть участь у формуванні продукції, вважають, що отримання прибутку на одиницю

продукції є найкращим способом оцінити ефективність праці. Особливість методу, який використовується для визначення ефективності праці сільськогосподарських підприємств, полягає в тому, що він базується на нормативному методі. Розвиток сучасних інформаційних, технологічних і інноваційних технологій пов'язаний із використанням нормативного методу. Водночас не можна обмежуватися кількістю продукції сільського господарства. Якість продукції тісно пов'язана з ефективністю праці, що безпосередньо впливає на економічний результат діяльності підприємства. Продуктивність праці є основним критерієм економічної ефективності використання трудових ресурсів; однак цей показник не обмежується оцінкою рівня використання людського потенціалу на сільськогосподарських підприємствах; не менш важливим є їхнє повне та розумне залучення до виробництва [6, с.]. Але виробництво продукції не завжди залежить від людей, які працюють. Інші фактори, такі як природно-кліматичні умови, селекція, генна інженерія, умови утримання тварин, технології виробництва та інші фактори, можуть впливати на виробництво продукції [3, с.]. На сьогодні не існує універсального методу оцінки ефективності праці, який можна б вважати еталонним, оскільки кожен метод має свою базу даних і переваги. Розрахунок вартісного показника ефективності праці на сільськогосподарських підприємствах у чисельнику передбачає використання трьох факторів: вартості валової продукції сільського господарства (окремо продукції рослинництва та тваринництва), валового доходу та прибутку. Для зменшення впливу цін на ці показники запроваджуються відповідні ціни, що забезпечує найбільш чітке представлення рівня ефективності праці. Отже, оскільки сільськогосподарські підприємства є основним джерелом зайнятості, а в деяких місцях існує монополія на ринку праці, поточний стан справ є жахливим і загрожує люмпенізацією та маргіналізацією села, що призведе до соціальних катастроф [14, с.]. Саме безробіття, відсутність альтернативної зайнятості, низька ефективність трудової діяльності та несправедливий розподіл вартості є основними перешкодами для успішного розвитку сільського господарства [15, с.]. Як показано зростанням валового доходу на одного середньооблікового працівника, інтенсивність

використання трудових ресурсів у регіональному аграрному виробництві зросла. Водночас спостерігається зростання заробітної плати працівників сільського господарства, а також покращення структури розподілу новоствореної вартості. Це проявляється збільшенням співвідношення між необхідною і додатковою працею. Таким чином, можна сказати, що працівники споживають більшу частину створеного ними продукту, коли вони працюють більш ефективно. При цьому варто відзначити, що абсолютні значення вартісних показників оцінки трудової ефективності сільського господарства є необґрунтовано низькими. Це пов'язано з диспаритетністю ціноутворення на ринках ресурсів і кінцевого продукту сільського господарства. Насамперед постраждалими в цій ситуації є працівники сільського господарства та соціально незахищені верстви населення, які споживають продовольчі товари. Як показує рівень співвідношення нового і минулого виробництва, приблизно чверть вартості кінцевого продукту створюється в аграрному виробництві регіону (тобто новою працею), а решта йде з інших галузей як спожиті ресурси під час процесу виробництва. Хоча цей показник досить сприятливий, інтуїтивно можна передбачити, що він досягається завдяки низькій технологічній і технічній підготовленості працівників, а також високій частці ручної праці у вартості продукції, що мінімізує ручну працю. Співвідношення темпів росту заробітної плати до валового доходу, прибутку та продуктивності праці систематично зростає. Однак це багато в чому пов'язано з катастрофічно низьким рівнем середньомісячної заробітної плати (2200,8 грн) у 2021 році, який повинен зрости, оскільки в іншому випадку сільськогосподарські підприємства залишаться без людей. Об'єктивно, при дотриманні економічних законів дані показники повинні мати приблизно рівні темпи росту, а зіставлення їх між собою має прагнути до 100%. Інакше в аграрній економіці регіону виникне незбалансованість у використанні трудових ресурсів.

Таким чином, підвищення ефективності праці та оцінка є важливими управлінськими рішеннями на сільськогосподарських підприємствах. Цей показник пов'язаний із ступенем соціально-економічного прогресу та ефективної діяльності на окремих підприємствах, галузях і економіці країни

загалом. Економічна ефективність використання трудових ресурсів свідчить про можливість суспільства досягти соціально-економічних цілей. Ефективне використання виробничих потужностей, зокрема трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах, є єдиним способом розвитку аграрної економіки. Таким чином, дуже важливо звернути увагу на елементи, які впливають на здатність повністю використовувати внутрішні ресурси та збільшити відтворення трудового капіталу. Вважаємо, що подальші дослідження повинні зосередитися на перегляді регіональних програм підвищення ефективності праці. Це може включати розробку заходів для підвищення ефективності праці на сільськогосподарських підприємствах, удосконалення роботи статистичної служби, спрямованої на облік затрат праці, а також науково-методичне забезпечення оцінки ефективного використання трудових ресурсів.

Питання економії праці зросли за останні десять років. Роботи Стрелецької Т.І., Клочкова А.К., Войнова І.В., Пудовкіної С.Г., Телегіна А.І. та ін. щодо цієї теми стали дуже популярними [1-3]. Мета роботи полягає в тому, щоб розглянути нові методи управління трудовим потенціалом підприємств за допомогою використання показників результативності (KPI). Трудовий потенціал підприємства — це гранична кількість працівників, які можуть брати участь у діяльності підприємства. Він визначається як категорія ресурсів, яка включає ресурси, засоби та джерела праці для вирішення завдань і досягнення цілей. Таким чином, найважливішим показником трудового потенціалу людини є максимально можливий результат роботи, який можна отримати завдяки стимулюванню.

Але останнім часом аналіз поточного рівня використання трудового потенціалу показує, що ресурси недостатньо залучені до відтворювального процесу. Це значно знижує ефективність праці та ефективність діяльності компанії. [1] Сучасні вимоги вимагають традиційних методів, таких як «класична» оцінка персоналу. Підприємствам потрібні нові методи управління, спрямовані на постановку цілей і визначення відповідальності кожного

працівника. Підкріплена розумними матеріальними стимулами технологія управління цілями підвищує мотивацію співробітників до нового творчого мислення та величезних досягнень. Мотивація праці є окремою частиною процесу стимулювання трудового потенціалу підприємства. Відповідно, вона стає найважливішим фактором результативності роботи персоналу, оскільки визначає, наскільки активно залучені вони до бізнес-процесів підприємства.

Таким чином, управління реалізацією потенціалу полягає в дослідженні мотиваційних систем працівників і створенні відповідних стимулів праці. Перш за все, необхідно визначити та продемонструвати співробітникам, що вони роблять і як це впливає на їхній дохід, щоб мотивувати їх до кращої продуктивності. Система мотивації, заснована на ключових показниках результативності (KPI), ідеально підходить для цього. Однією з найкращих систем мотивації за грошима є ця, яка враховує майже всі потреби співробітників. Технологія мотивації, яка базується на системі ключових показників результативності, отримала достатню поширення у провідних транснаціональних компаніях Західної Європи та США. В Україні такі дослідження майже не проводилися. За допомогою цієї системи можна класифікувати та оцінювати працівників відповідно до того, де вони працюють і наскільки вони важливі для компанії. На першому рівні створюється система основних показників діяльності. Для цього потрібно створити дерево цілей компанії, визначивши список основних показників діяльності працівників. Далі потрібно визначити стандарти та методи оцінки досягнення цих цілей. На другому рівні визначаються важливі посади співробітників для подальшої розробки системи. Підсистема матеріальних показників також створюється за допомогою ідентичної схеми. На першому рівні розробляється система преміювання, яка базується на розподілі преміального фонду залежно від досягнення цілей працівником. На другому рівні зарплата та премії визначаються за бонусом працівника, який вказує на його цінність для компанії з точки зору бізнес-цілей і обов'язків, які він виконує на роботі. На відміну від базової заробітної плати, яка орієнтована на досягнення довгострокових і короткострокових цілей підприємства та «мотивує на виконання посадових

обов'язків» самого працівника, мотивація персоналу на основі КРІ у вигляді грошового стимулювання Основні співробітники та керівники компанії беруть участь у її розробці. Цілі та ключові показники результативності, які будуть розроблені керівниками з урахуванням специфіки роботи комунального підприємства, є матеріалами для розробки [2]. Саме ключові показники ефективності відіграють важливу роль у створенні системи мотивації, яка є прозорою та ефективною. Вони вимагають, щоб співробітники активно брали участь у процесі досягнення цілей, що є одним із основних факторів, які гарантують успішне майбутнє для компанії. КРІ дозволяють краще зрозуміти, як працюють працівники та підрозділи. Для детального аналізу системи мотивації на основі КРІ ми розглянемо одиницю управлінського персоналу ТЗОВ «Данута» — начальника ремонтно-експлуатаційної бригади. Завдяки тому, що премії є змінною грошовою винагородою, яка чітко пов'язана з мотивацією кожного працівника за результатами їхньої роботи, експерти, які займаються цією методикою мотивації на основі КРІ, вважають, що її найкраще використовувати при створенні фонду премій для персоналу. Щоквартальне преміювання на основі КРІ може мотивувати керівників відділів, головних спеціалістів і співробітників обслуговуючих підрозділів. Таким чином, найкраще кількість ключових показників залежить від ролі та місця людини на підприємстві. Отже, ми будемо використовувати цю таблицю для визначення цих показників для начальника ремонтно-експлуатаційної бригади. Таким чином, питома вага КРІ працівника дорівнює 1. Квартальна премія розраховується за допомогою формули, наведеної нижче: П кварт. Для цього необхідно застосувати розраховані значення КРІ.

$$\text{КРІ} = \text{Б} \times \text{Зміс} \times \text{р} \times (\text{K1} \times \text{n1} + \text{K2} \times \text{n2} + \dots + \text{Km} \times \text{n m}),$$

де Б — базовий посадовий оклад за місяць, грн./міс.;

Зміс — кількість місяців у кварталі, міс.;

і р — преміальна ставка від базового посадового окладу, д. од.

Значення ключових показників ефективності K1, K2 і Km, а питомі ваги n1, n2 і n m відповідних КРІ. Щоб отримати економію грошей від використання методики преміювання на основі КРІ, необхідно визначити величину квартальної премії за старою методикою розрахунку премії, використовуючи формулу $P \text{ квартал} = B \times 3 \text{ міс} \times p = B$.

Управління трудовим потенціалом включає мотивацію працівників і контроль над їхніми знаннями, щоб підвищити інноваційний рівень компанії. Для цього керівникам потрібно чітко контролювати знання та навички кожного працівника. Коли компанія створює знання та робить їх доступними для працівників у будь-якому місці роботи, це називається управлінням знаннями. Мета управління знаннями полягає в тому, щоб вони накопичувалися та використовувалися якнайкраще. Тому документування, зберігання, використання та розширення інформації є однією з найважливіших завдань. Створення сховища знань є важливим кроком до організації та автоматизації управління знаннями. ARIS Toolset містить інструменти, які можна використовувати для подання структурованої корпоративної інформації про технологічні процедури та ресурси, а також інформацію, яку мають окремі працівники. Таким чином, інфраструктура ARIS Toolset перетворюється на «корпоративну базу знань». Таке сховище знань виявляє та усуває дефіцит, невикористані знання, недостатню прозорість і неефективне розповсюдження знань, забезпечуючи при цьому доступність важливої інформації в масштабах всього бізнесу за допомогою корпоративних Інтернет-мереж. Щоб описати процес обробки знань, важливо створити модель, яка показує, які категорії знань необхідні для цілей, де ці знання створюються, або звідки вони можуть бути отримані. Для цього створюються структурні діаграми знань і карти знань, які описують окремих працівників компанії. Документовані знання, які стосуються бізнесу, і знання, якими володіють працівники, можна представити за допомогою структурних діаграм знань. Вони дозволяють зрозуміти, що база знань працівника складається з різних категорій. Таким чином, кожна окрема категорія знань декомпозиується на більш складні категорії знань. Інформаційні об'єкти та носії відображаються для них, щоб зафіксувати та зберегти ці

знання. З іншого боку, документовані знання більш корисні, оскільки вони можуть бути збережені, передані, оброблені та повторно використані різними працівниками. Карти знань представляють конкретні знання працівників або груп. Цей тип карт орієнтований на організаційні одиниці, оскільки кожна з них розташована у відповідності до важливих категорій знань, а також може показувати рівень компетенції кожного окремого працівника, який розглядається. Запропоновані структурні діаграми та карти знань необхідно створити для кожного працівника, щоб управління знаннями на підприємстві було ефективним. Це пов'язано з тим, що аналіз цих карт дозволяє виявити недоліки та можливості підвищення ефективності використання знань. [3] Загалом, використання сучасних і ефективних методів управління кадровим потенціалом допомагає створити та зміцнити імідж компанії як привабливого роботодавця, що сприяє залученню висококваліфікованих працівників і утриманню важливих працівників. Це дійсно підвищує продуктивність підприємства.

1.2. Основні показники ефективності використання трудових ресурсів.

«Трудові резерви сільськогосподарських підприємств» — це група людей, які працюють і мають відповідну професійну підготовку, які беруть участь у сільськогосподарському виробництві.

«Трудові ресурси» — це сукупність працездатних працівників, які мають фізичні та розумові здібності, а «робоча сила» — це знання та здібності людини, які вона використовує у процесі трудової діяльності. Згідно з роботою, розвиток трудових ресурсів підприємства – це комплекс заходів, спрямованих на управління, підвищення кваліфікації, мотивацію працівників і адаптацію працівників з метою сприяння економічному підвищенню підприємств. Ми вважаємо, що різні методи навчання впливають на результати сільськогосподарського виробництва. Зокрема, вважається, що навчання трудових ресурсів може відбуватися трьома різними способами: формально, на виробництві та самостійно. Підприємства можуть

використовувати їх для аналізу та виправлення помилок, підвищення продуктивності праці, підходу до нових технологій, підвищення оплати праці тощо. Визначення потреб у навчанні, мети, вибір методу, форми, складання плану, вибір навчальної програми, фінансування, визначення критеріїв оцінки та моніторинг – це п'ять етапів процесу навчання трудових ресурсів. Запропоновано використовувати «тактику доручень», комплексну концепцію управління людьми, щоб покращити розвиток трудових ресурсів підприємств сільського господарства. Запропоновано провести оцінку використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах у чотирьох етапах.

Перш за все, необхідно визначити основні фактори; потім розділити ці фактори на зовнішні та внутрішні; потім встановити зв'язок між зовнішніми та внутрішніми факторами та основними економічними показниками; і, нарешті, використовувати інтегральний індекс для визначення того, наскільки добре використано трудові ресурси. На першому етапі необхідно визначити ключові елементи, які впливають на ефективне використання трудових ресурсів. На другому етапі ці елементи розділені на дві основні категорії: зовнішні та внутрішні. Зовнішні фактори включають демографічне навантаження, природний приріст населення, рівень життя населення, фінансування, середньорічна зарплата, стан ринку праці, міграцію та відвідування амбулаторно-клінічних закладів. Внутрішні фактори включають такі речі, як використання робочого часу, нормативно-правове забезпечення, кількість кандидатів та докторів наук, фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи, творців, винахідників, раціоналізаторів, умови праці, забезпеченість підприємств працівниками, забезпеченість матеріально-технічною базою, мотивація, інвестування, плинність трудових ресурсів і рівень освіти. Вони впливають на продуктивність праці, прибуток, рентабельність і собівартість. На третьому етапі використовуються кореляційно-регресійний аналіз і статистичне групування, щоб визначити ступінь впливу зовнішніх і внутрішніх факторів на основні економічні

показники діяльності сільськогосподарських підприємств. Ці показники є показниками ефективності використання трудових ресурсів.

Результати кореляційно-регресійного аналізу полягають у двох аспектах.

По-перше, він визначає, чи існує прямий чи обернений зв'язок між різними показниками.

По-друге, він визначає, як змінюється один показник у відповідь на динаміку іншого.

Статистичне групування дає можливість виявити зв'язки та дослідити, як зміна одного показника дослідження корелює з динамікою іншого. Для прогнозування показників ефективного використання трудових ресурсів необхідно використовувати метод екстраполяції трендів. Досліджені показники трудової мобільності оцінюють втрати трудових ресурсів. Втрата робочого часу визначається шляхом визначення кількості робочого часу та відпрацьованих днів і годин одним працівником. На четвертому етапі, як підсумок, оцінюється ефективність використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах за допомогою інтегрального індексу. Це середнє значення коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів, які були нормовані. Узагальнюючим фактором, який визначає рівень ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах, є метод визначення інтегрального індексу. Середньозважені значення нормованих коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів повинні бути використані для визначення того, які райони господарств демонструють найкраще або найгірше використання трудових ресурсів. З цієї причини фактори, які впливають на ефективне використання трудових ресурсів, класифікуються як внутрішні та зовнішні. Внутрішні включають кількість працівників, фондозабезпеченість, енергоозброєність, кількість працівників, продуктивність праці, прибуток на одного працівника, витрат на одного працівника, кількість господарств і фондівіддача. Зовнішні включають кількість зайнятих, безробітних,

Трудові ресурси, як об'єкт інвестицій	<ul style="list-style-type: none">• По-перше, інвестиції в трудові ресурси не залежні від того, що вони приносять.• По-друге, об'єкт вкладень має закріплені законодавчі права. Це означає, що трудові ресурси можуть бути використані лише згідно з установленими законами.• По-третє, інвестор, який вкладає гроші в трудові ресурси, матиме не лише економічні переваги, але й соціальні переваги.• Трудові ресурси змінюються залежно від особистих і професійних якостей, а також умов праці.• По-п'яте, ресурси, доступні на ринку праці, можуть бути різноманітними за якістю та кількістю.
--	--

Рис.1.1.Характеристика трудових ресурсів як об'єкта інвестицій

Інвестування в трудові ресурси є традиційним методом дослідження процесу формування людського капіталу. Вкладення фінансування в освіту, охорону здоров'я та міграцію (інвестиції в людський капітал) здійснюється поступово з метою досягнення кращих результатів у майбутньому. Однак більшість підходів до оцінки людського капіталу залишаються далекими від реальних ситуацій. Наприклад, важко уявити, що батьки оцінюють фінансові наслідки вкладень у розвиток і виховання своїх дітей.

В країнах із соціально-орієнтованою ринковою економікою соціальне партнерство є новим видом соціально-трудова відносин у цивілізованих демократичних суспільствах. Це означає, що найманий працівник не є просто об'єктом цих відносин, а підприємець і роботодавець стають активними учасниками цих відносин і контролюють їх на різних рівнях. По-друге, найважливішим елементом цих відносин є соціальна відповідальність. Зростання продуктивності праці на всіх підприємствах аграрного сектора залежить від зовнішніх і внутрішніх факторів. Ці фактори включають

технічні та технологічні фактори, такі як механізація та інноваційний розвиток; організаційні фактори, такі як рівень завантаження ресурсів аграрного підприємства; і соціально-економічні фактори, які включають моральне та матеріальне стимулювання працівників.

Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрному секторі керівникам аграрних підприємств слід приділяти увагу наступним заходам: поєднання показників ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними стимулами праці; створення ефективної системи матеріального стимулювання, яка забезпечує підвищення середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідний рівень винагороди. Звичайно, отримання доходів є одним із найважливіших питань у житті більшості людей. Однак, як відомо, людина не існує заради отримання доходів, а доходи потрібні для існування людини. Інвестиції в спеціальне навчання, фізичний стан і емоційну поведінку працівників є основними видами інвестицій у трудові ресурси аграрних підприємств. Необхідно покращити процеси інвестицій у трудові ресурси. Ці процеси виявляються неефективними, особливо в деформованій економіці, оскільки вони пов'язані з великим ризиком, пов'язаним із невідповідністю попиту та пропозиції такого важливого елемента людського капіталу, як трудові ресурси. На особистому рівні інвестиції в трудові ресурси пов'язані з освітою, оволодінням професією, підвищенням кваліфікації, підтримкою певного рівня життя, веденням здорового способу життя, підвищенням культури та морального рівня, а також адаптацією до місця проживання. На рівні сім'ї основними витратами є створення гідних умов життя для всіх членів сім'ї, витрати на виховання та освіту дітей, ведення власного господарства, підтримка національних і релігійних традицій і здоровий спосіб життя. На рівні господарюючих суб'єктів аграрного сектору інвестиції в трудові ресурси пов'язані з відтворенням функції людини як носія трудових ресурсів. Це включає створення та збереження робочих місць, підготовку та перепідготовка

персоналу, створення безпечних умов праці, страхування здоров'я працівників, організацію їх відпочинку та відпочинку, розвиток корпоративної культури та етики, а також взаємодія з громадою.

У першу чергу ефективність використання трудових ресурсів слід розглядати з точки зору класичного розуміння терміну «ефективність», яке визначає його як характеристику, яка ґрунтується на зіставленні загальних результатів діяльності системи, що вивчається, з витратами, необхідним для досягнення цього результату. В цьому випадку система розглядається як результат фізичної та інтелектуальної праці працівників економіки [2]. Таким чином, існує два вимірювання ефективності використання трудових ресурсів. Перший вимірює кількісні та якісні характеристики населення, яке працює, а другий вимірює характеристики соціально-економічних умов, в яких здійснюється трудова діяльність.

При оцінці ефективності використання трудових ресурсів важливо враховувати обидва аспекти оцінки. Це пов'язано з тим, що причини неефективного або ефективного використання трудових ресурсів можуть бути зосереджені в одній або іншій сфері [11, с. 524]. Кваліфікація, яка є сукупністю накопичених знань, навичок і компетенцій, є основним індикатором, що визначає рівень розвитку та можливості використання трудових ресурсів. Одним із основних факторів, що впливає на здатність працівників накопичувати знання, навички та компетенції, є рівень кваліфікації, і те, наскільки відповідність між рівнем кваліфікації та виконуваними працівниками трудовими функціями, значною мірою впливає на відношення працівників до своєї роботи, а також на їх бажання або, навпаки, небажання ефективно працювати. Слід зазначити, що кваліфікація важко виміряти, оскільки це якість. Рівень організації праці має найбільший вплив на ефективність використання трудових ресурсів. Ці фактори включають такі аспекти, як організація виробництва та нормування праці, використані методи мотивації та стимулювання, а також наявність ресурсів для працівників. Оскільки їх основною метою є забезпечення можливості

обліку трудових витрат на досягнення результату праці працівника, нормування праці та організація виробництва відіграють особливу роль у формуванні та оцінці умов праці, оскільки їх основною метою є забезпечення того, щоб керівники могли обґрунтовано визначати необхідну чисельність працівників і оптимізувати використання робочого часу; встановити правильне співвідношення між механізмами мотивації та стимулювання є важливими компонентами організації оплати праці. Зацікавленість працівників у максимальному використанні своїх знань, умінь і компетенцій підвищується за допомогою використання ефективних механізмів мотивації та стимулювання [9].

Аналіз використання трудових ресурсів зазвичай проводиться за такими напрямками: аналіз використання робочого часу; аналіз рівня освіченості працівників; аналіз продуктивності праці; і аналіз оплати праці [13, с.521]. Фонд робочого часу (ФРЧ), який виражається у людиногодинах, дає найбільш повне уявлення про використання трудових ресурсів підприємства. Він складається з кількості працівників (ЧР), кількості днів, відпрацьованих одним працівником за рік (Д) і кількості годин, відпрацьованих одним працівником у день (Г):

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{Г} \quad (1.1)$$

Аналіз рівня освіченості персоналу включає оцінку таких показників: коефіцієнт вищої освіти

$$\text{Коефіцієнт вищої освіти} = \frac{A}{\text{ЗП}}, \quad (1.2)$$

де А означає кількість працівників, які мають вищу освіту;

ЗП – загальна кількість працівників на підприємстві в регіоні.

— Коефіцієнт розвитку кваліфікації:

$$\text{Коефіцієнт розвитку кваліфікації} = \frac{H}{\text{ЗП}}, \quad (1.3)$$

де Н — кількість людей, які пройшли підвищення кваліфікації протягом певного періоду часу;

– Коефіцієнт творчої активності:

$$K_{pa} = RP / ZP, (1.4)$$

де РП — кількість винаходів і раціоналізаторських пропозицій;

– Коефіцієнт нових робочих місць:

$$K_{пк} = П / ЗП, (1.5)$$

де П - кількість працівників, які отримали додаткову кваліфікацію.

Продуктивність праці можна розрахувати за допомогою таких формул:

$$ПП = O : Ч, (1.6)$$

Продуктивність праці одного працівника (ППр) = ППр КФРЧ (1.7), де ПП — це продуктивність праці одного працівника;

Середньооблікова кількість працівників (Ч), О — обсяг реалізованої продукції (обсяг умовно-чистої продукції та чистої продукції), річна продуктивність праці (ППр) і денна продуктивність праці одного працівника (ППд). Такі формули використовуються для аналізу ефективності системи оплати праці:

$$E_{оп} = O : ФОП, (1.8)$$

$$Z_{емн} = ФОП : O (1.9)$$

де E_{оп} — це ефективність оплати праці, в гривнях на одиницю вартості;

Z_{емн} — це зарплатоємність продукції в гривнях на одиницю.

Коефіцієнти обороту приймання, звільнення, загального обороту та плинності також використовуються для аналізу трудових ресурсів [14, 15].

Коефіцієнт обороту приймання можна обчислити за допомогою наступної формули:

$$K_{об.зв} = Чз : Чп$$

де Чп — кількість працівників, прийнятих;

Середньооблікова кількість працівників (Чс)

Коефіцієнт обороту звільнення становить:

$$K_{об.зв} = Чз : Чс (1.11)$$

де Чз - кількість працівників, які були звільнені;

Середньооблікова кількість працівників (Чс)

Визначте коефіцієнт загальної оборотності:

$$K_{\text{заг.}} = (\text{Чп} + \text{Чз}) : \text{Чс} \quad (1.12)$$

де Чп - кількість прийнятих працівників, а Чз - кількість звільнених.

Середньооблікова кількість працівників визначається як Чс.

Ми повинні визначити коефіцієнт плинності:

$$K_{\text{пл}} = (\text{Чзвб} + \text{Чзптд}) : \text{Чс} \quad (1.13.)$$

де Чс — середня робоча сила;

Чзвб — кількість співробітників, які були звільнені за власним бажанням;

Чзптд — це кількість працівників, які були звільнені за порушення трудових правил.

Таким чином, для оцінки ефективності використання трудових ресурсів необхідно провести комплексний аналіз кожного компонента. У процесі розвитку аграрного ресурсного потенціалу України роль трудових ресурсів залишається важливою для розвитку аграрного сектору. Оскільки оснащення трудових ресурсів новітньою технікою та підвищення рівня механізації, електрифікації та автоматизації основних трудових процесів відбувається повільними темпами або взагалі не відбувається. Оскільки трудомісткість сільськогосподарської продукції збільшується, що, як правило, супроводжується більшим попитом на робочу силу, ніж на засоби виробництва, ця ситуація вимагає все більшого застосування висококваліфікованої праці в процесі розвитку аграрного ресурсного потенціалу України. Отже, інвестиції в трудові ресурси повинні підвищити сприйнятливість людей до нових наукових ідей і технологічних нововведень. Це підвищить адаптаційний потенціал аграрного сектору та його здатність адаптуватися до постійних змін. В іншому випадку накопичені трудові ресурси не можуть бути використані, а суспільна

потреба в якісних і достатніх кількостях трудових ресурсів не може бути задоволена. Фактично, поглиблення цих структурних розбіжностей у процесі відтворення призведе до втрати інвестованих коштів у аграрному секторі. Соціальне партнерство є основним засобом забезпечення взаємодії всіх рівнів інвестування в трудові ресурси. Це система відносин між працівниками, роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування. Його мета полягає в тому, щоб забезпечити узгодження інтересів працівників і роботодавців щодо регулювання трудових відносин та інших пов'язаних з ними відносин.

1.3.Методичні підходи до оцінювання використання трудових ресурсів підприємства.

Трудовий ресурс є одним із найважливіших ринкових ресурсів і провідною перевагою конкурентної боротьби в умовах жорсткої конкуренції, коли компанії повинні не лише завоювати місце на ринку, але й продовжувати працювати успішно. Основними завданнями для забезпечення ефективного використання наявних ресурсів і результативності виробничо-господарської діяльності підприємства в умовах кризи є оцінка накопиченого трудового ресурсу, розробка планів розвитку його залучення до виробничо-господарської діяльності та створення відповідної системи та механізму управління трудовими ресурсами. Розробка програми підвищення кваліфікації, а також узгодження управлінських рішень щодо перспектив впровадження нових технологій і адаптації трудових ресурсів до зміни функцій є важливими компонентами в цьому контексті.

Ви можете структурувати та групувати методи оцінки трудового потенціалу різних рівнів після вивчення літератури. Отже, для оцінки трудового потенціалу використовується наступний метод: інтегральний метод дозволяє отримати результат у вигляді одного показника, який об'єднує якісні та кількісні оцінки структурних компонентів складного явища.

Бальна оцінка компонентів — це метод, у якому кожен компонент представлений кількісними значеннями в певних межах; індексний метод — це метод, який дозволяє переводити і оцінювати якісні показники в кількісні значення шляхом порівняння фактичних значень з нормованими значеннями; і кластерний аналіз — це метод, у якому є еталони, які мають високі, середні та низькі значення.

Витратний підхід, порівняльний підхід і результативний підхід є трьома основними підходами до оцінки трудових ресурсів підприємства. (Рис.1.2.).

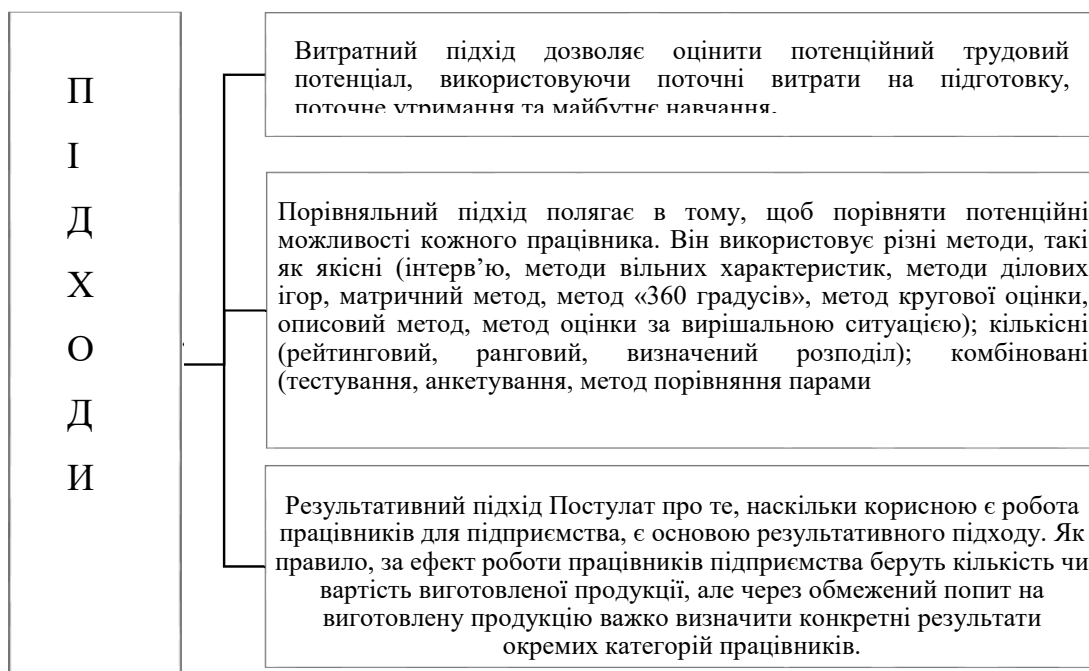


Рис. 1.2 Наукові підходи до оцінювання трудових ресурсів

Показники продуктивності та орієнтири залежать від галузі. Базові показники вже встановлені на деяких підприємствах. Наприклад, працівники служби обслуговування клієнтів мають часові рамки для визначення тривалості «продуктивного» дзвінка. Більшості компаній потрібно визначити конкретні цілі. На деяких робочих місцях, таких як служба обслуговування споживачів, працівники не дуже контролюють свою продуктивність, оскільки вони залежать від кількості дзвінків, які вони отримують.

У широкому розумінні ефективність — це загальна продуктивність людської діяльності. Вона показує, скільки ресурсів було витрачено та

скільки корисного результату було отримано. Таким чином, співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості затраченої праці називається ефективністю праці. Таким чином, зростання ефективності праці означає більше продукції при тих самих або менших витратах праці. Основними показниками ефективності використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних професій і категорій, рівень кваліфікації та освіти, витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також інформація про рух персоналу підприємства. Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація з оперативних і бухгалтерських звітів, дані табельного обліку, первинні документи, хронометраж і фотографії робочого дня, а також позаоблікові матеріали, такі як протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється наступним чином, відповідно до методів, розглянутих у науковій літературі (рис. 1.2).

Розглянемо більш детально критерії ефективності використання трудових ресурсів компанії.

Загальна (фактична) чисельність працівників підприємства — це кількість працівників, які зараз працюють на підприємстві. Коли мова йде про оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, це важливий показник, який повинен бути визначений першим. На його основі визначаються коефіцієнти, необхідні для проведення аналізу, наступні. Загальна чисельність працівників сама по собі не є важливою, оскільки вона не показує, наскільки ефективно використовується персонал.

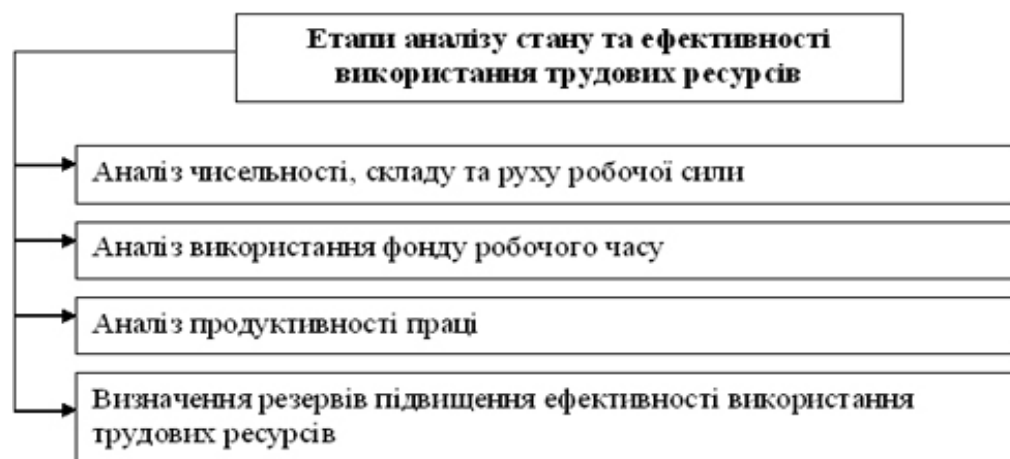


Рис.1.2. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві[21]

Середньомісячна облікова чисельність працівників визначається шляхом підсумовування загальної кількості працівників облікового складу за всі дні місяця, включаючи вихідні та святкові дні, а потім ділення цієї суми на кількість днів місяця.

Середньооблікова чисельність працівників підприємства за квартал (рік) визначається шляхом підсумовування середньооблікової чисельності працівників за всі місяці цього кварталу (року) і розподілу цієї суми на 3. Коефіцієнт рентабельності персоналу - це відношення річного прибутку від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників. Отже, цей показник дозволяє визначити прибуток, який працівник приносить компанії. Коефіцієнт рентабельності персоналу повинен бути максимальним, але для цього потрібно або збільшити прибуток компанії, або скоротити штат працівників. Дохід від реалізації продукції на одного працівника – це відношення річного доходу підприємства від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників. Цей показник, який схожий на попереній, показує, наскільки середньостатистичний працівник бере участь у доходах компанії. Для оцінки руху кадрів використовуються наступні коефіцієнти: коефіцієнт обороту прийому, який є відношенням кількості нових працівників до середньоспискової чисельності працівників; коефіцієнт обороту вибуттю, який є відношенням кількості працівників, звільнених за рік до середньоспискової чисельності працівників; і коефіцієнт плинності кадрів, який є відношенням кількості працівників, звільнених

За допомогою цих коефіцієнтів можна дослідити рух кадрів компанії. Так, коефіцієнти обороту з прийому та вибуттю дозволяють оцінити динаміку зміни кількості працівників на підприємстві та визначити, на якій стадії розвитку воно знаходиться.

Залежно від типу зв'язків між ресурсами, процедурами та отриманими результатами методи оцінки можна класифікувати відповідно до різних критеріїв. Якщо оцінка проводиться з точки зору ефективності понесення витрат на формування трудового потенціалу підприємства, то очевидно, що його вартість оцінюється тільки після того, як все сталося. Можна стверджувати лише про можливість застосування поточної оцінки вартості об'єктів, коли враховується лише поточний стан ринку в певному регіоні. Очевидно, що можлива вартість розраховується аналітиком апріорно, коли вони обчислюють майбутню корисність використання трудового потенціалу підприємства, тобто обчислюють розмір чистого потоку капіталу, який інвестор-власник отримає від трудових ресурсів. Витратний, порівняльний і результатний підходи до оцінки вартості потенціалу є трьома традиційними підходами до оцінки вартості потенціалу, і це доцільно зробити.

Всі три методи вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства можуть бути використані для оцінки можливостей їх використання [22]. Економічні основи трьох наведених підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства можна коротко пояснити таким чином: витратний (майновий) підхід визначає вартість трудового потенціалу підприємства за сумою витрат, пов'язаних із його формуванням і використанням; порівняльний (ринковий) підхід визначає вартість на основі зіставлення з подібними підприємствами, які вже були предметами ринкових угод; і результатний (дохідний) підхід

Вивчення кількості, структури та динаміки витрат робочої сили є частиною оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Підприємство повинно проаналізувати фактори, що впливають на зниження ефективності використання своїх трудових ресурсів під час цієї оцінки наявних трудових ресурсів. Методи економічного та статистичного аналізу, які широко застосовуються на вітчизняних підприємствах, можна використовувати для визначення елементів, які знижують ефективність використання трудових ресурсів. Аналіз забезпеченості підприємства

трудовими ресурсами та ефективності їх використання є вихідними даними для надання такої оцінки. Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація з оперативних і бухгалтерських звітів, дані табельного обліку, первинні документи, хронометраж і фотографії робочого дня, а також позаоблікові матеріали, такі як протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо. Оцінка забезпеченості робочою силою підприємства надає інформацію про чисельність персоналу різних професій і категорій, рівень кваліфікації та освіти, витрати робочого часу, кількість продукції чи виконаних робіт, а також інформацію про рух персоналу. Метою аналізу забезпеченості трудовими ресурсами підприємства є виявлення внутрішніх резервів для економії робочої сили шляхом більш ефективного розміщення, завантаження та використання працівників відповідно до їхньої професії, спеціальності та кваліфікації.

Оскільки ролі та значення кожної категорії персоналу у виробничій діяльності підприємства різні, аналіз чисельності персоналу проводиться як в цілому, так і за кожною категорією персоналу окремо. Аналіз чисельності працівників дозволяє визначити абсолютну та відносну забезпеченість підприємства кадрами, а також вплив зміни чисельності працівників на виконання виробничої програми. При оцінці забезпеченості робочою силою підприємства важливим є вивчення руху робочої сили[24].

У періоди зростання компанії кількість нових працівників перевищує кількість вибулих; однак у періоди спаду компанії кількість нових працівників зменшується. Обидві частини мають бути приблизно однаковими, якщо компанія успішно працює.

Коефіцієнт плинності кадрів підприємства може багато сказати про його стан. Якщо цей показник високий, це може свідчити про те, що працівники незадоволені своїми умовами праці, що може бути пов'язано з низькою оплатою праці, роботою в надурочний час, поганими взаємовідносинами в колективі тощо. З іншого боку, коефіцієнт постійності кадрів вказує на рівень задоволення умовами праці. Чисельність робітників, кількість

відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік і середня тривалість робочого дня складають фонд робочого часу (ФРВ).

Показник, відомий як трудомісткість, визначає кількість робочого часу, необхідного для виконання певних технологічних операцій або виробництва певної вартості. Виробіток на одного працівника – це показник, який показує, скільки продукції виробляє один середньосписковий працівник.

Коефіцієнт вказує на методи, які можна використовувати для збільшення обсягу випуску товарів. Так, низький коефіцієнт вказує на те, що працівники неефективно використовують свої трудові ресурси. Якщо цей коефіцієнт дуже високий, це може означати, що працівники перевантажені, і штат працівників повинен розширитися.

Середньообліковий працівник виробляє певну кількість товарів за одиницю часу, відомий як продуктивність праці. Таким чином, для аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві було розроблено критерії. Ці критерії дають найбільш повну характеристику стану використання трудових ресурсів на підприємстві.

Збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва залежить від достатньої забезпеченості підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціонального використання та високого рівня продуктивності праці.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

2.1 Загальна економічна характеристика підприємницької структури ТзОВ «ДАНУТА»

У Жовкві, Львівської області, на вулиці Лесі Українки 139, знаходиться товариство з обмеженою відповідальністю (ТзОВ) «Данута», яке займається переробкою сільського господарства та вже багато років займає

1.	Виручка від реалізації, тис. грн	4721,8	5119,0	5920,0	1198,	2125,4	801,0	115,6
2	Собівартість від реалізації товарів, тис. грн..	3827,	44075,8	4402,0	574,6	115,0	326,2	108,0
3.	Прибуток від реалізації, тис. грн	894,4	1043,2	1518,0	623,6	169,8	474,8	1455
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	214,66	250,36	364,32	149,66	169,7	113,96	1455
5.	Рівень рентабельності	0,19	0,20	0,26	-	0,07	-	0,05
6.	Середньооблікова чисельність працівників, чол	80	70	65	-15	81,25	-5	92,86

Протягом досліджуваного періоду середньооблісна чисельність працівників ТОВ «Данута» коливалася, зменшившись у 2019 році на 5 працівників у порівнянні з 2021 роком і склавши 92,86%. Зростання таких основних економічних показників, як виручка від реалізації, валовий прибуток і чистий прибуток, що збільшуються з кожним роком, свідчить про те, що ТОВ «Данута» знаходиться у стійкому економічному стані.

Таблиця 2.2 – Динаміка руху трудових ресурсів підприємства

	Показники	2019р.	2020р.	2021р.	2021р. до 2019р.		2021р. до 2020р.	
					(+, -)	%	(+, -)	%
1.	Виручка від реалізації, тис. грн.	4721,8	5119,0	5920,0	1198,2	125,4	801,0	115,6
2.	Собівартість від реалізації товарів, тис. грн.	3827,4	4075,8	4402,0	574,6	115,0	326,2	108,0
3.	Прибуток від реалізації, тис. грн.	894,4	1043,2	1518,0	623,6	169,8	474,8	145,5
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	214,66	250,36	364,32	149,66	169,7	113,96	145,5
5.	Рівень рентабельності, %	0,19	0,20	0,26	-	0,07	-	0,05
6.	Середньооблікова чисельність працівників, чол.	80	70	65	-15	81,25	-5	92,86

Для проведення аналізу трудових ресурсів підприємства потрібно визначити кількість працівників підприємства та порівняти цю цифру з потребами. Протягом аналізу середньооблікова чисельність працівників ТЗОВ «Данута» коливалася. У 2021 році вона зменшилася на 5 чоловік порівняно з 2020 роком і склала 92,86%.

Усі основні економічні показники, які були проаналізовані, показують, що ТОВ «Данута» знаходиться у стійкому економічному становищі. Це демонструє зростання виручки від реалізації, валового прибутку та чистого прибутку щороку.

2.2. Оцінка стану використання трудових ресурсів у діяльності

сільськогосподарських підприємств Львівської області

Чисельність, динаміка чисельності, плинність кадрів, наявний трудовий стаж, стать, вік, професійно-кваліфікаційні характеристики та структура робочих місць є важливими показниками стану трудових ресурсів підприємства [13, с.167]. Аналіз трудових ресурсів підприємства передбачає визначення кількості працівників підприємства та порівняння цієї кількості з потребами. Таблиця 2.2 показує динаміку руху трудових ресурсів ТОВ «Данута».

Таблиця 2.2. Динаміка руху трудових ресурсів підприємства

Показник	2019р.	2020р.	2021р.	Зміни					
				2020р. до 2019р.		2021р. до 2020р.		2021р. до 2019р.	
				чол.	%	чол.	%	чол.	%
Чисельність персоналу на початок року	82	80	70	-2	97,6	-10	87,5	-12	85,4
Прийняті на роботу	4	5	3	1	125	-2	60,0	-4	75,0
Вибули	3	5	2	2	166,6	-3	40,0	-1	66,6
У тому числі:									
за власним бажанням	2	3	1	1	150	-2	33,3	-1	50,0
звільнені за порушення трудової дисципліни	1	2	1	1	200	-1	50,0	0	100,0
Чисельність персоналу на кінець року	83	80	71	-3	103,7	-9	88,7	-12	85,5
Середньооблікова чисельність персоналу	80	70	65	-10	87,5	-5	92,8	-15	81,2
Коефіцієнт обороту з прийняття працівників	5,00	7,14	4,61	2,14		-2,53		-0,39	
Коефіцієнт обороту зі звільнення працівників	2,5	3,75	1,54	1,25		-2,21		-0,96	
Коефіцієнт плинності кадрів	3,75	7,14	3,07	3,39		-4,07		-0,68	

Відповідно до даних таблиці 2.2, кількість співробітників ТзОВ

На початку 2021 року «Данута» становила 70 осіб, що менше на 12 осіб (85,4%) у 2019 році. З 2020 року вона знизилася на 10 осіб і склала 87,5% відповідно. У порівнянні з 2019 роком кількість прийнятих на роботу зменшилася на 1 особу і склала 75,0 відсотка, а з 2020 роком зменшилася на 2 особи і склала 60,0 відсотка. Зокрема, у 2021 році вибуло 2 особи, що менше на 1 особу (66,6%) і на 3 особи (40%).

Забезпеченість ТзОВ «Данута» трудовими ресурсами представлена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. Забезпеченість ТзОВ «Данута» трудовими ресурсами

Категорії працівників	2020 р.	2021р.	Питома вага,% 2020 р.	Питома вага,% 2021 р.
Середньооблікова чисельність працівників, в тому числі:	70	65	100	100
Керівники	4	4	5,7	6,1
Фахівці	6	5	8,6	7,7
Службовці	5	4	7,1	6,2
Робітники	55	52	78,6	80,0

Середньооблікова чисельність трудових ресурсів у 2021 році становила 65 осіб, менше на 5 осіб порівняно з 2020 роком, як показано в таблиці 2.3. У 2021 році з загальної чисельності працівників 6,1% припадають на керівників, 7,7% на фахівців, 6,2% на службовців і 80,0% на робітників. Як показав аналіз питомої ваги категорій працівників у 2021 році порівняно з 2020 роком, не було помітних змін. Питома вага робітників зросла незначно на 1,4 відсотка та керівників на 0,4 відсотка, тоді як питома вага фахівців зменшилася на 1,1% і службовців на 0,9 відсотка відповідно.

Вік, стаж роботи, освіта та інші фактори мають вирішальний вплив на рівень кваліфікації працівника. Таким чином, дані характеристики повинні бути враховані під час аналізу трудових ресурсів. На нашу думку, найкращим

варіантом будуть працівники середньої вікової групи, які вже мають досвід роботи. Важливим фактором є також рівень освіти, який дає працівникам більшу кваліфікацію. На сьогоднішній день не всі працівники з вищою освітою можуть працювати на керівні посади. Таблиця 2.4 містить якісний склад трудових ресурсів ТзОВ «Бровари Пластмас».

Як показано в таблиці 2.4, ТзОВ «Данута» в основному має працівників у віці від 30 до 50 років. Таким чином, у 2019 році 37,1% працівників віком від 30 до 40 років працювали, а 31,4% — віком від 40 до 50 років. За період дослідження частка працівників віком від 20 до 30 років зменшилася. В той же час слід зазначити, що частка працівників віком від 50 до 60 років зросла з 19,5 % у 2019 році до 22,9 % у 2021 році. Це пояснюється тим, що більшість людей у цій віковій групі не бажають кардинальних змін.

Такі показники, як рівень освіти працівників, характеризуються позитивною динамікою. Згідно з аналізом, у 2021 році частка працівників із незакінченою середньою освітою зменшилася до 8,6 відсотка, порівняно з аналогічним показником у 2019 році 26,8 відсотка. З іншого боку, у 2021 році частка працівників із середньою, середньою спеціальною та вищою освітою зросла до 80%, порівняно з 61% у 2019 році. Це є позитивною динамікою, яка вказує на розвиток професіоналізму.

Таблиця 2.4 – Якісний склад трудових ресурсів ТзОВ «Данута»

Групи працівників	2019р.	2020 р.	2021 р.	Питома вага, %, 2019р.	Питома вага, %, 2020р.	Питома вага, %, 2021р.
За віком, років:						
від 20 до 30	8	10	6	9,8	12,5	8,6
від 30 до 40	36	30	26	43,9	37,5	37,1
від 40 до 50	22	22	22	26,8	27,5	31,4
від 50 до 60	16	18	16	19,5	22,5	22,9

Разом	82	80	70	100	100	100
За освітою:						
незакінчена середня	22	12	6	26,8	15,0	8,6
середня, середня спеціальна	50	60	56	61,0	75,0	80,0
вища	10	8	8	12,2	10,0	11,4
Разом	82	80	70	100	100	100
За трудового стажу, років:						
до 5	6	4	4	7,3	5,0	5,7
від 5 до 10	32	32	30	39,0	40,0	42,7
від 10 до 15	22	22	20	26,8	27,5	28,6
від 15 до 20	12	10	6	14,6	12,5	8,7
понад 20	10	12	10	12,2	15,0	14,3
Разом	82	80	70	100	100	100

На основі аналізу трудових ресурсів підприємства за стажем у 2021 році було виявлено, що працівники віком від 5 до 10 років мають найвищу питому вагою 42,7%, а працівники віком від 10 до 15 років мають найвищу питому вагою 28,6%.

У структурі трудових ресурсів працівники зі стажем до 5 років мають найменшу питому вагою 5,7%. Працівники компанії можуть бути звільнені з різних причин: за власним бажанням, через скорочення штату, після закінчення терміну дії трудового договору, іноді через порушення трудової дисципліни та з інших причин.

Таким чином, стан трудових ресурсів суттєво змінюється в результаті руху робочої сили.

Зміна продуктивності праці, як наслідок діяльності підприємства, є важливим показником ефективності використання трудових ресурсів виробництва. Продуктивність праці показує ефективність виробництва та залежить від кількості продукції, часу витраченого на виробництво або витрат праці на одиницю продукції [17, с.134].

Показники середньорічного, середньоденного та середнього виробництва

продукції є важливими показниками оцінки продуктивності праці. Даний показник залежить від кількості робочого часу та обсягу випущеної продукції. Таблиця 2.5 містить аналіз продуктивності праці ТзОВ «Данута».

Таблиця 2.5. Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці ТзОВ «Данута»

Показник	Значення показника		Зміна	
	2020р .	2021р .	(+, -)	%
Середньорічна чисельність персоналу (ЧП)	70	65	-5,0	92,8
У тому числі робітників (ЧР)	55	52	-3,0	94,5
Питома вага робітників у загальній чисельності працівників (Уд)	78,6	80,0	1,4	101,8
Відпрацьовано днів одним робочим за рік (Д)	204	210	6,0	102,9
Відпрацьовано годин усіма робітниками, год (ФРЧ)	114240	109200	-2400	97,32
Середня тривалість робочого дня, год (Т)	8,0	8,0	0	100,0
Обсяг продукції в порівнянних цінах цінах, тис. грн. (ОП)	15130,0	17230,5	2100,5	113,88
Середньорічне виробництво одного працівника, тис.грн. (РВ)	210,13	265,1	4,9	122,67
Виробіток робітника:				
середньорічний, тис. грн. (РВ ')	275	331,4	5,6	120,50
середньоденний, грн. (ДВ)	1348	1578	23,0	117,06
середньогодинний, грн. (ГВ)	168,5	197,3	2,85	116,91

$$РВ = УД * Д * Т * ГВ (2.1),$$

де УД - питома вага робітників у загальній чисельності персоналу,
%; Д - кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік;
Т - середня тривалість робочого дня, год.;
і ГВ - середньогодинний виробіток робітника, грн.

Розрахуємо вплив цих елементів за допомогою абсолютних різниць.

Згідно з даними таблиці 2.5, ми бачимо, що середньорічний виробіток одного працівника у 2021 році зріс на 5,8 тис. грн., або на 21,8%, за рахунок змін, пов'язаних із: а) питомою вагою працівників у загальній чисельності працівників підприємства:

$$\Delta ГВ (Уд) = (1,4) * 210 * 8,0 * 19,7 = 46334,4 \text{ грн.}$$

Це означає, що загальна питома вага працівників зросла на 1,4%, що призвело до зростання середньорічного доходу працівника на 46334,4 грн.

б) Загальна кількість робочих днів одним робочим за рік становить $80,0 * (6) * 8,0 * 19,7 = 75648$ грн.

Це означає, що річна кількість відпрацьованих днів одним працівником зросла на 6 днів, що призвело до підвищення продуктивності праці працівника на 75648 грн.

в) наш робочий день не змінився. Середньогодинний виробіток працівників становить $ГВ (ГВ) = Уд1 * Д1 * Т1 * ГВ (2.3)$

$$ГВ (ГВ) = 80,0 * 210 * 8,0 * 2,85 = 383040 \text{ грн.}$$

Це означає, що продуктивність праці одного працівника зросла на 383040 грн. завдяки збільшенню середнього денного доходу працівника на 2,85 грн. Перевіримо правильність обчислень:

$$\Delta ГВ_{заг} = \Delta ГВ(Уд), \Delta ГВ(Д), \Delta ГВ(Т) \text{ і } \Delta ГВ(ГВ) (2.4).$$

Значення $\Delta ГВ_{заг}$ становить: 46334,4, 75648, 383040, що становить 505022,4 грн.

Отже, аналіз факторів, що впливають на продуктивність показав, що для підвищення цього показника необхідно враховувати наступні фактори: середньорічну чисельність персоналу, відпрацьований час працівників, виробіток працівника та інші фактори.

Так, кількість робітників залежить від ручної праці, але сучасні технології повинні скоротити складні та трудомісткі процеси виробництва.

Зменшення витрат живої праці на виробництво одиниці продукції (трудомісткість) і кількості продукції, виробленої за одиницю часу, що припадає на одного працівника (виробіток), можна очікувати завдяки впровадженню вищезазначених заходів. $V = Q / T$, (2,5) — це значення рівня продуктивності праці.

В 2020 році було $15130000 / 114240 = 132,4$ грн. на годину, а в 2021 році $17235000 / 109200 = 157,8$ грн. на годину, де $m = T/Q$, 2,6.

де m - трудомісткість. У 2020 році значення m було $114240/15130000 = 0,007$, а в 2021 році значення m було $109200/17235000 = 0,006$.

Ми розглянемо, як компанія використовує фонд робочого часу (ФРЧ). Розрахунок залежить від фактичного часу роботи, який записується в відповідних табелях. При цьому необхідно враховувати втрати робочого часу, такі як чергові відпустки, додаткові відпустки, відпустки по пологах, прогули, простої, лікарняні та інші. Втрата робочого часу може статися не з вини працівника; це може статися через проблеми, пов'язані з технологією та технікою, такі як відсутність електроенергії, нестача сировини, поломки обладнання тощо. Можна розрахувати фонд робочого часу як для підприємства в цілому, так і для кожного працівника. Табелі обліку фактично відпрацьованого часу та нормативні документи використовуються для проведення аналізу використання фонду робочого часу. У таблиці 2.6 представлено аналіз використання фонду робочого часу ТзОВ «Данута» за період 2019–2021 років.

Таблиця 2.6. Динаміка використання фонду робочого часу на ТзОВ
«Данута»

Показники	2019р.	2020р.	2021р.	Зміни (+, -)					
				2020р. до 2019р.		2021р. до 2020р.		2021р. до 2019р.	
				Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Середньорічна чисельність робітників (ЧР), чол.	80	70	65	-10	85,4	-5	92,8	-15	81,3
Відпрацьова ноднів одним робочим за рік (Д)	215	204	210	-11	94,9	6	102,9	-5	97,7
Відпрацьова ногодин одним робітником за рік (Г)	1720	1632	1680	-88	94,9	48	102,9	-40	97,7
Середня тривалість робочого дня (Т), год.	8,0	8,0	8,0	0		0		0	
Загальний фонд робочого часу(ФРЧ), год.	13760 0	11424 0	10920 0	-23360	83,0	-5040	95,6	-28400	79,4

Як видно, фонд робочого часу залежить від чисельності працівників, середньорічної кількості робочих днів одним працівником і середньої тривалості робочого дня.

$ФРЧ = ЧР * Д * Т$, (2.7) — це формула для розрахунку ФРЧ.

Де ЧР - кількість працівників,

Д - дні в році, а Т - тривалість робочого дня.

Для аналізу фонду робочого часу ми використовуємо метод абсолютних різниць:

$ФРЧ (2018 \text{ р.}) = 70 * 204 * 8,0 = 114240 \text{ люд. год.}$

$ФЧ \text{ чр} = (65 - 70) * 204 * 8,0 = - 8160 \text{ людей на рік.}$

Це означає, що ФРЧ знизився на 8160 годин через скорочення на 5 працівників.

$\text{ФЧ д} = 65 * (210 - 204) * 8,0 = + 3120$ людина на рік.

Збільшення робочих днів на 6 означає збільшення ФРЧ на 3120 годин. У зв'язку з тим, що наш робочий день не змінився, це не вплинуло на ФРЧ. ФРЧ у 2021 році становить $65 * 210 * 8,0 = 109200$ людей на годину.

Перевірка: $114240 - 8160 + 3120 = +109200$ люд-год.

Згідно з аналізом фонду робочого часу, чисельність працівників має значний вплив на цей показник. Слід зазначити, що скорочення працівників має негативний вплив на фонд робочого часу, тоді як збільшення працівників має позитивний вплив.

2.3. Аналіз чинників впливу на ефективність використання трудових ресурсів у діяльності сільськогосподарських підприємств Львівської області на прикладі ТзОВ «Данута»

Крім того, ефективність використання трудових ресурсів значною мірою залежить від використання робочого часу. Визначення втрат робочого часу, а також визначення факторів, які сприяють цьому явищі, дозволяє вирішити конкретну проблему. Це можна зробити, проаналізувавши використання робочого часу ТзОВ «Данута», як показано в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Дані використання робочого часу ТзОВ «Данута»

Показник	2020р.	2021р.	Відхилення,% до 2018р.
Середньооблікова чисельність робітників, чол.	70	65	81,3
Час, відпрацьований робітниками, люд.-год.	114240	109200	95,6

Неявки на роботу, люд.-год. в тому числі:	4040	3768	93,2
Додаткові відпустки з дозволу адміністрації	60	160	266,7
Чергові відпустки	2880	2580	89,5
Через хворобу	1070	960	89,7
Прогоули	10	20	200
Цілодобові простої	10	24	240
Внутрішньозмінні простої	10	24	240

Проведений аналіз показує загальне скорочення неявок на роботу на 93,2% у 2021 році порівняно з 2020 роком. При цьому додаткові відпустки з дозволу адміністрації значно зросли в часі (266,7%), а втрата робочого часу через прогули, цілодобові простої та внутрішньозмінні простої зросла на 200% у 2021 році, 240% у 2020 році та 240% у 2020 році відповідно. Це вказує на низьку кваліфікацію та проблеми з технологією.

Отже, втрати робочого часу є результатом впливу як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. Кожну втрату потрібно ретельно оцінити, але особливу увагу потрібно приділити втратам, які найбільше впливають на бізнес, тобто ті, які безпосередньо залежать від нього. Таким чином, це дозволить підприємствам підвищити продуктивність праці, що призведе до збільшення об'ємів виробництва та прибутку, а також до покращення показників ефективності використання трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

3.1. Основні актуальні підходи підвищення якості трудових ресурсів підприємницької структури.

Найважливішим економічним питанням, яке вимагає уваги всіх науковців і практиків, є ефективність використання трудових ресурсів. Він добре відомий як показник ефективності використання трудових ресурсів. Це виражається в досягненні найбільшого ефекту при мінімальних витратах трудових ресурсів і вимірюється як відношення результату до витрат живої праці у всіх сферах діяльності, включаючи матеріальне виробництво, невиробниче виробництво, суспільне, колективне та приватне виробництво [18, с.237].

Вважається, що персонал є тим, хто може надати компанії переваги, такі як гнучкість, адаптивність, здатність до навчання та чутливість до змін зовнішнього середовища. Трудовий потенціал є однією з найважливіших характеристик персоналу як одного з ресурсів, пов'язаного з виконанням покладених на нього функцій і досягненням цілей перспективного розвитку компанії. Що стосується переваг використання цієї категорії у науковому дослідженні, то можна сказати, що трудовий потенціал може використовуватися як реальний інструмент для управління персоналом компанії. У цьому сенсі важливо визначити структуру трудового потенціалу працівників промислового підприємства. У цій роботі структуру трудових потоків можна класифікувати в двох семи вимірах. Елементарна частина включає елементи, такі як кваліфікація, демографія, соціальні та культурні характеристики, а також динамічна частина, яка відображає види рухів як усередині, так і поза кадровим потоком. Таким чином, трудовий потенціал персоналу промислового підприємства розглядається як сукупність взаємодіючих потоків кількісних і якісних характеристик підприємства, упорядкованих у певному співвідношенні. Ці якості створюють інтеграційні якості, які змінюються під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів і використовуються для управління процесом прийняття рішень щодо вирішення

завдань управління персоналом. Таким чином, забезпечується можливість визначити характеристики трудового потенціалу персоналу промислового підприємства, об'єктивно оцінити його рівень і систематизувати процес управління даними потоками на основі аналізу їх характеристик і показників. В роботі було виявлено, що традиційні методи управління трудовим потенціалом персоналу гальмують процеси формування та розвитку персоналу. Набуває актуальності необхідність використання комплексного підходу до управління трудовим потенціалом персоналу, який враховує динамічність усіх складових трудового потенціалу персоналу та передбачає управління їх рухом. Оскільки металургійна галузь характеризується високим науково-технологічним рівнем виробництва продукції, необхідно використовувати логістичний підхід для управління трудовим потенціалом персоналу. Таким чином, компанії металургійної галузі постійно потребують висококваліфікованих працівників. Основною метою використання логістичного підходу до управління трудовим потенціалом персоналу є забезпечення підприємства необхідною кількістю, місцем і кваліфікацією кадрів у потрібний час (враховуючи поточні та майбутні потреби в людських ресурсах), у потрібній кількості (для виконання конкретних завдань) і за найнижчими можливими витратами (для оплати праці та інших витрат на утримання персоналу). Узагальнюючи різні підходи до визначення таких понять, як управління трудовим потенціалом, управління персоналом, логістичний менеджмент (або логістичне управління), логістична система та трудова логістика, ми визначили сутність логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства як системний, планомірно організований вплив на сукупність вхідних, вихідних і внутрішніх потоків кількісних і якісних характеристик персоналу, щоб забезпечити ефект. Згідно з концепцією логістичного управління трудовим потенціалом промислового підприємства, запропонований концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом підприємства, який дозволяє обґрунтувати вплив на вхідні, вихідні та внутрішні потоки кількісних і якісних характеристик персоналу за допомогою факторів, методів і інструментів управління. Мета цього підходу полягає в тому, щоб забезпечити ефективне використання та

розвиток потенціалу.

В процесі аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТзОВ «Данута» важливо приділяти велику увагу аналізу використання робочого часу, виявлення та запобігання втратам робочого часу, визначення факторів, які сприяють простоям, а також аналізу динаміки трудових ресурсів, включаючи прийняття та вибуття працівників.

Таким чином, підприємства також стикаються з деякими труднощами щодо ефективного використання своїх трудових ресурсів. На нашу думку, на підприємстві не існує ефективної політики кадрів, яка б враховувала професійні особливості кожного працівника. Хоча щорічна атестація працівників допомагає визначити, наскільки добре навчені вони. За результатами атестації створюється план підготовки та підвищення кваліфікації персоналу, а потім відбувається перестановка персоналу. Продовження активної кадрової політики та створення умов для творчої та ініціативної діяльності працівників повинно бути головним завданням керівництва підприємства [19].

Наразі сільськогосподарські підприємства стикаються з такими проблемами, як постійне скорочення персоналу. Хоча це незначне зростання, ймовірність звільнення працівників зростає.

У результаті позитивних змін на підприємстві зменшилася частка працівників з незакінченою середньою освітою, але зберігається значна частка працівників з середньою освітою. Тому керівництво підприємства повинно сприяти підвищенню рівня освіти своїх працівників і збільшити кількість працівників з вищою освітою.

Ступінь використання резервів впливає на продуктивність праці. Як правило, підприємства працюють, щоб підвищити продуктивність працівників, а не збільшити прибуток. Незважаючи на те, що існує зв'язок між прибутковістю підприємства та продуктивністю праці [20, с. 43].

Аналіз продуктивності праці показує, що його можна підвищити за рахунок збільшення кількості відпрацьованих днів працівниками на рік, а також середнього денного виробітку, як показано попереднім аналізом. Режим економії є важливою частиною підвищення продуктивності праці та, як

наслідок, підвищення ефективності виробництва. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів в значній мірі залежить від кращого використання основних фондів і капітальних вкладень, спрямованих на розвиток. При цьому особливо важливо дотримуватися оптимальної інвестиційної політики. Використовуючи створений виробничий потенціал, необхідно досягти ритмічності виробництва, максимально використовувати устаткування, значно підвищувати змінність його роботи та збільшити виробництво продукції з кожної одиниці устаткування в промисловому виробництві. Це зростання також значною мірою залежить від кращого використання основних фондів і капітальних вкладень, спрямованих на його розвиток.

При цьому підприємство повинно розвиватися швидше. Організаційно-економічні фактори, включаючи управління, відіграють важливу роль у підвищенні продуктивності праці.

У першу чергу це стосується розвитку та вдосконалення самих структур і методів управління, планування та прогнозування економічного стимулювання всього господарського механізму, який є частиною планування.

3.2. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів

Удосконалення ефективності використання трудових ресурсів призводить до підвищення продуктивності праці, скорочення персоналу та економії фонду заробітної плати [21, с.185]. Покращення організації та обслуговування робочих місць, оптимізація передового досвіду, впровадження прогресивних методів нормування праці, підвищення дисципліни з праці, підвищення кваліфікації працівників, матеріальне та моральне стимулювання праці та багато іншого є основними методами підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Причому необхідно розглядати ефективність використання трудового потенціалу в двох аспектах. Перший стосується ефективності роботи персоналу

підприємства, а другий стосується ефективності управління формуванням і реалізацією кадрового потенціалу. Три основні системи показників ефективності можна використовувати на рівні підприємства для оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Одна система базується на кінцевих результатах діяльності підприємства та включає такі показники, як прибуток до оподаткування, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виручка від реалізації, обсяг виробництва, якість продукції тощо. Інша система базується на результативності, якості та складності трудової діяльності.

Зосередимося на дослідженні якості, результативності та складності трудової діяльності. Ці показники включають продуктивність праці, темпи зростання продуктивності праці та заробітної плати, а також трудомісткість продукції. Продуктивність праці є важливою характеристикою. Чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці та обсяг виробництва продукції залежать від її рівня та динаміки. Продуктивність праці, яка визначає становище держави, окремої галузі або підприємства, була і залишається одним із основних факторів, які визначають науково-технічний прогрес суспільства [2]. Таблиця 3.1 демонструє, що збільшення обсягів виробництва сільськогосподарської продукції має значний вплив на зростання продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 3.1. Динаміка вартісних показників продуктивності праці у сільськогосподарських підприємствах Львівської області

Показник	2016р	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.	2021р.	2021 р. у % 2015 р.
Продуктивність праці у сільськогосподарських підприємствах на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві у порівняльних цінах 2010 р., грн.	161 808,6	206 569,0	271 316,5	310 544,2	263 684,7	321 268,8	198,5

Зокрема: у рослинництві	97 072,6	138 536,2	203 203,4	245 382,3	184 368,9	218 552,4	2,3 р. б.
у тваринництві	251 049,2	319 208,9	370 004,4	411 093,8	468 282,9	531 223,3	2,1 р. б.

Джерело: сформовано на основі статистичних даних [13]

Продуктивність праці сільськогосподарських підприємств Львівської області зросла в 2021 році на 154 460 грн., або на 98,5%, порівняно з 2016 роком у рослинництві на 121 480 грн., або у 2,3 рази, а у тваринництві на 280 174 грн., або в 2,1 рази.

Таким чином, слід відзначити стійку тенденцію до зростання продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 3.2. Групування регіонів України за рівнем продуктивності праці (2021р.)*

Показник	I група	II група	III група	IV група	V група
Продуктивність праці на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві, грн.	до 170 000	170 000 – 210 000	210 000,1 – 240 000	240 000,1 – 260 000	більше 260 000
Регіони, що входять у групу	Чернівецька, Одеська, Луганська, Закарпатська	Полтавська, Житомирська, Миколаївська, Донецька, Запорізька	Рівненська, Київська, Чернігівська, Кіровоградська, Дніпропетровська	Хмельницька, Львівська, Тернопільська, Харківська, Волинська, Херсонська	Івано-Франківська, Сумська, Черкаська, Вінницька

Джерело: сформовано на основі статистичних даних [13]

Згідно з аналізом рівня продуктивності праці на одного зайнятого в сільськогосподарському секторі в розрізі регіонів України (табл.3.2), чотири регіони входять до першої групи, де продуктивність праці на одного зайнятого в сільськогосподарському секторі становить менше 170 000 грн.; п'ять регіонів входять до другої групи, де продуктивність становить 170 000,1–210 000 грн.; і четверта група, в якій продуктивність праці на одного зайнятого в У 2021 році Львівська область була майже лідером з продуктивності праці на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві. Вона також входила до четвертої групи, яка мала найвищі показники. Щоб підвищити продуктивність сільськогосподарського виробництва, мотивація праці є важливою частиною управління. Економічні та соціальні відносини, які існують між керівництвом і працівниками, відомі як мотиваційні механізми, мають на меті підвищення ефективності бізнесу та добробуту працівників. Незважаючи на те, що роботодавці та працівники виступають проти мотивації працівників. Заробітна плата відіграє важливу роль у доходах сім'ї, тому працівники хочуть отримати якомога вищу заробітну плату, якщо роботодавці прагнуть скоротити витрати підприємства, зокрема витрати на оплату праці. Поведінка та дохід працівників покращуються завдяки мотивації праці [4]. Це означає, що інтереси роботодавців і працівників можна поєднати лише за умови, що існує зв'язок між оплатою праці та продуктивністю. У результаті темпи зростання витрат на оплату праці повинні перевищувати темпи зростання доходів підприємства та продуктивності праці. На кінець 2023 року мінімальна зарплата становить 6700 гривень, а середня 14 518 гривень. Мотивація персоналу — це створення умов і стимулів, які мотивують працівників працювати з більшою самовіддачею та зосередженням на якості та результаті.

Наступні переваги можна отримати від грамотного підходу до мотивування:

- Підвищення продуктивності та якості виконуваної роботи в компанії в цілому;
- Створення позитивної та дружньої атмосфери в колективі;
- Довгострокове співробітництво з кращими співробітниками, що призведе до зменшення плинності кадрів;
- Підвищення довіри та відповідальності персоналу;

- Створення стійкої культури в компанії.

Механізм премій і штрафів залишається популярним серед підприємців і управлінців. Тим не менш, існує багато різновидів ефективної мотивації, і не всі вони залежні від грошового заохочення чи покарання.

Крім прямої та непрямой мотивації, існують інші важливі стимули, що впливають на продуктивність персоналу:

- Мотивація соціального характеру. Працівник розуміє, що він є частиною команди та колективу, і розуміє, що якщо він виконує своє завдання погано, він підведе всіх інших.
- Мотивація в голові. Якщо на робочому місці панує тепла і доброзичлива атмосфера, людина буде з великим бажанням прийти на роботу і виконувати свої обов'язки.
- Мотивація для кар'єри. Для багатьох співробітників перспектива кар'єрного росту є основним стимулом, тому необхідно створити здорову конкуренцію.
- Мотивація до навчання. Деякі люди працюють не лише для того, щоб заробити гроші, але й для того, щоб навчитися новим речам і розвиватися в своїй галузі.

Грошові заохочення та штрафи є інструментами фінансової мотивації. Заохочення можуть включати премії, надбавки, соціальний пакет, страхування, пільги та інші матеріальні нагороди. Хоча кожна компанія має власну систему штрафів, є кілька загальних моментів:

- штраф за адміністративні порушення, такі як запізнення, невиконання планів тощо;
- зменшення винагороди за незадовільні результати;
- виконання завдань (штрафні робочі години).

Тільки в поєднанні з грошовими заохоченнями штрафи є хорошим способом мотивації. Знайти золоту середину, баланс між нагородами та покараннями, є головним завданням керівника в цьому випадку.

Розробка мотиваційної системи включає:

- 1) визначити проблеми компанії, пов'язані з недостатньою мотивацією.

Найчастіше це звичайний робочий день, низька продуктивність

працівників, низька атмосфера в колективі та плинність персоналу.

- 2) складіть список основних завдань відповідно до першого пункту (підвищення продуктивності, підвищення духу команди та формування згуртованої команди).
- 3) Соціальна діагностика Для цього можна використовувати анкети, інтерв'ю або опитувальники. Таким чином, визначаються основні фінансові та нефінансові стимули, які потребує команда та кожен працівник.
- 4) Розробка на основі отриманих даних системи мотивації. Вибір певних методів, а також встановлення їх послідовності та періодичності
- 5) Розрахунок коштів, необхідних для впровадження системи.
- 6) чітке інформування співробітників про майбутні зміни. Якщо система складна для швидкого сприйняття та має багато рівнів, краще надати детальні інструкції, які пояснюють параметри оцінювання та методи нарахування бонусів і штрафів.
- 7) Запуск системи та її тестування Після закінчення пробного періоду перші результати визначаються шляхом порівняння витрат і прибутку.

Завдання керівника — забезпечити правильну мотивацію персоналу, оскільки це важливий компонент розвитку компанії. Крім традиційних фінансових стимулів, є багато нематеріальних способів мотивувати співробітників. Узгодження цих двох стратегій є важливим для успішного впровадження системи мотивації.

Рекомендації для поточних ситуацій. Тільки тоді, коли оплата праці безпосередньо пов'язана з результатами роботи, оплата праці може вважатися мотивуючим фактором. Працівники повинні бути впевнені в тому, що існує постійний зв'язок між тим, що вони роблять, і грошима, які вони отримують. У заробітній платні обов'язково повинен бути елемент, який приховує досягнення.

Льдська ментальність характеризується прагненням до колективної роботи. Сьогодні, коли отримання високих заробітних плат є надзвичайно складним завданням через складну економічну ситуацію, особливу увагу слід приділити

нематеріальному стимулюванню праці. Це можна досягти, створивши гнучку систему пільг для працівників, яка гуманізує працю, наприклад:

- визнавати цінність працівника для організації та дозволяти йому бути незалежними у своїй творчості;
- Впроваджувати програми для підвищення продуктивності та ротації кадрів;
- запровадити гнучкий режим роботи, неповний робочий тиждень, можливість працювати як на робочому місці, так і вдома;
- надати своїм співробітникам знижки на товари, які виробляє їхня компанія;
- надати співробітникам кредит на покупку житла, автомобіля тощо

На своєму робочому місці кожен хоче продемонструвати свої здібності та значення для інших, тому необхідно призначити роботу кожного працівника, щоб він міг приймати рішення щодо питань, які відповідають його кваліфікації, консультувати інших працівників і так далі.

На робочому місці необхідно створювати світогляд команди. Не можна руйнувати неформальні групи, якщо вони не створюють проблем.

Практично кожен має власні ідеї щодо покращення своєї роботи. Щоб забезпечити зацікавленість керівництва, слід організувати роботу таким чином, щоб працівники продовжували досягати своїх цілей.

На основі того, як працівники отримують завдання та з якою швидкістю вони їх виконують, вони оцінюють свою значимість з точки зору керівника. Через це керівники не можуть приймати рішення щодо змін у роботі співробітників, навіть якщо ці зміни позитивні, і вони не можуть отримати необхідну інформацію. Інформація про якість роботи співробітників повинна бути масштабною, оперативною та своєчасною. Працівник повинен надавати найвищий можливий рівень самоконтролю.

В процесі роботи більшість людей прагне отримати нові знання. Отже, потрібно надати підлеглим можливість навчатися та розвивати свої творчі здібності.

З іншого боку, кожен хоче досягти успіху. Успіх - це коли співробітники докладають максимум зусиль, щоб досягти цілей. Розчарування та відсутність визнання є результатами невдачі. Тим не менш, це неможливо досягти, якщо

успішні підлегли отримують більше повноважень і продовжують працювати.

Висновок Процес втрати інтересу працівника до своєї роботи, а також його пасивність, яка призводить до плинності кадрів, є невидимим для непідготовлених керівників. Раптом керівник розуміє, що йому доводиться вивчати кожну справу, яку виконують його підлегли, але вони не демонструють жодної ініціативи. Зменшується продуктивність підприємств.

Менеджери повинні максимально віддавати своїм співробітникам, щоб уникнути втрати потенційного прибутку. Для ефективного управління людськими ресурсами, такими як менеджери, необхідно визначити певні аспекти роботи, які доручаються підпорядкованим особам; зміни цих параметрів можуть впливати на психологічні стани працівників і визначати їх мотивацію або демотивацію. Грамотично спроектована робота повинна стимулювати внутрішню мотивацію, створюючи відчуття власного внеску в що випускається продукт. У зв'язку з тим, що люди є соціальними істотами, почуття співпричетності може викликати значне психологічне задоволення та дозволити їм усвідомити себе як особистість.

Вплив на психологічний стан працівника є основою підходу до мотивації, який базується на «Теорії Y». Тим не менш, цей метод буде неефективним, якщо працівник намагатиметься задовольнити потреби нижчого рівня. У цьому випадку його існування виправдовується «Теорією X». Згідно з цією теорією, економічна мотивація є найкращим способом стимулювання до праці.

Досвід іноземних і українських компаній поступово підтверджує ефективність методів керування, заснованих на оцінці результатів роботи кожного працівника (принципи «Теорії Z»). Тим не менш, методи оцінювання, які використовуються в нашій країні, все ще мають багато недоліків. Це пов'язано з тим, що коли результати оцінювання будуть залежати від щорічного коливання заробітної платні, ці результати стануть центром уваги та можуть призвести до серйозних конфліктів. Поки що не варто сподіватися на появу цілком об'єктивних методів оцінки службової діяльності такого складного об'єкту, як людина.

Не існує єдиної стратегії мотивації персоналу, яка працює в кожній ситуації.

Тим не менш, будь-який підхід, який використовує керівник, залежить від стратегії управління людськими ресурсами, яку обрала компанія. Д.Макгрегор створив полярні стратегії, відомі як «Теорія Х» і «Теорія Y». У.Оучи додав «Теорію Z». Однією з цих теорій є основа для більшості відомих методів раціональної мотивації. Це означає, що першочергово вибір методу мотивації повинен бути пов'язаний із загальною стратегією керування персоналом, яку має або хоче мати компанія.

Як підвищити продуктивність трудових ресурсів:

- Покращення управління та обслуговування на робочому місці;
 - Узагальнення досвіду минулих років;
- Застосування сучасних методів оцінки праці;
- Підвищення дисципліни на робочому місці;
 - Підвищення навичок працівників;
 - Стимулювання як матеріальне, так і моральне за роботу.

Покращення управління та обслуговування робочих місць ТОВ «Данута» можна досягти шляхом поширення використання електронних машин у виробничих процесах. Це може покращити процеси планування ремонту, розрахунку трудомісткості та ін.

Не менш важливою складовою є раціоналізація передового досвіду. Мета цієї стратегії полягає в тому, щоб використовувати сучасні технології, щоб зменшити ручну та важку працю, одночасно дотримуючись правил охорони праці під час роботи на підприємствах. Застосування прогресивних методів нормування праці, які сприяють рівнонапруженості норм, сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів.

Також потрібне покращення трудової дисципліни. Це можна досягти за допомогою посилення контролю з боку керівництва та застосування штрафних санкцій до працівників, які порушують правила, а також стимулювання тих працівників, які не порушують.

На підприємстві постійно проводиться навчання працівників. Але ми вважаємо, що в цьому напрямку потрібно посилити роботу. Залучайте своїх співробітників до постійних курсів підвищення кваліфікації, щоб вони могли

більш ефективно використовувати свій робочий час, проходячи курси, пов'язані з їхніми професіями. Завжди було ефективним методом підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах використання досконалих матеріальних і моральних стимулів праці. Тому посилення діяльності з використанням цього інструменту є особливо важливим у сучасній ринковій економіці. Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів необхідно зменшити брак у виробництві продукції, гарантувати, що працівники дотримуються норм виробітку, і покращити організаційно-технічні заходи. На сьогодні інформаційно-комунікаційні технології є важливими, оскільки вони значно покращують ефективність використання трудових ресурсів компаніями.

Дисбаланс між пропозицією та попитом на робочу силу залишається однією з найбільш гострих проблем ринку праці. Вакансії створюють попит на ринку праці, а люди, які шукають роботу, не відповідають вимогам роботодавців. З іншого боку, високий попит на високооплачувані посади супроводжується низькою оплатою праці. Слід зазначити, що останнім часом спостерігається поживлення інтересу з боку держави до заходів прогнозування пропозиції та попиту робочої сили. Це видно з прийняття низки законодавчих актів, які визначають створення системи забезпеченості середньострокового прогнозу розвитку ринку праці, а також підтримки молоді в оволодінні професіями та спеціалізаціями в аграрному секторі. Наприклад, План заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2021 роки передбачає модернізацію ресурсів для моніторингових досліджень щодо фактичного працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і професійнотехнічних училищ [8; 9]. Зазначений план заходів надає можливість змінити пріоритети державної служби зайнятості відповідно до потреб роботодавців і має клієнтоорієнтовану складову, пропонуючи широкий спектр послуг і навчання, орієнтованих на потреби економіки в цілому та окремих регіонів і сфер. Згідно зі звітом щодо професійнокваліфікаційного прогнозування в Україні, розробленим за участю Європейського фонду освіти, Національної академії наук України та Державної служби статистики України, потенційні зміни попиту на робочу силу в сфері

сільського господарства, пов'язаними з економічним розвитком нашої країни, очікуються тільки на період 2021–2016 років і передбачають щорічне зростання приблизно на 1,4%. До 2020 року прогнозується від'ємне значення. Але до 2021 року рівень зайнятості зросте на майже 5% завдяки працівникам сільського господарства, тваринництва та рибного господарства. Це [10]. Ринок праці в сільській місцевості розвиватиметься повільніше, ніж у місті, і негативні наслідки його існування будуть різними. Сьогодні ринок праці в сільській місцевості характеризується скороченням кількості зайнятих в економіці, одночасним перерозподілом робочої сили з матеріального виробництва в сферу послуг, появою нових форм зайнятості та самозайнятості серед сільського населення, постійним зростанням загального безробіття порівняно з офіційно зареєстрованим безробіттям у 4–5 разів, що свідчить про те, що значна частина сільського населення, яка залишається без Безробіття на селі є застійним і викликане професійними кваліфікаційними дисбалансами, дискримінацією жінок на ринку праці та низькою конкурентоспроможністю молоді через недостатню професійну підготовку. Це важливо вивчити результати прогнозування майбутнього дисбалансу попиту за професійними групами .

Слід зазначити, що цей індикатор прогнозного рівня дисбалансу на ринку праці показує відносний рівень труднощів, з якими можуть зіткнутися роботодавці під час прийняття працівників за різними професіями та групами людей для виконання певних завдань. З іншого боку, певні критерії визначають забезпеченість трудовими ресурсами агропромислового комплексу. До таких показників належать забезпеченість трудовими ресурсами, яка відповідає штатним потребам; забезпеченість працівниками з вищою та середньою освітою; співвідношення працівників з вищою та середньою освітою до загальної чисельності працівників; і частка працівників, які перебувають у пенсійному та передпенсійному віці, у загальній чисельності працівників. Зазначимо, що можна оцінити наявність навичок і кваліфікації, які були використані раніше, тобто навички, які з великою ймовірністю будуть замінені, використовуючи показники дисбалансу. Для роботодавців ви можете запропонувати адаптаційний період або перекваліфікацію для кандидатів, які не

хочуть працювати за своєю професією. В рамках свого дослідження Європейський фонд освіти пропонує наступний прогноз рівня зайнятості в сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві.

У результаті проведеного аналізу необхідно визначити конкретні методи підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрному секторі економіки України. Ці методи повинні базуватися на розвитку кадрового потенціалу. Ми вважаємо, що таке впровадження повинно відбуватися на всіх економічних рівнях, а саме на макрорівні (рівень держави), мезорівні (рівень галузі) і мікрорівні (рівень підприємства). Підвищення ефективності використання трудових ресурсів на макрорівні включає наступне: покращення іміджу роботи в аграрно-промисловому комплексі; надання державної підтримки інноваційним розробкам, які підвищують продуктивність праці; адаптація зарубіжних методів і методів, безпечних для людей. Щоб підвищити ефективність використання трудових ресурсів на мезорівні, необхідно створити аграрно-промислові кластери та надати малим інноваційним підприємствам різноманітні пільги. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів на мікрорівні включає в себе впровадження матеріальних і нематеріальних стимулів; надання більшої кількості пільг працівникам аграрного сектора; підвищення заробітної плати та премій; створення та впровадження внутрішньогалузевої системи пільг; підвищення якості умов праці, сприяння професійному і кар'єрному зростанню працівників; створення сприятливого психологічного середовища для працівників; і створення Інтенсифікація, автоматизація та механізація виробництва, використання більш нових технологій і технік, покращення організації виробництва та постачання матеріалів, раціоналізація робочого часу, зниження витрат і кількості простоїв, покращення системи управління, підвищення рівня спеціалізації виробництва та зміна обсягу можуть підвищити ефективність виробництва та продуктивність праці в сільському господарстві.

Таким чином, збалансований ринок праці є одним із способів гарантувати, що підприємства працюють ефективно під час реформування аграрної сфери. Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів у сільському

господарстві слід приділяти особливу увагу підвищенню якості всіх категорій працівників відповідно до міжнародних стандартів професійної кваліфікації працівників. Для вирішення цієї проблеми необхідно створити систему класифікації працівників у сільському господарстві та на аграрному ринку праці; створити галузеву систему оцінки якості працівників, яка може оперативно реагувати на зміни вимог до кваліфікації працівників; і створити систему внутрішньогосподарського навчання працівників, щоб гарантувати, що вимоги до кваліфікації працівників на аграрному ринку праці є однаковими. Послідовне впровадження глибоких соціально-економічних, правових і політичних змін на селі є єдиним способом вирішення проблеми раціонального та ефективного використання трудових ресурсів у сільському господарстві.

ВИСНОВКИ

У результаті виконання цієї роботи ми можемо зробити наступні висновки:

1. Виникнення трудових стосунків і подальше використання потенціалу працівників визначають професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємницької структури. Потенційна робоча сила підприємницької структури визначається трудовими ресурсами.

Трудовий потенціал називається трудовими ресурсами, які розглядаються в якісному вимірі. Узагальнююча характеристика кількості, якості та мірі сукупної здатності до праці, якою володіють люди, їх групи та все працездатне населення на певному рівні та стані економіки, техніки, освіти та науки, називається трудовим потенціалом.

Ефективність використання трудових ресурсів можна оцінити двома способами. Перший вимірює кількісні та якісні характеристики населення, що працює, а другий вимірює характеристики соціально-економічних умов, в яких здійснюється трудова діяльність.

Аналіз використання трудових ресурсів включає оцінку використання робочого часу, рівня освіченості працівників, продуктивності праці та оплати праці.

ТЗОВ «Данута» — це підприємство, розташоване в місті Жавква Львівської області та спеціалізується на сільськогосподарському виробництві.

На початку 2021 року «Пластмас» становила 70 осіб, що менше на 12 осіб у 2019 році та на 10 осіб у 2020 році. Питома вага робітників зростає незначно на 1,4 відсотка та керівників на 0,4 відсотка, тоді як питома вага фахівців зменшилася на 1,1% і службовців на 0,9 відсотка відповідно. На сьогоднішній день не всі працівники з вищою освітою можуть працювати на керівні посади. На підприємствах працюють переважно люди у віці від тридцяти до п'ятдесяти років. Згідно з аналізом трудових ресурсів підприємницької структури за стажем, проведеним у 2021 році, працівники з трудовим стажем від 5 до 10 років мають найвищу питому вагою 42,7%, а працівники з трудовим стажем від 10 до 15 років мають найвищу питому вагою 28,6%.

Зміна продуктивності праці, результативний показник роботи підприємства, є показником ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Показники середньорічного, середньоденного та середньогодинного виробітку продукції є важливими показниками оцінки продуктивності праці. Як показав аналіз, загальна кількість неявок на роботу на підприємстві скоротилася на 93,2% у 2021 році порівняно з 2020 роком. При цьому додаткові відпустки з дозволу адміністрації значно зросли (266,7%), а втрата робочого часу через прогули, цілодобові простої та внутрішньозмінні простої зросла (6). В процесі аналізу ефективності використання трудових ресурсів на ТзОВ «Данута» було виявлено, що аналіз використання робочого часу, виявлення та запобігання втратам робочого часу, визначення причин простоїв, а також аналіз динаміки трудових ресурсів, включаючи прийняття та вибуття працівників.

Покращення організації та обслуговування робочих місць, оптимізація передового досвіду, впровадження прогресивних методів нормування праці, підвищення дисципліни праці, підвищення кваліфікації працівників, матеріальне та моральне стимулювання та інші методи є основними методами підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

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

9. Головачук Т.І. Наукові підходи до визначення сутності продуктивності праці/ Т.І. Головачук, А.О. Смірнова //Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. 2013. Вип. 2. С. 15– 19. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_2_4. 86
10. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні / В. М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33-37.
11. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки/ О.А. Грішнова - К: Знання, 2001.- 254 с.
12. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
13. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монографія/ И.О. Джаин – Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002. – 250 с.
14. Дієсперов В.С. Аналітична оцінка трудомістких галузей сільськогосподарських підприємств Одещини / В.С. Дієсперов // Економіка АПК. — 2016. — №2. — С. 17—24.
15. Економіка підприємств: підручник / Ф. В. Горбонос, Г. В. Черевко, Н. Ф. Павленчик, А. О. Павленчик. – К.: Знання, 2010. – 463 с.
16. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник/ Г.Т. Завіновська.- Київ: КНЕУ, 2007. 304 с.
17. Закон України "Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів від 20.11.2012 №5499-VI [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5499#17>
18. Замчевська Н. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н. В. Замчевська, А. П. Пушка, І. П. Паславський. –

[Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm 87

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

20. Кожем'якіна С.М. Причини низького рівня продуктивності праці в Україні/ С.М. Кожем'якіна //Ринок праці та зайнятість населення. - 2016. - № 2. - С. 8–11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_2_3.

21. Колот А. М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] / Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.

22. Лишиленко В.І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері/ В.І. Лишиленко, Н.О. Остролуцький, К.І. Якуба //Соціально-трудовий потенціал аграрної економіки. За ред.. Богуцького О.А. – К.: ТОВ “Комплекс Віта”. – 1996. – С. 77-104.

23. Марущак Н.П. Людський капітал як фактор розвитку економіки України // http://www.rusnauka.com/SND/Economics/14_maruschak%20n.p..doc.htm.

24. Мельничук Д.П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України /Д.П. Мельничук // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 4 (42). – С. 224-231

26. Метеленко Н.Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики: навч. посібник/ Н.Г. Метеленко. – Донецьк: ТОВ «ЮгоВосток, ЛТД», 2008. 222 с.

27. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія/Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.

28. Мулик Т.О. Аналіз господарської діяльності: навчальний посібник/ Т.О. Мулик, О.А. Материнська, О.Л. Пльонсак. – Київ: Центр учбової літератури, 2017. 288 с.
29. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении/ С.И. Пирожков. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с. 88
30. Перебийніс В.І. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах: монографія / В.І. Перебийніс, Т.П. Житник. — Полтава: ПУСКУ, 2008. — 332 с.
31. Поняття і показники рівня життя. – [Електронний ресурс]. – <https://books.br.com.ua/1297>
32. Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016— 2020 роки" від 14.12.2014 №1077 р [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/>
33. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukrainiih
34. Терьохін С. В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством / С. В. Терьохін, І. А. Шеховцова // Сучасні проблеми економіки та підприємництва. – 2014. – Вип. 13. – С. 269-273. 37. Тітікова А. О. Трудовий потенціал підприємства / А. О. Тітікова, В. І. Дибленко, О. О. Шевченко // Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. – 2012. – Вип. 9(2). – С. 518-523.
35. Статистичні данні «Основні показники ринку праці»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

