

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «бакалавр»
освітньо-професійна програма «Менеджмент»
спеціальність 073 «Менеджмент»

**ОРГАНІЗАЦІЯ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АРК «ПРИДУНАЙСЬКА НИВА»
ІЗМАЇЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

здобувачки вищої освіти **Курочкіної Юлії Сергіївни**

Науковий керівник: д.е.н., професор
кафедри менеджменту

Лівінський Анатолій Іванович _____

Рецензент: д.е.н., професор кафедри
економічної теорії і економіки
підприємства Одеського державного
аграрного університету

Галицький Олександр Миколайович

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

д.е.н., професор

_____ Галина ЗАПША

«_____» _____ 2024 р.

ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління

Кафедра менеджменту

Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

Галузь знань 07 Управління та адміністрування

Спеціальність 073 Менеджмент

Освітньо-професійна програма «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Завідувач кафедри
менеджменту**

Галина ЗАПША
«1» лютого 2024р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧКИ
Курочкиної Юлії Сергіївни

1. **Тема роботи:** «Організація раціонального використання трудових ресурсів в АРК «Придунайська Нива» Ізмаїльського району Одеської області»,
керівник роботи: д.е.н. Лівінський А.І., затверджені наказом ректора Одеського державного аграрного університету від «15» травня 2024р. № 105

2. **Об'єкт дослідження** – процеси організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

3. **Предмет дослідження** – сукупність теоретичних, методичних та прикладних аспектів щодо організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

4. **Строк подання студентом дипломної роботи** 10 червня 2024 р.

5. **Перелік завдань, які потрібно розробити:**

5.1. Теоретико-методичний розділ:

- дослідити сутність трудових ресурсів та їх класифікація;
- визначити сутність та особливості організації праці;
- узагальнити методичні підходи до аналізу використання трудових ресурсів;

5.2. Аналітичний розділ:

- дати організаційно-економічну характеристику господарства;
- визначити рівень забезпеченості трудовими ресурсами підприємства;
- здійснити економічний аналіз досягнутого рівня ефективності організації раціонального використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива».

5.3. Рекомендаційно-розрахунковий розділ:

- обґрунтувати напрямки стратегічного управління розвитком трудових ресурсів;

- розробити заходи з впровадження соціального пакету;

- розробити напрямки удосконалення системи стимулювання трудових ресурсів.

6. Орієнтовний перелік графічного та табличного матеріалу:

6.1. До теоретико-методичного розділу: *Визначення поняття «Трудові ресурси», Склад трудових ресурсів, Поняття «організація праці», Критерії ефективності управління трудовими ресурсами, Показники ефективності використання трудових ресурсів,*

6.2. До аналітичного розділу: *Організаційна структура управління АРК «Придунайська нива», Розміри АРК «Придунайська нива», Склад і структура доходу від реалізації сільськогосподарської продукції в АРК «Придунайська нива», Забезпеченість виробничими засобами в АРК «Придунайська нива», Забезпеченість трудовими ресурсами АРК «Придунайська нива», Рух трудових ресурсів АРК «Придунайська нива», осіб, Рівень матеріальної мотивації праці Результативність використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива», Продуктивність праці АРК «Придунайська нива», Ефективність мотивації праці, Основні показники динаміки фінансових результатів діяльності АРК «Придунайська нива», тис. грн. Ефективність господарювання АРК «Придунайська нива».*

6.3. До рекомендаційно-розрахункового розділу: *Стратегічні напрямки управління розвитком трудових ресурсів АРК «Придунайська нива», Напрямки роботи з персоналом у відповідності з відкритою кадровою політикою АРК «Придунайська нива», Складові соціального пакету АРК «Придунайська нива», Документальне забезпечення надання компонентів соціального пакету АРК «Придунайська нива», Основні результати соціального розвитку колективу АРК «Придунайська нива», Розцінки для оплати праці комбайнерів АРК «Придунайська нива», Зміни заробітної плати при введенні нової системи оплати праці у робочих, грн.*

7. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: нормативно-довідкова література, літературні джерела, дані первинного обліку, річні фінансові звіти та статистична звітність АРК «Придунайська Нива» Ізмаїльського району Одеської області за період 2020-2022 рр., особисті спостереження автора, літературні джерела, інтернет-джерела.

8. Дата видачі завдання 1 лютого 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№з/ п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів кваліфікаційної роботи	Кількість кредитів	Примітка
1.	Визначення теми, об'єкта та предмета дослідження	1.02.24 – 15.02.24	0,2	
2.	Отримання завдання і складання змісту (плану) кваліфікаційної роботи	1.02.24	0,1	
3.	Складання календарного плану – графіку з підготовки кваліфікаційної роботи	15.02.24	0,1	
4.	Написання першого (теоретико-методичного) розділу роботи	16.02.24– 25.03.24	1	
5.	Вивчення матеріалів базових підприємств	25.03.24– 05.04.24	0,5	
6.	Написання другого (аналітичного) розділу роботи	05.04.24– 25.04.24	1	
7.	Написання третього (рекомендаційно-розрахункового) розділу роботи	25.04.24– 22.05.24	1	
8.	Написання висновків, списку літератури	22.05.24 – 27.05.24	0,3	
9.	Перевірка роботи науковим керівником	27.05.24– 4.06.24	0	
10.	Доопрацювання роботи після зауважень наукового керівника	5.06.24 – 7.06.24	0,3	
11.	Підготовка до захисту: доповідь, ілюстративний матеріал	8.06.24– 9.06.24	0,5	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру	10.06.24	0,1	
14.	Перевірка роботи на оригінальність	10. 06.24 – 17.06.24	0	
15.	Попередній захист на кафедрі	17.06.24– 19.06.24	0,4	
16.	Рецензування кваліфікаційної роботи	19.06.24 – 22.06.24	0	
17.	Захист кваліфікаційної роботи бакалавра	24.06.24 – 28.06.24	1,5	
	Всього		4,5	

Здобувачка ОС «Бакалавр» _____ Юлія КУРОЧКІНА

Науковий керівник _____ Анатолій ЛІВІНСЬКИЙ

РЕФЕРАТ

Курочкіна Юлія Сергіївна. Організація раціонального використання трудових ресурсів в АРК «Придунайська Нива» Ізмаїльського району Одеської області

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього рівня «бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент». Одеський державний аграрний університет, м. Одеса, 2024.

Актуальність теми. Актуальність дослідження організації раціонального використання трудових ресурсів є надзвичайно високою. Це питання стосується як економічної, так і соціальної сфер, впливає на ефективність виробничих процесів, конкурентоспроможність підприємств, соціальну стабільність та інноваційний розвиток. Тому дослідження у цій сфері має важливе значення для забезпечення сталого розвитку економіки та підвищення якості життя населення.

Мета та завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних аспектів та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Відповідно до поставленої мети в дослідженні ставилися та вирішувалися наступні завдання:

- дослідити сутність трудових ресурсів та їх класифікація;
- визначити сутність та особливості організації праці;
- узагальнити методичні підходи до аналізу використання трудових ресурсів;
- дати організаційно-економічну характеристику господарства;
- визначити рівень забезпеченості трудовими ресурсами підприємства;
- здійснити економічний аналіз досягнутого рівня ефективності організації раціонального використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива»;
- обґрунтувати напрямки стратегічного управління розвитком трудових ресурсів;
- розробити заходи з впровадження соціального пакету;
- розробити напрямки удосконалення системи стимулювання трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження є процеси організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та прикладних аспектів щодо організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною базою дослідження виступає загальнонауковий діалектичний метод пізнання. В процесі написання кваліфікаційної роботи використовувалися такі методи

дослідження: комплексного аналізу та синтезу (для узагальнення підходів до організації раціонального використання трудових ресурсів); системного підходу (для визначення сутності трудових ресурсів та їх класифікації); статистичні методи (при характеристиці рівня розвитку підприємства та забезпеченості трудовими ресурсами); абстрактно-логічний (при узагальненнях щодо визначення напрямків удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів).

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці практичних рекомендацій з удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів, які сприятимуть підвищенню ефективності функціонування підприємства. Положення і висновки роботи можуть бути використані для визначення напрямків розвитку трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

Зміст роботи. У першому розділі «Теоретико-методичні основи організації раціонального використання трудових ресурсів підприємств» досліджено сутність трудових ресурсів та їх класифікація; визначено сутність та особливості організації праці; узагальнено методичні підходи до аналізу використання трудових ресурсів.

У другому розділі «Аналіз забезпеченості та ефективності використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива» Ізмаїльського району Одеської області» здійснено організаційно-економічну характеристику господарства проаналізовано рівень забезпеченості трудовими ресурсами підприємства; охарактеризовано досягнутий рівень ефективності організації раціонального використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива».

У третьому розділі «Напрямки удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива» Ізмаїльського району Одеської області» обґрунтовано шляхи реструктуризації управління, напрямки стратегічного управління розвитком трудовими ресурсами; розроблено напрямки удосконалення системи стимулювання трудових ресурсів. розроблено заходи з впровадження соціального пакету.

Кваліфікаційна робота містить 70 сторінок, 17 таблиць, 7 рисунків, 5 додатків. Перелік посилань нараховує 83 найменування.

Ключові слова: трудові ресурси, організація праці, Стратегічні напрямки управління розвитком трудових ресурсів, стимулювання, соціальний пакет.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ	6
1.1. Сутність трудових ресурсів та їх класифікація	6
1.2. Суть та особливості організації праці	12
1.3. Методичні підходи до аналізу використання трудових ресурсів	18
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АРК «ПРИДУНАЙСЬКА НИВА» ІЗМАІЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ	26
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	26
2.2. Оцінка забезпеченості трудовими ресурсами	35
2.3. Досягнутий рівень ефективності організації раціонального використання трудових ресурсів	39
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АРК «ПРИДУНАЙСЬКА НИВА» ІЗМАІЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ	44
3.1. Обґрунтування стратегічних напрямків управління розвитком трудоу ресурсів	44
3.2. Система заходів з впровадження соціального пакету	51
3.3. Удосконалення системи стимулювання праці	57
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68
ДОДАТКИ	76

ВСТУП

Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати його діяльності і рівень конкурентоспроможності.

Актуальність дослідження організації раціонального використання трудових ресурсів є надзвичайно високою. Це питання стосується як економічної, так і соціальної сфер, впливає на ефективність виробничих процесів, конкурентоспроможність підприємств, соціальну стабільність та інноваційний розвиток. Тому дослідження у цій сфері має важливе значення для забезпечення сталого розвитку економіки та підвищення якості життя населення.

Раціональне використання трудових ресурсів безпосередньо впливає на продуктивність праці та ефективність підприємства. Оптимізація трудових процесів допомагає зменшити витрати на виробництво, підвищити якість продукції та послуг, а також збільшити прибутковість підприємства.

Забезпечення підприємств і організацій необхідними трудовими ресурсами та їх раціональне використання є важливими умовами інтенсифікації сільського господарства і збільшення виробництва сільськогосподарської продукції.

Дослідженню теоретичних і методичних аспектів використання трудових ресурсів підприємства присвячено наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: Ж.Д. Анпілогова [1], Балабанова Л. В., Сардак О.В. [2], Д. П. Богиня [7], Буряк П. Ю. [10], Т.В. Давидюк [17], Качан Є.П. [40], Колот А. М. [45], Є. П. Михайлова Є.О. [24], Никифорова В.Г. [64] та ін. Вчені досліджують сутність трудових ресурсів, трудового потенціалу, робочої сили, пропонують підходи до організації їх раціонального використання на підприємствах окремих галузей та сфер економіки, однак залишаються не

достатньо розробленими напрямки удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Мета та завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних аспектів та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Відповідно до поставленої мети в дослідженні ставилися та вирішувалися наступні завдання:

- дослідити сутність трудових ресурсів та їх класифікація;
- визначити сутність та особливості організації праці;
- узагальнити методичні підходи до аналізу використання трудових ресурсів;
- дати організаційно-економічну характеристику господарства;
- визначити рівень забезпеченості трудовими ресурсами підприємства;
- здійснити економічний аналіз досягнутого рівня ефективності організації раціонального використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива»;
- обґрунтувати напрямки стратегічного управління розвитком трудових ресурсів;
- розробити заходи з впровадження соціального пакету;
- розробити напрямки удосконалення системи стимулювання трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження є процеси організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та прикладних аспектів щодо організації раціонального використання трудових ресурсів аграрних підприємств.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною базою дослідження виступає загальнонауковий діалектичний метод пізнання. В

процесі написання кваліфікаційної роботи використовувалися такі методи дослідження: комплексного аналізу та синтезу (для узагальнення підходів до організації раціонального використання трудових ресурсів); системного підходу (для визначення сутності трудових ресурсів та їх класифікації); статистичні методи (при характеристиці рівня розвитку підприємства та забезпеченості трудовими ресурсами); абстрактно-логічний (при узагальненнях щодо визначення напрямків удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів).

Джерелами інформації служили законодавчі акти Верховної Ради України, постанови Кабінету Міністрів України, дані Державного комітету статистики України, фінансово-економічна звітність АРК «Придунайська нива» Ізмаїльського району Одеської області; результати власних спостережень, наукові публікації з проблеми дослідження.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці практичних рекомендацій з удосконалення організації раціонального використання трудових ресурсів, які сприятимуть підвищенню ефективності функціонування підприємства. Положення і висновки роботи можуть бути використані для визначення напрямків розвитку трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Сутність трудових ресурсів та їх класифікація

Відомо, що основним джерелом продуктивності суспільства є людський капітал, тобто працездатне населення, обдароване фізичними та інтелектуальними здібностями, необхідними для створення матеріальних благ або здійснення робіт у сфері послуг. Творча роль людини в процесі праці виявляється через терміни, такі як «економічно активне населення», «людський капітал», «трудовий потенціал», «трудові ресурси», «кадровий потенціал», «персонал», «кадри». Часто в українській економічній літературі ці поняття вважаються ідентичними. Для належного розуміння «трудових ресурсів» необхідно прояснити взаємозв'язок цих термінів, висвітлити суть кожного з них та дослідити класифікацію трудових ресурсів.

На думку Kenton W. [83] «людський капітал» охоплює освіту, навчання, продуктивність, політичну кмітливість, емоційний інтелект і розумову спритність.

Як відзначають дослідники [4]: «Людський капітал, яким володіє Україна є виключним серед інших високоосвічених країн. Повномасштабна війна російської федерації проти України зумовила значні людські втрати та зруйнувала систему збалансованого відтворення людського капіталу, яка і так була вагомо порушена».

До економічно активного населення належить частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. До її складу входять як зайняті, так і безробітні.

Економічно неактивне населення включає здобувачів денної форми навчання, пенсіонерів за віком чи інвалідності, осіб, зайнятих у домашньому господарстві, тих, хто припинив пошук роботи, вичерпавши можливості її отримання, але готовий працювати, а також інших осіб, яким не потрібно працювати, незалежно від джерела доходу.

Для характеристики всієї сукупності працівників підприємства використовують термін «персонал». Відмінність між поняттями «персонал» та «кадри» міститься в тому, що «кадри», це постійний штатний склад працівників підприємства, це поняття не відображує уявлення про особисті якості людини та її потреби, а поняття «персонал», включає весь особовий склад працівників і дає уявлення про особу працівника як про індивідуальність, якій притаманні певні характеристики [71].

Як зазначає Колот А. М.: «термін «трудові ресурси», широко поширений у вітчизняній літературі з економіки та статистики праці, який виник в перші роки радянської влади і використовувався для потреб централізованого управління людськими ресурсами країни». Поряд з правом на працю був законодавчо закріплений обов'язок кожного працездатного громадянина працювати, коли люди, тривалий час не працюють без поважних вважалися тими, що ведуть «паразитичний спосіб життя» і переслідувалися за законом, сувора статистична звітність про працездатних осіб, тобто трудових ресурсів був основою централізованого планування адміністративно-командної системи управління [45].

В основному дослідники категорію «трудові ресурси» пов'язують здебільшого з макроекономічним рівнем, а в межах окремого підприємства пропонують використовувати поняття «персонал». Погоджуємося з думкою Покин'ячереда В. В. [68, с. 37], що «категорія «трудові ресурси» є універсальною та може бути застосована для позначення ролі людського чинника у сучасних економічних умовах на різних рівнях управління».

Давидюк Т.В. наголошує, що «термін «трудові ресурси» використовується з метою характеристики працівників підприємства як одного з елементів його ресурсного потенціалу. Вони вступають у взаємодію з іншими видами ресурсів: матеріальними, фінансовими та виконують певні функції [17].

Отже, за результатами проведених досліджень [39] виявлено, що існують два підходи до визначення поняття категорії «трудові ресурси»: з погляду організації та на рівні країни. Якщо вона описується з погляду організації, то застосовуються такі визначення:

це персонал, відносини з яким регулюються договором найму;

це робоча сила, яка вміє не тільки виконувати поставлені завдання, але й нести відповідальність за результати своїх дій;

це співробітники, які входять до особового спискового складу організації та відповідають певним кваліфікаційним вимогам;

це всі працюючі особи в організації: і персонал, і керівництво, і навіть власники, якщо вони виконують якісь функції.

Тобто в цьому випадку сутність трудових ресурсів підприємства визначається як його продуктивна сила, а класифікація відповідно - можливість розділити цю силу за тими чи іншими ознаками та об'єктивно оцінити.

Якщо йдеться про трудові ресурси країни, це вже продуктивна сила суспільства, яка формується з працездатного населення. Межі працездатного віку визначаються Кодексом законів про працю України [42], який регулює трудові відносини, проте ці межі рухливі. Так, до трудових ресурсів відносять:

осіб старше 16 років, але не досягли пенсійного віку, за винятком непрацюючих інвалідів I та II груп;

працюючих людей, які перебувають поза межами працездатного віку (осіб до 16 років та пенсіонерів).

Існує велика кількість трактувань сутності терміну «трудові ресурси» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 - Визначення поняття «Трудові ресурси»

Автор	Трактування	Ключові слова
Бойко О. О., Ксьоншка А. В., Перемишленікова Ю. І. [9, с.15].	частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності.	частина працездатного населення
Махначова Н.М. [58, с.480].	об'єкт управління, що являє собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві	населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві
Богиня Д. П. [7 , с. 211]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту	продуктивна сила суспільства, частина населення
Буряк П. Ю. [10, с. 40]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві	працездатна частина населення
Качан Є. П. [40, с.41]	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності	частина працездатного населення
Череп А. В., Сьомченко В. В. [78, с. 80]	Трудові ресурси характеризуються потенційною масою живої праці, якою у даний період володіє суспільство для задоволення своїх потреб. Як економічна категорія трудові ресурси виражають економічні відносини по формуванню, розподілу й використанню працездатного населення.	потенційна маса живої праці, якою володіє суспільство для задоволення своїх потреб
Єлець О.П., Гармаш І.О. [26 , с. 419]	складова частина виробничих ресурсів, що представляє собою промислово-виробничий персонал підприємства, який володіє певними освітою та кваліфікацією, використовується під час виробництва шляхом взаємодії з основними фондами та матеріальними ресурсами, створює продукцію та додаткову вартість; окрім того, його чисельність має бути обґрунтованою, достатньою, але при цьому може змінюватися у разі потреб виробництва	складова частина виробничих ресурсів підприємства

Джерело: Побудовано автором

Отже, до «трудових ресурсів» можна віднести частини населення, яка наділена необхідними фізичними даними, навичками праці і знаннями у відповідній галузі економічної сфери країни.

Як зазначають Стратійчук В.М., Новак І.Г. [71, с. 147]: «Підходи до формування трудових ресурсів можуть бути різними, але якщо розглядати технократичний підхід, то трудові ресурси підпорядковані, перш за все, інтересам підприємства, тобто працівники думають лише про поліпшення виробництва у вигляді максимізації прибутку, виконання поставленого плану».

Вважаємо необхідним дати визначення трудових ресурсів сільськогосподарського підприємства, що можна визначити як складову частини його виробничих ресурсів, сукупність працівників, здатних працювати в аграрній сфері, тобто мають необхідні знання, практичні навички, фізичний стан, що є достатніми для якісного виконання передбачених технологією виробництва сільськогосподарської продукції робіт, надання послуг.

Про вирішальну роль кваліфікації і використання трудових ресурсів, їх ставлення до праці в успішній діяльності підприємства в умовах перманентних явищ відмічають Богацька Н. М., Гендега А.А. [6]. А на формування трудового потенціалу організації, як стверджують дослідник, впливає низка факторів таких як політичні, економічні, технологічні, екологічні, духовні.

Анпілогова Ж.Д. [1] виділяє наступні особливості поняття трудових ресурсів:

- трудові ресурси – промислово-виробничий персонал суб'єкту господарювання, який володіє певною освітою та кваліфікацією;
- трудові ресурси беруть участь у процесі виробництва шляхом взаємодії з основними засобами і матеріальними ресурсами, створюючи при цьому вартість, додаткову вартість, продукт.

- трудові ресурси – це складова виробничих ресурсів, чисельність якого може змінюватись в разі потреб виробництва.

Залежно від здатності до праці розрізняють працездатних і непрацездатних. При цьому люди працездатного віку можуть бути непрацездатні (інваліди I і II груп допенсійного віку), і навпаки.

Виходячи з вищесказаного, до трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці за винятком інвалідів I і II груп та непрацюючих осіб, які отримують пенсії на пільгових умовах;
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюють підлітки у віці до 16 років.

Трудові ресурси прийнято поділяти на економічно активне і економічно неактивне населення (рис.1.1).



Рисунок 1.1 - Склад трудових ресурсів

Джерело: Побудовано автором на основі [9]

До трудових ресурсів включають: «1) економічно активне населення – це сукупність працездатних зайнятих і безробітних громадян, що

забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг у певному періоді; 2) економічно неактивне населення – це населення, що за будь-яких причин не створює пропозиції робочої сили на ринку праці» [9, с. 15].

До економічно активного населення включають:

1. Зайняте населення – це особи, які працюють за наймом; призначені або затверджені на платну посаду в органах державного управління; проходять службу в ЗСУ; отримують професійну підготовку чи перепідготовку з відривом від виробництва; учні та студенти денних форм навчання; громадяни інших країн, які задіяні в економіці України.

2. Безробітне населення – це працездатні громадяни працездатного віку, які по незалежних від нього причин не мають трудового доходу через відсутність роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості [22, с. 213].

У комплексі проблем праці важливе місце посідають питання формування трудових ресурсів. Формування трудових ресурсів – це процес забезпечення кожного підрозділу виробництва необхідною кількістю працівників певного професійно-кваліфікаційного складу відповідно до структури виробництва, його виробничого спрямування та структури робочих місць. Воно включає не тільки заповнення наявних робочих місць, а й підготовку робочої сили відповідної кількості та якості. Це означає, що перш ніж підприємство отримає нових працівників, претенденти мають пройти етапи обов'язкового навчання, профорієнтацію, отримати спеціальну чи професійну підготовку.

1.2. Суть та особливості організації праці

Ринкові умови господарювання призводять до необхідності дослідження можливих форм організації праці з метою ефективного використання наявних

ресурсів. Рациональна організація праці впливає на підвищення ефективності управління персоналом та конкурентоспроможність підприємств.

Як відмічає Поступна Л. М. «важливим напрямом забезпечення соціальної направленості ринкової економіки є доцільно побудована організація праці на всіх рівнях управління. На сьогоднішній день керівники підприємств відзначають, що організована на науковій основі праця є ключовим чинником зростання її продуктивності і зниження витрат виробництва, що в подальшому становить підґрунтя для конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів ринкової економіки. Але не всі керівники наважуються змінити прийняті принципи організації праці» [69].

Організація праці на підприємстві – це діяльність, що охоплює організацію структури та організацію робочих процесів, взаємодію працівників один з одним і виробничими засобами, що заснована на вибудованому і послідовному трудовому процесі задля досягнення найкращих результатів.

Про проблеми, що виникають у керівників в цій сфері зазначають Виноградський М. Д., Шканова О. М. [13, с. 58]. На думку дослідників, причиною цього часто є недостатньо глибоке знання змісту категорії «організації праці» керівниками, які не володіють цілісною інформацією про специфічні особливості організації праці на підприємствах різних країн, про історію розвитку організації праці і про сучасні напрями удосконалення організації праці.

Тому, необхідне уточнення поняття «організація праці», що становить складний процес. Організація праці, це складова організаційної системи і сама складається з сукупності елементів і також є системою. Організація праці як система на рівні підприємства - це сукупність організаційних відносин та організаційних зв'язків між працівниками та засобами виробництва та працівників один з одним, що забезпечує певний порядок перебігу трудового

процесу, характер функціонування робочої сили та засобів виробництва та певну ефективність трудової діяльності. Ці організаційні відносини та зв'язки - елементи системи організації праці - формують зміст організації праці на підприємстві. До елементів організації праці включають відносини щодо:

- поділу та кооперації праці;
- організації робочих місць;
- розробки та використання певних прийомів та методів праці;
- створення сприятливих умов праці;
- встановлення міри (норми) праці;
- застосування конкретних форм та систем оплати праці, організації винагороди персоналу;
- підбору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, їх розміщення;
- підтримання необхідного рівня дисципліни праці.

Білоконенко В. І. визначає термін «організація» як взаємне розміщення і взаємозв'язок окремих частин чогось цілого. Автор вважає, що «організація праці – це способи впорядкування засобів, предметів та умов праці людини у технологічному процесі» [5, с. 43]

Поняття «організація праці» має багато тлумачень. Саме це найчастіше призводить до того, що дослідники питання організації праці спілкуються різними мовами. В силу неоднозначності цього терміна нерідко виникають схоластичні суперечки, одні розуміють під організацією праці одне, інші – інше. Такі сперечання безпідставні, вони не ведуть до вирішення питання, тому необхідно розібратися в різноманітті цього терміну (табл. 1.2).

Аналіз наукових джерел [5,13,18,35,66] з даної теми дозволив виявити, що за змістом поняття «організація праці» має два значення:

Таблиця 1.2 - Поняття «організація праці»

Автор	Визначення	Ключові слова
Білоконенко В. І. [5]	Організація праці – це система заходів, що забезпечує раціональне використання робочих кадрів, яка включає відповідне розміщення людей у процесі виробництва, поділ на ланки, методи виконання робіт, нормування й стимулювання праці, організацію робочих місць, їх обслуговування й необхідні умови праці	система заходів, розміщення людей, методи виконання робіт
Виноградський М. Д. Шканова О. М. [13]	Організація праці – приведення трудової діяльності людей у певну систему, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі	система трудової діяльності людей, узгодженість і спрямованість
Данюк В.М. [18, с. 35]	процес економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва.	процес поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці
Г. В. Назарова, О. В. Іванісов, А. В. Семенченко [66, с. 9]	спосіб поєднання безпосередніх працівників із засобами виробництва, із метою створення сприятливих умов для досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів	спосіб поєднання працівників із засобами виробництва

Джерело: Побудовано автором

1) організація праці як система, що має характерну ознаку, володіє необхідними властивостями і конкретним складом її елементів або частин. Таке визначення має бути атрибутивним, тобто розкривати істотну ознаку, котра відрізняє це явище від його протилежності, в даному випадку – від дезорганізації праці;

2) організація праці як процес, як функція управління, робота, обов'язок по встановленню або зміні названої вище системи, що володіє характерними ознаками.

Узагальнення наведених визначень, дозволяє трактувати організацію праці, як спосіб раціонального поєднання робочої сили з предметами та засобами праці, з метою забезпечення ефективного їх використання для

досягнення високих соціально-економічних результатів при відповідних умовах виробництва.

У сучасних умовах велике значення має раціональне використання трудових ресурсів. Реалізація цього завдання вимагає максимального використання трудових ресурсів та робочого часу за рахунок удосконалення організаторської роботи, зміцнення трудової дисципліни, усунення втрат робочого часу. Під час ревізії необхідно провести ретельну перевірку того, як підприємства використовують наявні трудові ресурси, які проводяться заходи щодо підвищення продуктивності праці. Але, як показує практика, ревізія використання трудових ресурсів на підприємствах обмежується перевіркою трудової дисципліни і плинності кадрів.

«У масштабах економіки завдання організації праці зводяться до наступного: виявлення та усунення соціальних та економічних втрат; раціональне залучення людського капіталу до виконання корисної діяльності на рівні суспільства; регулювання зайнятості населення у різних сферах народного господарства; оптимальне розміщення робочої сили та розподіл працівників між галузями» [56, с. 174].

Басюркіна Н.Й. і Мартолога Л.Н. [3 , с. 68], вважають, що «раціональне використання персоналу має забезпечити:

- оптимальну зайнятість працівників і стабільне та рівномірне їх завантаження протягом робочого періоду (тижня, місяця);
- відповідність трудового потенціалу працівників вимогам робочого місця, посади;
- періодичну зміну одного робочого місця на інше з метою забезпечення різноманітності виконуваних робіт і можливості гнучкого маневрування в процесі виробництва;
- максимальну можливість виконання на робочому місці різних операцій, чергуючи навантаження різних груп м'язів людини».

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів впливає на зростання обсягів виробництва, зниження собівартості продукції, зростання прибутку і рентабельності. Трудові ресурси призводять до руху матеріально-речові елементи виробництва. Створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку.

Значення організації праці впливає із змісту розв'язуваних нею завдань. В економічному плані організація праці — це засіб запобігання можливим диспропорціям між рівнем розвитку технології виробництва та техніки, з одного боку, та рівнем організації живої праці — з іншого.

Соціальне значення організації праці полягає в:

- забезпечення сприятливих умов праці;
- зниження важкості та напруженості праці;
- оптимізації навантажень на працівника та окремі його органи;
- збереження здоров'я та підтримання високого рівня працездатності людини;
- збільшення періоду його працездатності.

Організація праці дає можливість підвищувати змістовність праці за рахунок:

- подолання монотонності, одноманітності праці;
- збільшення різноманітності виконуваних операцій;
- зміни праці, насичення його творчими елементами.

Отже, організація праці - чи не найскладніший аспект роботи аграрних організацій. Тому, трудові ресурси та раціональна організація їх праці повинні стати об'єктом постійної турботи з боку керівництва підприємством.

1.3. Методичні підходи до аналізу використання трудових ресурсів

Ефективність їх використання знаходить свій відбиток у рівні витрат за одну гривню товарної продукції, і як наслідок у рівні рентабельності виробництва, що в результаті визначає фінансову стійкість господарюючого суб'єкта.

До методичних підходів аналізу належать весь інструментарій прийомів та способів проведення аналізу, отримання необхідних показників та їх оцінки

Як зазначають Єлець О.П. та Гармаш І.О. [26, с. 420] : «Основними завданнями економічного аналізу стану та використання трудових ресурсів на підприємстві є виявлення й оцінка рівня досягнення поставлених цілей, визначення шляхів подальшого зростання продуктивності праці, методів ефективного управління фондом заробітної плати та способів збільшення виробництва продукції».

До складу основних завдань, що вирішуються в управлінні трудовими ресурсами можна віднести: планування потреби організації у трудових ресурсах (за кількісними і якісними показниками), пошук та відбір висококваліфікованих працівників, навчання та підвищення кваліфікації працівників, мотивація та стимулювання, створення сприятливих умов для підвищення продуктивності праці, правове регулювання трудових відносин, контроль за зміною статусу працівників.

До критеріїв оцінки стану ефективності використання трудових ресурсів можна віднести: рівень продуктивності праці, рівень трудового потенціалу, рівень трудової активності персоналу, рівень структури та динаміки персоналу, рівень витрат на персонал, тип кадрової служби.

Всі перераховані вище критерії взаємопов'язані один з одним і мають широкий спектр кількісних і якісних показників, що їх характеризують.

Таким чином, критерії ефективності управління трудовими ресурсами можна поділити на дві основні групи: психологічні критерії та непсихологічні критерії (рис. 1.2).

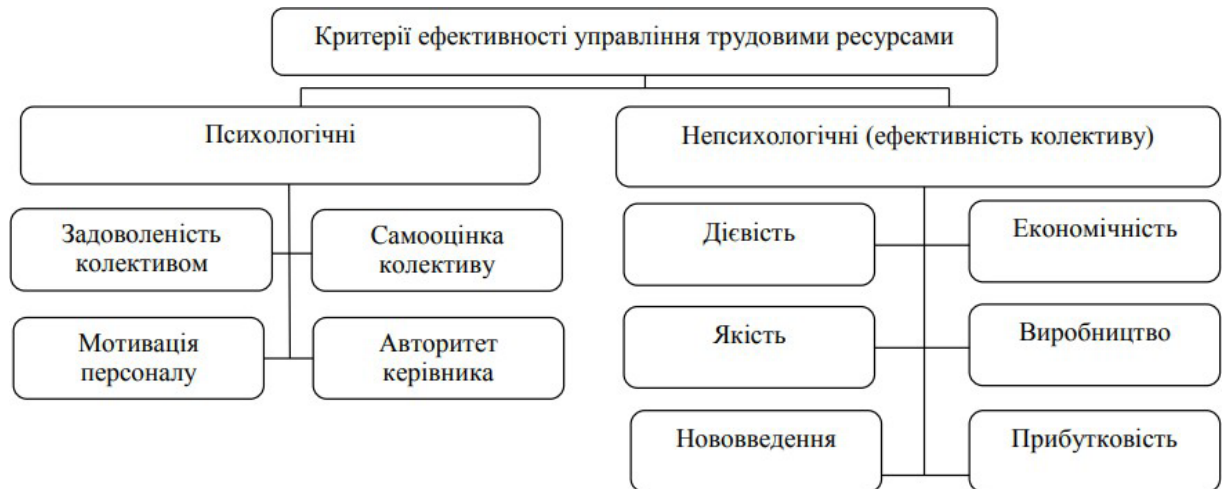


Рисунок 1.2 - Критерії ефективності управління трудовими ресурсами
Джерело: Побудовано автором на основі джерел [63, 38]

Слець О.П. і Гармаш І.О. [26, с. 420] пропонують наступні «етапи процесу економічного аналізу трудових ресурсів:

1. Визначення необхідної для аналізу системи показників, що характеризує стан та ефективність використання трудових ресурсів.
2. Розрахунок фактичних показників і визначення динаміки їх зміни порівняно з минулими періодами.
3. Визначення факторів і причин, що вплинули на зміну показників стану та використання трудових ресурсів підприємства.
4. Аналіз кожного виявленого фактору, як окремо, так і у взаємозв'язку з іншими факторами.
5. Визначення ступеня впливу аналізованих показників на якість і обсяг виробленої та реалізованої продукції.
6. Розроблення рекомендацій на підставі проведеного економічного аналізу для прийняття рішень щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів».

Для аналізу трудових ресурсів в організаціях використовують систему показників, щодо їх складу, забезпеченості, руху та ефективності використання.

Таким чином, аналіз трудових ресурсів підприємства містить аналіз використання робочої сили, аналіз фонду робочого часу, аналіз продуктивності праці, аналіз оплати праці та т.д.

Аналіз використання робочої сили включає дослідження показників із низки напрямів. Зокрема, під час аналізу забезпеченості трудовими ресурсами відбувається порівняння фактичної чисельності персоналу з попереднім періодом та плановою чисельністю звітної періоду з кожної класифікаційної групи. В процесі аналізу розглядаються співвідношення між групами та тенденції зміни цього співвідношення.

Аналіз професійного та кваліфікаційного рівня робітників передбачає зіставлення облікової чисельності за спеціальностями та розрядам із чисельністю, необхідної для виконання певного виду робіт з дільниць, бригад і підприємству загалом. Таким чином виявляється надлишок чи дефіцит робітників за кожною професією, при цьому слід врахувати, якщо фактичний середній тарифний розряд робітників планового періоду нижче за середній тарифний розряд робіт, то відбувається зниження якості продукції і потрібно передбачити підвищення кваліфікації персоналу. При цьому якщо ж середній розряд робітників виявиться вищим за середній тарифний розряд робіт, то в даному разі робітникам доведеться провадити доплату за використання їх праці на менш кваліфікованих роботах.

Виділяють три основні групи показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства, які наведено на рис. 1.3.

Терьохін С. В., Шеховцова І. А. [72, с. 272] вважають, що до якісних показників ефективності використання трудових ресурсів, відповідно до представленої класифікації, потрібно включати:

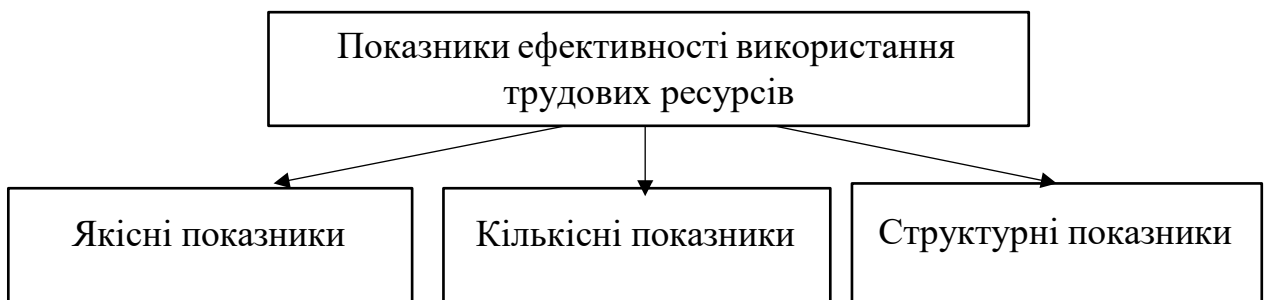


Рисунок 1.3 - Показники ефективності використання трудових ресурсів

Джерело: розроблено автором на основі джерел [9,29]

– коефіцієнт рентабельності персоналу - визначається як співвідношення річного прибутку від реалізації продукції та середньорічної чисельності працівників;

– трудомісткість - затрати часу на одиницю продукції;

– показники руху кадрів.

До кількісних показників автори відносять:

– явочну чисельність працівників що включає всіх працівників, які з'явилися на роботу на поточну дату;

– облікову чисельність працівників - включаючи всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, яких прийнято на роботу терміном на один і більше днів;

– середньооблікову чисельність працівників, що визначається як відношення суми середньомісячної чисельності працівників за певний період, до кількості місяців у періоді.

Результативні показники передбачають розрахунок:

– доходу від реалізації продукції на одного працівника;

– виробіток на одного працівника;

– продуктивність праці [72, с. 272].

До часткових показників, що характеризують рівень ефективності використання трудових ресурсів, належать трудомісткість продукції.

Трудомісткість продукції - це витрати робочого часу або чисельності персоналу (робітників чи працівників) на виробництво одиниці продукції, певного виду продукції або на весь випуск виготовленої продукції.

Важливою групою показників, є набір показників, що характеризує рух робочої сили розраховують і аналізують динаміку наступних показників:

Коефіцієнт необхідного обороту (%) розраховується як відношення числа працівників, звільнених за даний період з причин виробничого або загальнодержавного характеру, на середньоспискову чисельність за той же період:

$$K_{no} = \frac{R_{no}}{R} * 100 \quad (1.1)$$

Коефіцієнт плинність кадрів (%), визначається як відношення числа працівників, звільнених за даний період за власним бажанням, а також за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності працівників за той же період:

$$K_m = \frac{R_y}{R} * 100 \quad (1.2)$$

Коефіцієнт вибуття кадрів (%) розраховується як частка числа працівників, звільнених за всіма причинами, на середньоспискову чисельність працівників за той же період:

$$K_{в\bar{y}\bar{b}} = \frac{R_{в\bar{y}\bar{b}}}{R} * 100 \quad (1.3)$$

Коефіцієнт прийому кадрів (%) знаходять діленням числа працівників, прийнятих на роботу за даний період, на середньооблікову чисельність працівників:

$$K_{np} = \frac{R_{np}}{R} * 100 \quad (1.4)$$

Коефіцієнт стабільності кадрів це кількість працівників, які працювали весь рік до середньоспискової чисельності персоналу:

$$K_{ск} = 1 - \frac{R_y}{R + R_{пр}} * 100 \quad (1.5)$$

Важливе значення для оцінки ефективності використання трудових ресурсів для підприємства за умов ринкової економіки мають показники рентабельності персоналу та зарплатоємність (ЗПе), що показує величину заробітної плати, що припадає на одиницю виробленої продукції.

Лебідь О. В. [50, с.58] виділяє набір чинників, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Ці фактори виражаються в розрахунку таких показників:

- рівень виробництва валової продукції сільського господарства в постійних цінах в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь;
- сума чистого доходу (виручки) від реалізації в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь;
- продуктивність праці (рівень виробництва валової продукції в розрахунку на одного працівника);
- витрати на оплату праці в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь;
- чисельність середньорічних працівників, зайнятих у сільському господарстві, в розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь;
- капіталозабезпеченість;
- кількість відпрацьованих одним працівником годин за рік;
- частка прибутку в доходах сільськогосподарських підприємств.

Тим не менш, випуск продукції залежить не тільки від чисельності працюючих, а й від обсягу, витраченого виробництва праці, що визначається кількістю відпрацьованого часу. Отже, аналіз використання робочого часу вважається важливою складовою частиною аналітичної роботи для підприємства. Достатність використання трудових ресурсів можна оцінити за сумою відпрацьованих днів або годин одним працівником за аналізований період часу та за рівнем використання фонду робочого дня. Даний аналіз

проводиться за кожною категорією працівників, по кожному виробничому підрозділу та в цілому по підприємству.

У процесі економічного аналізу необхідно виявити фактори утворення надпланових втрат робочого часу. Це можуть бути додаткові відпустки з дозволу адміністрації; прогули; невиходи на роботу через хворобу; простої через несправність обладнання чи відсутності сировини, матеріалів, палива, енергії тощо.

Усі види втрат повинні бути детально оцінені, особлива увага слід приділити втратам, які залежать від підприємства. Зниження втрат робочого часу з причин, які залежать від трудового колективу, стає суттєвим резервом збільшення виробництва продукції, що не вимагають додаткових капітальних вкладень, що у свою чергу дозволяє швидко отримати віддачу.

У процесі аналізу кваліфікації управлінського персоналу досліджується відповідність рівня освіти кожного працівника займаної посади, вивчаються проблеми, пов'язані з підбором кадрів, їх підготовкою та підвищенням кваліфікації.

Необхідно пам'ятати, що будь-якому керівнику потрібно бути в курсі новин, інтересів, обставин та психологічного настрою кожного зі своїх підлеглих.

У працівника у свою чергу має бути така мотивація:

- гарантія (збереження) робочого місця;
- можливість професійного зростання на підприємстві;
- доходи працівника, тобто заробітна плата, яка має повністю влаштовувати працівника;
- система заохочення (премії, екскурсії, безкоштовні поїздки, пільги, знижки, подарунки) [49 , с. 55].

У процесі аналізу ретельному розгляду піддають причини вибуття працівників за порушення трудової дисципліни, оскільки є наслідком невирішених соціальних проблем [45].

До напрямків, що сприяють підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, можна зарахувати: підвищення технічного рівня виробництва, вдосконалення управління працею, покращення організації праці та виробництва, зміна структури виробництва, підвищення якості «людського фактору».

Дослідження методичних підходів до оцінки ефективності використання трудових ресурсів показує необхідність застосування різних методів аналізу, вивчення відповідності змісту заходів, що проводяться з управління трудовими ресурсами діяльності підприємства, його стратегії.

Узагальнення досвіду вітчизняних і зарубіжних дослідників дозволяє визначити основну ціль організації щодо використання трудових ресурсів підприємства: забезпечення організації трудовими ресурсами, їх ефективне використання, забезпечення професійного та соціального розвитку персоналу. Відповідно до цієї мети формується система управління трудовими ресурсами організації.

Таким чином, можна зробити висновок, що від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг та своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання обладнання, машин, механізмів та як результат обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та низку інших економічних показників.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АРК «ПРИДУНАЙСЬКА НИВА» ІЗМАІЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Територія землекористування Аграрно-рибогосподарського кооперативу (АРК) «Придунайська нива» розташована на півдні Одеської області. Віддаленість до найближчої залізничної станції – м. Ізмаїл - 12 км; до районного центру - 10 км; до обласного центру - 234 км.

АРК «Придунайська нива» об'єднує два населених пункти: с. Багате та с. Кіслиця. Виробничий центр підприємства розміщений в селі Кіслиця.

Територія Ізмаїльського району розташована в зоні помірно-континентального клімату. Положення району на південному заході зумовлює приток сухих континентальних мас повітря з глибини материка та частини вторгнення вологого повітря з Середземного моря та Атлантичного океану, що пом'якшує зиму та викликає часті відлиги.

В цілому клімат району відрізняється високою тепло забезпеченістю сільськогосподарських культур. Середньорічна температура повітря становить 8,9 °С. Сума активних добових температур повітря. Це набагато перевищує потребу у теплі більшості районованих тут сільгоспкультур . Так, для нормального розвитку ранньостиглих сортів кукурудзи потрібна сума активних добавок температур в 1500 - 2000 °С, середньостиглих - 2000 - 2500 °С, пізньостиглих - 2500-3000 °С, потреби соняшника становлять 1400-2100 °С активних температур.

За початок весняного періоду прийнято вважати дату переходу середньодобові температури повітря через 0 °С. Такою середньою датою для Ізмаїльського району є 8 березня. Однак, нерідко сталі позитивні температури

встановлюються значно раніше. Перехідних середніх добових температур через 10°C (тобто перехід до активних температур) відбуваються в середньому 20 квітня. Хід температури повітря впливає й на температурний режим ґрунту.

Найнижчі температури поверхневих горизонтів ґрунту припадають на лютий та становлять $0,1^{\circ}\text{C}$, найвищі у липні-серпні $+24^{\circ}\text{C}$. За кінець весняного періоду прийнято вважати дату накопичення середніх добових температур в 350°C . Для Овідіюполя ця дата припадає звичайно, на перші дні травня. З другої декади травня, добові температури швидко зростають.

Влітку в районі встановлюється досить жарка погода. У липні температура на оголеній поверхні ґрунту досягає 43°C . Друга половина літа відрізняється значною сухістю повітря та безхмарністю неба. Лише за час з травня по вересень кількість годин сонячного сяйва становить 1450, або майже 65% річного радіаційного балансу. Це і дає можливість вирощувати в районі багато теплолюбних культур, як-то: європейські сорти винограду, рицини, тощо.

За початок осіннього періоду приймається дата переходу середньодобових температур через 15°C . Звичайно відбувається у другій половині вересня. Перехід середньодобової температури через 0°C відбувається в кінці листопада. В середньому без морозний період триває тут 188 днів. Осінь відрізняється більш теплою та сталою погодою, ніж весна. Це сприяє успішному завершенню збору врожаю та сівби озимини.

Зима відрізняється тут частими зливами, що супроводжується туманами, дощами, та подекуди, слабким сніговим покривом.

Посушливість клімату та низька вологозабезпеченість культурних рослин зумовлені невеликою кількістю атмосферних опадів та значно перевищуючим їх випаровуванням. Загальна сума опадів за рік становить для Роздільної 446 мм. Але розподіл їх по сезонах далеко нерівномірний. Нижче наводимо данні про розподіл опадів по місяцях.

По характеру рельєфу місцевості відноситься до придунайської рівнини.

В цілому це хвилясте еродоване плато, яке складене стверділими відкладами, в основі яких червоно-бурі глибини. В структурі ґрунтового покриття переважають чорноземи південні, переважно тяжкосуглинові на лісових породах - 69 %.

Таким чином, географічне розташування та кліматичні умови господарства в цілому сприятливі для вирощування цілого ряду цінних сільськогосподарських культур, особливо зернових і зернофуражних, однорідних і багаторічних трав, кормових коренеплодів і технічних культур.

АРК «Придунайська нива» має організаційно-правову форму – виробничий кооператив і своїй діяльності керується Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію» [34]. Перевагами сільськогосподарських кооперативів є: орієнтованість на членів кооперативу (кооперативи в першу чергу враховують інтереси підприємств, що входять до них); підзвітність та прозорість: сільськогосподарські кооперативи належать та контролюються їх учасниками, що гарантує повну підзвітність та прозорість діяльності таких організацій; кожен фермерський кооператив самостійно вирішує, хто може чи може стати його членом; залежно від розміру пайового внеску кожен член кооперативу має право отримувати виплати наприкінці фінансового року або іншого встановленого періоду; мінімізація ризиків: в сільськогосподарському кооперативі вони розподіляються на всіх членів, що до нього входять; демократичність.

Вищим органом управління АРК «Придунайська нива» є збори членів кооперативу, які скликаються не рідше двох разів на рік, а виконавчим — дирекція на чолі з виконавчим директором.

Припинення діяльності АРК «Придунайська нива» може бути здійснене шляхом його реорганізації або ліквідації на тих же засадах, що й інших видів організаційних форм.

Розглянемо на Рис. 2.1 організаційну структуру АРК «Придунайська нива».

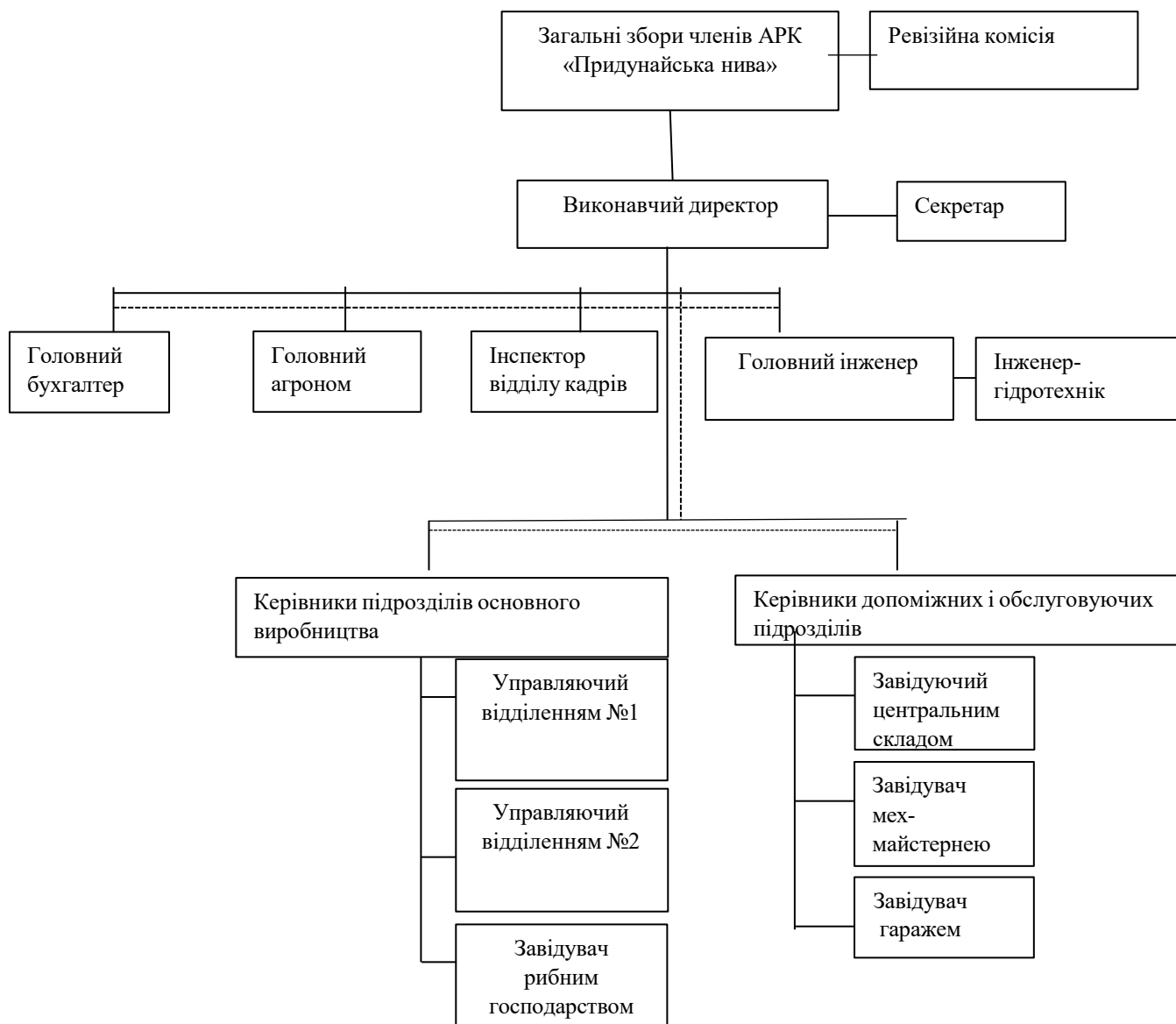


Рисунок 2.1 - Організаційна структура управління АРК «Придунайська нива»

Джерело: Побудовано автором

Дана організаційна структура управління побудована на основі штатного розпису за 2022 р. Структура управління представляє собою упорядкований склад, систему розстановки і супідрядність органів і працівників апарату управління АРК «Придунайська нива».

В даній структурі управління чітко простежуються лінійні і функціональні зв'язки за допомогою яких відбувається обмін діяльністю між ланками управління. В основі вертикальних зав'язків лежить відносини

субординації між вищими і нижчими ланками управління, які знаходяться на різних ступенях ієрархії управління. Горизонтальні зв'язки відображають відносини координації між ланками управління одного ієрархічного рівня.

За структурою, що існує в АРК «Придунайська нива» є трьохступеневою, відділковою (територіальною).

Для управління конкретними функціями створювались функціональні служби на чолі з головними спеціалістами: головним бухгалтером, головним агрономом та головним інженером, які відповідають за відповідні напрямки на всій території господарства.

Лінійно-функціональна структура на підприємстві забезпечує ефективне поєднання лінійного керівника з консультативним обслуговуванням з боку функціональних служб без порушення прав і обов'язків лінійних керівників.

Наявність окремих функціональних центрів відповідальності «Головний агроном», «Головний бухгалтер», «Головний інженер» та підпорядкованих ним підрозділів свідчить про штабну організаційну структуру. Це означає, що керівники первинних структурних підрозділів підпорядковуються лінійно керівним штабам, а вони в свою чергу функціонально підрозділам забезпечення.

В процесі виробництва продукції всі підрозділи виробництва товариства знаходяться в безпосередній взаємодії, оскільки вони мають, по-перше, спільні цілі, визначені керівництвом товариства, по-друге, вони використовують спільні ресурси, оскільки, не зважаючи на закріпленість техніки та персоналу за кожним відділенням, в разі потреби ресурси можуть тимчасово залучатися для виробництва в інші виробничі підрозділи виробництва. Так між галузями рослинництва та тваринництва, а отже і між спеціалізованими бригадами рослинництва та тваринництва, присутні забезпечувальні зв'язки, так галузь рослинництва створює умови безупинного виробництва продукції тваринництва шляхом забезпечення тварин кормами, тваринництво в свою

чергу сприяє підвищенню родючості ґрунту, а отже і зростанню врожайності культур, поставляючи органічні добрива, роль яких в діяльності товариства.

Як відомо, в нинішніх умовах, дуже важливими є розміри сільськогосподарських підприємств. Розмір сільськогосподарських підприємств визначається багатьма показниками. Основним з них, що характеризує розміри господарства, є вартість виробленої валової продукції. Земля – це головний засіб виробництва в сільському господарстві, тому саме за площею землі можна правильніше судити про розміри підприємства.

Проаналізуємо розміри АРК «Придунайська нива» за допомогою таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 - Розміри АРК «Придунайська нива»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. до 2020 р. %
Площа сільськогосподарських угідь, га	985	1481	1216	123,4
з них рілля	985	1481	1216	123,4
Кількість працівників, зайнятих в с.-г. виробництві, осіб.	46	121	139	302,2
Вартість валової продукції в постійних цінах 2016 р., тис.грн.	19036,92	24319,61	20006,81	105,1
Середньорічна вартість авансового капіталу, тис. грн.	112113,75	106775,60	88275,40	78,7
Середньорічна вартість власного капіталу, тис.грн.	14679,50	20844,80	14062,40	95,8
Середньорічна первісна вартість основних засобів, тис.грн.	64327,00	76709,50	85486,25	132,9
в т. ч. на 100 га с/г угідь, тис.грн.	6529,33	5178,53	7029,71	107,7
на 1-го середньорічного працівника, тис.грн.	1398,41	633,96	615,01	44,0
Приходиться ріллі на 1-го працівника, га	21	12	9	40,8
Чистий доход (виручка) від реалізації сільськогосподарської продукції, тис. грн., всього	30492,80	43358,70	48222,70	158,1
з нього від рослинництва	30492,80	43358,70	48222,70	158,1
Об'єм виробництва, ц: Зерно	29524	70116	49406	167,3
Соняшник	11896	3163	5676	47,7

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

Аналіз таблиці 2.1 показав, що в звітному році в порівнянні із базисним відбулось значне зростання розмірів господарства.

Вартість валової продукції сільського господарства в постійних цінах 2016 року в звітному році в порівнянні із базисним зросла на 5,1%, що є наслідком збільшення в першу чергу обсягів виробництва продукції рослинництва.

В 2022 році в порівнянні із 2020 площа землекористування господарства зросла на 231 та становить 1216 га, 100% землекористування господарства складає рілля. Чисельність працівників господарства в 2022 році складає 139 чол., що на 93 чол. більше ніж в 2020 році. Забезпеченість господарства основними засобами зростає, так вартість основних засобів зросла на 21159 тис.грн., або на 32,9%, що в першу чергу є наслідком придбання господарством сільськогосподарської техніки – найбільш активної частини основних засобів сільськогосподарських підприємств.

Основною галуззю господарства є рослинництво, так в 2022 році в порівнянні із 2020 відбулось збільшення виробництва зерна на 67,3%, а виробництво соняшнику зменшилося більше ніж у 2 рази. Таким чином, ми можемо констатувати значне зростання фізичних розмірів АРК «Придунайська нива».

Для визначення спеціалізації АРК «Придунайська нива» попередньо проведемо аналіз реалізованої продукції підприємства за 3 роки.

Аналіз таблиці показав, що в середньому за 2020-2022 рр. в структурі чистого доходу (виручки) від реалізації продукції кооперативу переважає чистий дохід (виручка) від реалізації зернових культур – 31118 тис.грн., або 76,47% %, технічних культур – соняшнику – 9573 тис.грн., або 23,53 %.

З цього можна зробити висновок що виробничим напрямом підприємства є зерно-технічний.

Таблиця 2.2 - Склад і структура доходу від реалізації сільськогосподарської продукції в АРК «Придунайська нива»

Види продукції	2020 рік		2021 рік		2022 рік		За 2020-2022 роки в середньому	
	Тис. грн.	%	Тис. грн.	%	Тис. грн.	%	Тис.грн .	%
Рослинництво, всього	30493	100,00	43359	100,00	48223	100,00	40691	100,00
Зернові та зернобобові	15557	51,02	43359	100,00	34440	71,42	31118	76,47
пшениця озима	707	2,32	10825	24,97	2527	5,24	4686	11,52
кукурудза на зерно	13051	42,80	22360	51,57	22515	46,69	19309	47,45
ячмінь озимий	403	1,32	10174	23,46	9397	19,49	6658	16,36
Соняшник	14936	48,98		0,00	13784	28,58	9573	23,53
Всього по господарству	30493	100,00	43359	100,00	48223	100,00	40691	100,00

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

До виробничих ресурсів АРК «Придунайська нива» належать: земельні угіддя, основні і оборотні засоби, трудові ресурси. Проаналізуємо рівень забезпеченості основними ресурсами АРК «Придунайська нива» за допомогою таблиці 2.3.

Зростання показника капіталоозброєності є передумовою підвищення продуктивності праці, оскільки зростає оснащеність виробництва. Рівень забезпечення сільського господарства основними засобами характеризується капіталозабезпеченістю і капіталоозброєністю праці. Значне зростання вартості основних засобів сприяло зростанню цих показників.

Співвідношення вартості оборотних і основних засобів зменшилося на 0,68, що свідчить підприємство переходить на «важку» структуру активів, що свідчить про значні постійні витрати й високу чутливість прибутку до зміни доходу від реалізації продукції. Тоді як, перевищення вартості оборотних активів над основними вказує на досить мобільну структуру активів, що сприяє прискоренню оборотності коштів підприємства.

Таблиця 2.3 - Забезпеченість виробничими засобами в АРК
«Придунайська нива»

Показники	2020р.	2021р.	2022р.	2022р. до 2020р.	
				%	+/-
Середньорічна вартість активів, тис. грн.	94935	112114	106776	112,47	11841
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	64327	76710	85486	132,89	21159
Середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн.	77022	45618	44272	57,48	-32750
Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн.	14679,50	20844,80	14062,40	95,80	-617
Середньорічна вартість позикового капіталу, тис. грн.	112113,75	106775,60	88275,40	78,74	-23838
Співвідношення вартості оборотних і основних засобів	1,20	0,59	0,52	x	-0,68
Капіталоозброєність, тис. грн.	1398,4	634,0	615,0	43,98	-783
Капіталозабезпеченість, тис. грн. (на 100 га с.-г. угідь)	65,3	51,8	70,3	107,66	5,0
Всього енергетичних ресурсів, к.с.	5315	5431	6215	116,93	900
в т.ч. на 100 га с/г угідь, к. с.	539,48	366,64	511,07	94,73	-28,41
на одного середньорічного працівника, к. с.	115,54	44,88	44,71	38,70	-70,83

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

Негативною тенденцію в господарстві є зменшення кількості енергетичних засобів, що припадає на 100 га сільськогосподарських угідь і на одного працівника майже на 6% і 62 % відповідно.

Однак, зростання вартості основних засобів вплинуло на зростання капіталозабезпеченості на 7,6%, що свідчить про підвищення рівня механізації виробничих процесів в рослинництві.

2.2. Оцінка забезпеченості трудовими ресурсами

Важливими параметрами оцінки забезпеченості персоналом організації є його професійні показники, особливо кваліфікаційний рівень.

Аналіз забезпеченості організації трудовими ресурсами передбачає: оцінку структури кадрів; вивчення динаміки кадрів; вивчення капіталозброєності праці.

Результати аналізу забезпеченості трудових ресурсів та ефективності їх використання залежать від достовірності вихідної інформації, її повноти та якості.

Вихідна інформація для проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів складається з: дані бухгалтерського обліку; статистичної та оперативної звітності організації; проектно-кошторисної документації; первинної документації; результатів цільових обстежень та спостережень; планів з праці та ін.

Дані бухгалтерського обліку розкривають структуру фонду заробітної плати, структуру фонду матеріального заохочення, вплив преміювання на зміну окремих показників.

Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами є важливим напрямком в діяльності організації (табл. 2.4).

Аналіз рівня забезпеченості трудовими ресурсами (табл. 2.4) АРК «Придунайська нива» виявив значні зміни за період, що досліджується. Значне зростання кількості працівників, призвело до зменшення землезабезпеченості та капіталоозброєності праці в господарстві. Однак, є зростання кількості працівників, що припадає на 1 га.

Таблиця 2.4 - Забезпеченість трудовими ресурсами АРК «Придунайська
нива»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Середньорічна кількість працівників, зайнятих в сільськогосподарському виробництві, осіб.	46	121	139	302,2
Забезпеченість працівниками на 100 га, осіб.:				
сільгоспугідь	4,67	8,17	11,43	244,8
ріллі	4,67	8,17	11,43	244,8
Припадає на 1 працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, га:				
сільськогосподарських угідь	21,4	12,2	8,7	40,8
Ріллі	21,4	12,2	8,7	40,8
Посівів	21,4	12,2	8,7	40,8
Капіталоозброєність праці, тис. грн.	1398,41	633,96	615,01	44,0

Джерело: розраховано автором

Одним з найважливіших етапів аналізу забезпеченості організації трудовими ресурсами є вивчення їх руху (табл.2.9).

Одним із найважливіших етапів аналізу забезпеченості організації трудовими ресурсами є вивчення їхнього руху.

Під рухом трудових ресурсів прийнято розуміти зміну чисельності працівників у результаті прийому на роботу, звільнення, переведення на іншу посаду для підприємства.

Для аналізу руху трудових ресурсів на підприємстві використовуються дані первинної документації (заяви, накази), потім визначаються абсолютні показники руху трудових ресурсів, такі як оборот прийому та оборот вибуття.

Поважні причини вибуття називають необхідним оборотом, до нього відносять: закінчення терміну договору; вихід на пенсію; виклик до армії; вступ до навчального закладу; смерть працівника.

Поряд із поважними причинами вибуття існують так само і не поважні, які прийнято називати зайвим оборотом. До зайвого обороту відносять

вибуття: за власним бажанням; за прогули та інші порушення трудової дисципліни; у зв'язку з ліквідацією підприємства; у зв'язку зі спадом виробництва.

При аналізуванні руху трудових ресурсів використовуються як абсолютні показники про які було проаналізовано вище, також і різні коефіцієнти

Таблиця 2.5 - Рух трудових ресурсів АРК «Придунайська нива», осіб

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Прийнято працівників	6	76	22	366,7
Вибуло працівників усього	13	1	4	30,8
з них за власним бажанням	13	1	14	107,7
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітної періоду	49	56	45	91,8
Середньооблікова чисельність працівників за рік, осіб	46	121	139	302,2
Коефіцієнт загального обороту кадрів, %	41,3	63,6	18,7	-22,6*
Коефіцієнт обороту кадрів з прийому, %	13,0	62,8	15,8	2,8*
Коефіцієнт обороту кадрів з вибуття, %	28,3	0,8	2,9	-25,4*
Коефіцієнт поповнення працівників, %	46,2	7600,0	550,0	503,8*
Коефіцієнт плинності кадрів, %	28,3	0,8	10,1	-18,2*

* - відхилення +,-

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

За даними таблиці 2.5 найбільша кількість працівників було прийнято на роботу в господарство у 2021 і 2022 роках. Відповідно у ці роки спостерігається високий рівень коефіцієнту обороту кадрів з прийому та коефіцієнт поповнення працівників.

Головним засобом матеріальної мотивації по підприємству є заробітна плата (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 - Рівень матеріальної мотивації праці

Показники	2020 р.		2021 р.		2022 р.		2022 р. у % до 2020 р.
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	
Фонд оплати праці штатних працівників, всього	3903,7	100,0	8906,0	100,0	11907,8	100,0	305,0
в т. ч. фонд основної заробітної плати	2810,7	72,0	6902,2	77,5	9288,1	78,0	330,5
фонд додаткової заробітної плати	1093,0	28,0	2003,9	22,5	2619,7	22,0	239,7
з нього: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	126,8	3,2	841,6	9,5	453,8	3,8	357,9
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн.	84863,0		73603,3		85667,6		100,9
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	7071,9		6133,6		7139,0		100,9
Мінімальна заробітна плата, встановлена державою, на кінець року, грн.	4723,0		6000,0		6700,0		141,9
Відношення середньомісячної заробітної плати в товаристві до мінімальної заробітної плати, %	149,7		102,2		106,6		x

Джерело: розраховано автором на основі звітності

Цифрові матеріали таблиці 2.6 свідчать про те, що в господарстві фонд оплати праці штатних працівників зріс більше ніж у 3 рази, в тому числі основної заробітної плати. Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів зросли у 3,6 разів. Слід відмітити, що зі зростанням чисельності працівників середньомісячна заробітна плата відносно мінімальної, встановленої законодавством, зменшилася.

2.3. Досягнутий рівень ефективності організації раціонального використання трудових ресурсів

Показники результативності використання персоналу підприємства представлені в таблиці 2.7.

В підприємстві кількість відпрацьованого часу зростає і в 2022 році склала 264 тис. люд.-год., відповідно зростає коефіцієнт використання робочої сили у 2022 році він склав 0,954.

Ефективність використання трудових ресурсів визначається показниками продуктивності праці (табл. 2.8). Аналіз рівня продуктивності праці свідчить про скорочення ефективності використання трудових ресурсів, а саме зменшення продуктивності праці по відношенню до 1 людино-години та зниження зарплатовіддачі майже у 3 рази.

Таблиця 2.7 - Результативність використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Середньорічна кількість працівників, зайнятих в с.-г. виробництві, чол.	46	121	139	302,2
Фактична кількість відпрацьованого часу, тис. люд.-год.	81,4	216,5	264,0	324,4
Трудовий потенціал, тис. люд.-год.	91,5	240,8	276,6	302,2
Коефіцієнт використання робочої сили	0,889	0,899	0,954	107,3
Відпрацьовано 1 працездатним за рік, люд.-год.	1769,0	1789,0	1899,0	107,3
Відпрацьовано 1 працездатним за рік, днів	221,1	223,6	237,4	107,3

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

Рівень продуктивності праці в натуральних показниках (ц) показує також зменшення в 5 і більше раз в рослинництві.

А у 2022 році, збиткова діяльність підприємства вказує на нефективне використання трудових ресурсів і зниження продуктивності праці.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» [31] АРК «Придунайська нива» самостійно встановлює форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат. Це передбачається в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій.

Таблиця 2.8 - Продуктивність праці АРК «Придунайська нива»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Отримано на 1 середньорічного працівника, тис.грн.				
- валової продукції	413,85	200,99	143,93	34,8
-чистого прибутку (збитку)	45,80	84,49	-171,14	х
Отримано на 1 відпрацьовану людину-годину, грн.				
- валової продукції	233,9	112,3	75,8	32,4
-чистого прибутку (збитку)	25,9	47,2	-90,1	х
Приходиться на 1 грн. оплати праці валової продукції, грн.	4,9	2,7	75,8	32,4
Вироблено на 1-го працівника, зайнятого у відповідній галузі, ц:				
зернових	1480,6	620,8	212,4	14,3
- соняшнику	505,1	0,0	85,6	16,9

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

Проаналізуємо ефективність використання коштів на оплату праці працівників господарства на протязі 2020-2022рр. в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 - Ефективність мотивації праці

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Отримано на 1 грн. заробітної плати, грн.:				
- валової продукції	4,9	2,7	1,7	34,5
- чистого доходу	7,8	4,9	4,0	51,8
- чистого прибутку	0,5	1,1	-2,0	х

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

Аналіз таблиці 2.9 показав, що ефективність використання коштів на оплату праці працівників господарства значно знизилася. Рівень оплати праці зростає більш швидкими темпами ніж продуктивність праці. Тому господарству необхідно шукати резерви підвищення продуктивності праці.

Підвищення економічної ефективності використання трудових ресурсів сприяє зростанню доходів господарств, що є основою розширення і вдосконалення виробництва, підвищення оплати праці і поліпшення культурно-побутових умов працівників галузі.

Отже, обсяг отриманих фінансових результатів має вирішальне значення при визначенні ефективності використання трудових ресурсів (табл..2.10).

Таблиця 2.10 - Основні показники динаміки фінансових результатів діяльності АРК «Придунайська нива», тис. грн.

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2022 р. у % до 2020 р.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	30493	43359	48223	158,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	24742	42050,4	66834,3	270,1
Інші операційні доходи	168,0	1820,5	224,8	133,8
Інші операційні витрати	9181,0	378,1	18063,8	196,8
Інші доходи	846,0	0,8	99,4	11,7
Інші витрати	849,0	0,6	0,0	х
Чистий прибуток (збиток)	2107,0	10223,6	-23788,4	-1129,0

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

Аналіз результативності діяльності підприємства свідчить про її зростання за показником отриманого чистого доходу (виручки) від реалізації. Однак, негативним є те, що вартість чистого доходу (виручки) від реалізації продукції зростає менш швидкими темпами ніж собівартість реалізованої продукції господарства. Необхідно відмітити значне зростання собівартості – майже у 2,7 разів.

В таблиці 2.11 наведемо ефективність господарювання АРК «Придунайська нива» і проаналізуємо зміни, які відбулися на протязі 2020-2022 рр..

Таблиця 2.11 - Ефективність господарювання АРК «Придунайська нива»

показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	В середньому за 2020- 2022 рр.	2022 р. у % до 2020 р.
Вироблено на 100 га сільськогосподарських угідь, тис.грн.					
валової продукції	1932,3	1641,8	1645,2	1191,4	85,1
чистого доходу	3095,1	2927,1	13,0	2007,4	0,4
чистого прибутку	213,9	690,2	-92,8	301,3	x
Отримано на 1000 грн. вартості основних виробничих фондів сільськогосподарського призначення, грн.:					
валової продукції	295,9	317,0	234,0	204,3	79,1
чистого доходу	474,0	565,2	1,8	346,4	0,4
чистого прибутку	32,8	133,3	-13,2	55,3	x
Капіталовіддача, грн.	0,30	0,32	0,23	0,2	79,1
Капіталомісткість, грн.	3,38	3,15	4,27	2,2	126,5
Рівень рентабельності (збитковості), % підприємства	8,5	24,3	-418,0	10,9	x
Норма прибутку	0,07	0,24	-7,14	0,1	x

Джерело: розраховано автором на основі звітності АРК «Придунайська нива»

Аналіз таблиці показав, що в цілому підприємство працювало ефективно, про що головним чином свідчить отримання більшого чистого прибутку у 2020-2021 роках. Причиною зростання ефективності виробництва в ці роки укрупнено можна вважати зростання випереджаючими темпами ціни

одиниці продукції за її собівартість. Однак за 2022 році господарство працювало збитково, що пов'язано військовими діями в країні та ускладненням логістики і зростанням вартості матеріальних ресурсів у зв'язку з цим

Показника рентабельності підприємства, що характеризують отримання чистого прибутку із розрахунку на 1 грн. собівартості одиниці продукції також це підтверджують.

Отже, особливу увагу АРК «Придунайська нива» слід приділити підвищенню ефективності виробництва продукції рослинництва.

Отримані дані дають змогу зрозуміти, що АРК «Придунайська нива» має всі передумови для ефективного використання трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АРК «ПРИДУНАЙСЬКА НИВА» ІЗМАІЛЬСЬКОГО РАЙОНУ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ

3.1. Обґрунтування стратегічних напрямків управління розвитком трудових ресурсів

Одним із недоліків, що знижує ефективність використання трудових ресурсів та управління персоналом на підприємстві є відсутність дієвих методик вивчення мотивів персоналу, та відповідної інформації щодо його потреб. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів та управління персоналом на підприємстві має ґрунтуватися на даних прикладних досліджень, які б прояснювали характеристики, якості персоналу, його спрямованість, потреби.

Провівши аналіз ефективності використання трудових ресурсів та управління персоналом на підприємстві АРК «Придунайська нива» можна запропонувати наступні стратегічні напрямки удосконалення раціонального використання трудових ресурсів на підприємстві (Рис. 3.1).

Визначено чотири основних стратегічних напрямки, до яких, на нашу думку потрібно включити: удосконалення системи мотивації праці (матеріальної і нематеріальної), підвищення продуктивності праці, соціальний розвиток персоналу. Одним з важливих напрямків удосконалення матеріальної мотивації праці є використання гнучкої системи оплати праці. Гнучка система оплати праці – це така система оплати праці, яка певну частину заробітку ставить у залежність від загальної ефективності роботи підприємства.



Рисунок 3.1 - Стратегічні напрямки управління розвитком трудових ресурсів АРК «Придунайська нива»

Джерело: побудовано автором

При впровадженні гнучкої системи оплати праці в АРК «Придунайська нива» заробітна плата працівників складатиметься із двох основних частин: постійної та змінної. Так, якщо працівники АРК «Придунайська нива» виконали роботу раніше встановленого у договорі часу, їм належить доплата до заробітної плати у розмірі 30%.

Керівництву АРК «Придунайська нива» необхідно ширше застосовувати психологічні та соціальні методи мотивації персоналу. В умовах кризових ситуацій у АРК «Придунайська нива» для посилення мотивації персоналу необхідне здійснення наступних заходів:

- забезпечення повної та своєчасної виплати заробітної плати в умовах коливань в обсягах виробництва та неплатоспроможності низки замовників;
- створення умов для підвищення середньої заробітної плати та продуктивності праці;
- оптимізація структури заробітної плати та співвідношень у рівнях оплати праці за категоріями персоналу, професіями та спеціальностями;
- забезпечення залежності розмірів заробітної плати від кінцевих результатів діяльності;
- зміна функцій та ролі преміальних систем, з метою стимулювання трудової активності.

Використання нематеріальних стимулів мотивації для підприємства. Керівництву АРК «Придунайська нива» пропонується щомісяця проводити захід «Кращий працівник підприємства». Критеріями оцінки працівників мають виступати такі:

- продуктивність праці одного працівника;
- відповідальність працівника;
- технічна грамотність.

Оцінювати працівників має керівник підрозділу, методом спостереження за роботою персоналу. За результатами цього заходу керівником підрозділу проводиться визнання заслуг окремих працівників, найкращий працівник заохочується грамотою, його фото розміщується на дошці пошани. Цей захід є важливим для будь-якого підприємства, і тут головне не лише нематеріально мотивувати персонал, набагато важливіше показувати, що керівництво бачить заслуги найкращих співробітників, стежить за кожним працівником, правильна поведінка – заохочується.

Проведення заходу «Кращий працівник підприємства» дозволить керівництву АРК «Придунайська нива» сформулювати додаткову мотивацію трудових ресурсів до ефективної діяльності, що, у свою чергу, сприятиме зростанню ефективності праці і як наслідок розвитку кооперативу.

Впровадження ефективної системи матеріального та морального стимулювання сприятимуть скороченню втрат робочого часу, на основі впровадження різного виду доплат та штрафів, і використання преміальних фондів.

Для підвищення продуктивності праці та якості робіт, що виконуються необхідно на підприємстві впровадити систему підвищення кваліфікації трудових ресурсів.

Проведений аналіз непродуктивних втрат робочого часу серед робітників показав, що основною причиною втрат є низька трудова дисципліна, а також зрівняльна система оплати праці, яка залежить лише від кваліфікаційних робочих розрядів.

Для цього АРК «Придунайська нива» пропонується запровадити систему підвищувальних та знижувальних коефіцієнтів, що враховують різні умови виконання робіт. Це дозволить більш ефективно розподіляти види доплат до заробітної плати та стимулюватиме працівників до підвищення трудової та технологічної дисципліни.

Основою системи менеджменту персоналу повинна бути відкрита кадрова політика, яка є довгостроковим напрямком розвитку персоналу. Це системи принципів, поглядів, моделей і цілей, ідеї, що визначають напрям і зміст роботи з працівниками, їх загальні та конкретні вимоги. Її потрібно розвивати власникам бізнесу, топ-менеджменту з людських ресурсів.

Основною метою кадрової політики повинно бути своєчасне забезпечення організації необхідною якістю та кількістю кадрів. Слід також зосередитись на:

- 1) забезпеченні умов для реалізації прав та обов'язків громадян, передбачених законодавством про працю;
- 2) раціональному використанні людських ресурсів;
- 3) створенні та підтримці ефективної роботи трудових колективів.

Основними напрямками кадрової політики є політика підбору персоналу, політика навчання, політика заробітної плати, політика кадрових процедур, політика соціальних відносин.

Для вдосконалення кадрової політики необхідна її письмова підготовка, що повинна чітко та відкрито висловлювати погляди адміністрації, переконувати працівників в її доброзичливості, покращувати взаємозв'язок між відділами, гармонізувати процес прийняття рішень, надавати інформацію про внутрішні відносини працівників, покращувати морально-психологічні аспекти, тощо.

Кадрова політика підприємства повинна базуватися на принципах справедливості, рівності та недискримінації.

Формування кадрової політики економіки базуватися на прогнозуванні структури персоналу, ефективності робочого часу, виробництва та зайнятості.

Основними напрямками кадрової політики організації повинні бути:

-прогноз внутрішньої та зовнішньої ситуації, визначення основних вимог до персоналу з урахуванням перспектив організації;

- створення персоналу нових кадрових структур та розробка механізмів управління персоналом;

- розробка концепції заробітної плати, матеріального та морального стимулювання працівників з урахуванням ділової стратегії;

- вибір шляхів і способів вербування, використання, утримання та звільнення, надання допомоги у масових звільненнях;

- розвиток соціальних відносин;

- перехід до нових технологій, визначення шляхів удосконалення, навчання, перепідготовки чи перепідготовки кадрів, пов'язаних із достроковою пенсією, підвищення кваліфікації, підвищення кваліфікації людей, які не відповідають новим вимогам і не можуть опанувати нові технології та методи роботи;

- поліпшення морально-психологічного клімату в колективі, участь звичайних працівників в управлінні організацією.

Проаналізувавши підприємство ми прийшли до висновку, що йому необхідно застосовувати комбінований варіант виду стратегії управління - стратегію підприємництва, прибутку та динамічного зростання тому що воно знаходиться на стадії зрілості і розраховує одержувати постійний прибуток за рахунок нових видів продукції, освоєння технології при налагодженому виробництві. Основне завдання виробляти більше продукції і мінімізувати витрати.

З допомогою таблиці 3.1 пропонуємо проект кадрової політики господарства.

Стратегія організації більш детально відображається в її стратегічному плані. Стратегічне планування – це процес створення і підтримки стратегічної відповідності між цілями організації і її потенційними можливостями. Стратегічне планування являє собою інструмент, що допомагає в прийнятті управлінських рішень.

Таблиця 3.1 - Напрямки роботи з персоналом у відповідності з відкритою кадровою політикою АРК «Придунайська нива»

Напрямки роботи з персоналом	Характеристика
Приймання на роботу	Потрібно здійснювати переважно з числа молодих людей, та висококваліфікованих спеціалістів, котрі володіють високим потенціалом і компетенцією.
Розвиток компетенції	Компетенцію працівників забезпечувати за рахунок постійного підвищення кваліфікації. Здійснювати реальні можливості професійного просування спеціалістів.
Можливість росту та індивідуального розвитку	Засновувати стратегію на високих індивідуальних можливостях осіб. Розвиток персоналу повинен відповідати цілям розвитку підприємства.
Винагорода	Здійснювати у вигляді залучення працівників до участі в реалізації стратегії і розробки управлінських рішень. Створювати високий рівень мотивації праці і реалізації стратегії пов'язаної з одержанням прибутку підприємства.
Оцінка	Оцінювати працівників більш формалізовано, але відданість підприємству повинна мати важливе значення.

Джерело: Побудовано автором

Стратегія організації повинна обґрунтовуватися великими дослідженнями, враховувати всі параметри внутрішнього і зовнішнього середовища. Стратегія є своєрідним програмним документом організації, що визначає основні напрямки її розвитку протягом тривалого періоду часу. Таким чином, стратегія розроблена так, щоб можна було б внести визначені коректування.

Стратегія використання і розвитку потенціалу трудових ресурсів є ключовою стратегією організації, ця стратегія визначається першорядним чи навіть вирішальним значенням для сучасної організації саме якості її персоналу.

На нашу думку, первинна основа і головне багатство організації - це її трудові ресурси. Причому в стратегічній перспективі значимість людського фактору буде зростати.

Розуміння значення фактору персоналу визначає його роль і статус у сучасній організації, тобто реальну поточну і перспективну значимість як всієї системи управління персоналом, так і її стратегічної складової.

3.2. Система заходів з впровадження соціального пакету

В умовах ринкової економіки саме турбота про працівників має стати підґрунтям соціальної політики країни в цілому та підприємства зокрема. При відсутності колективної зацікавленості, розбіжності інтересів працівників і адміністрації підприємство стає вразливим до змін зовнішнього середовища, через те, що персонал організації не має загальної вмотивованості та об'єднуючих цілей і ідей.

Стандартним елементом системи мотивації персоналу та однією з вимог, які пред'являються кандидатом з високою кваліфікацією до потенційного місця роботи, є соціальний пакет (як соціальний захист працівника).

Соціальним пакетом називаються блага, що надаються співробітникам поверх того, що встановлено законами; система пільг і компенсацій матеріального й нематеріального характеру, що надаються підприємством співробітникам у якості однієї зі складових заробітної плати або ж бонусів до неї; соціальні виплати та корпоративні свята, що надаються компанією своїм співробітникам тощо. Таким чином, можна прослідкувати поняття «соціального пакету» як з системою пільг і компенсацій, що носять матеріальний характер, так і з наданням нематеріальних благ. При цьому авторами не виокремлюються блага, передбачені трудовим законодавством (обов'язки роботодавця), та безпосередньо бонуси, які надає роботодавець працівникам при прийомі на роботу.

Вважаємо, що соціальний пакет підприємства являє собою сукупність пільгових послуг, благ та гарантій, встановлених на законодавчому рівні (з боку держави), а також добровільні позазарплатні витрати підприємства на співробітників, що спрямовані на забезпечення комфортного існування працівника на робочому місці (з боку роботодавця).

Поняття соціального пакету законодавчо не закріплене, проте в Кодексі законів про працю є розділи, присвячені гарантіям та пільгам, що надаються працівникам на підприємстві. Серед них: оплачувана щорічна та додаткова відпустки, оплата листків непрацездатності, відрахування в соціальні фонди, оплата передпологової та післяпологової відпустки, оплачувана відпустка по догляду за дитиною при досягненні нею трирічного віку тощо. Всі вони визначають законодавчо закріплені обов'язки роботодавця щодо найманих працівників і формують обов'язковий соціальний пакет.

Теоретичні дослідження та узагальнення практики формування соціального пакету підприємств дозволяють стверджувати, що взагалі існує три види соціальних пакетів: обов'язковий (базовий), конкурентний (мотиваційний) та компенсаційний.

До обов'язкового соціального пакету відноситься все, що роботодавець зобов'язаний надавати своєму працівнику за законами країни. До конкурентного соціального пакету можна віднести комплекс пільг, який підприємство-роботодавець додає до зарплати за власним бажанням крім того, що може надати держава. Під компенсаційним соціальним пакетом розуміють міри, спрямовані на повернення працівнику особистих коштів, що витрачалися ним у процесі виконання роботи.

Конкурентний та компенсаційний пакети призначені для створення співробітнику таких умов, щоб він працював з максимальною ефективністю. В даний час, коли рівень зарплат на різних підприємствах практично однаковий, залучити необхідного кваліфікованого спеціаліста вдається тільки за рахунок більш цікавих виробничих завдань та більш привабливих пільг та

компенсацій. Саме тому на підприємстві є сенс надавати конкурентний та компенсаційний соціальні пакети.

Як свідчить практика, при наповненні соціального пакету (додаткові пільги) на сільськогосподарському підприємстві, в першу чергу, враховується вікова структура персоналу, стаж роботи, кваліфікаційні ознаки працівників, рівень важливості роботи працівника для підприємства.

Отже, соціальний пакет АРК «Придунайська нива» може мати наступну структуру (рис. 3.2).

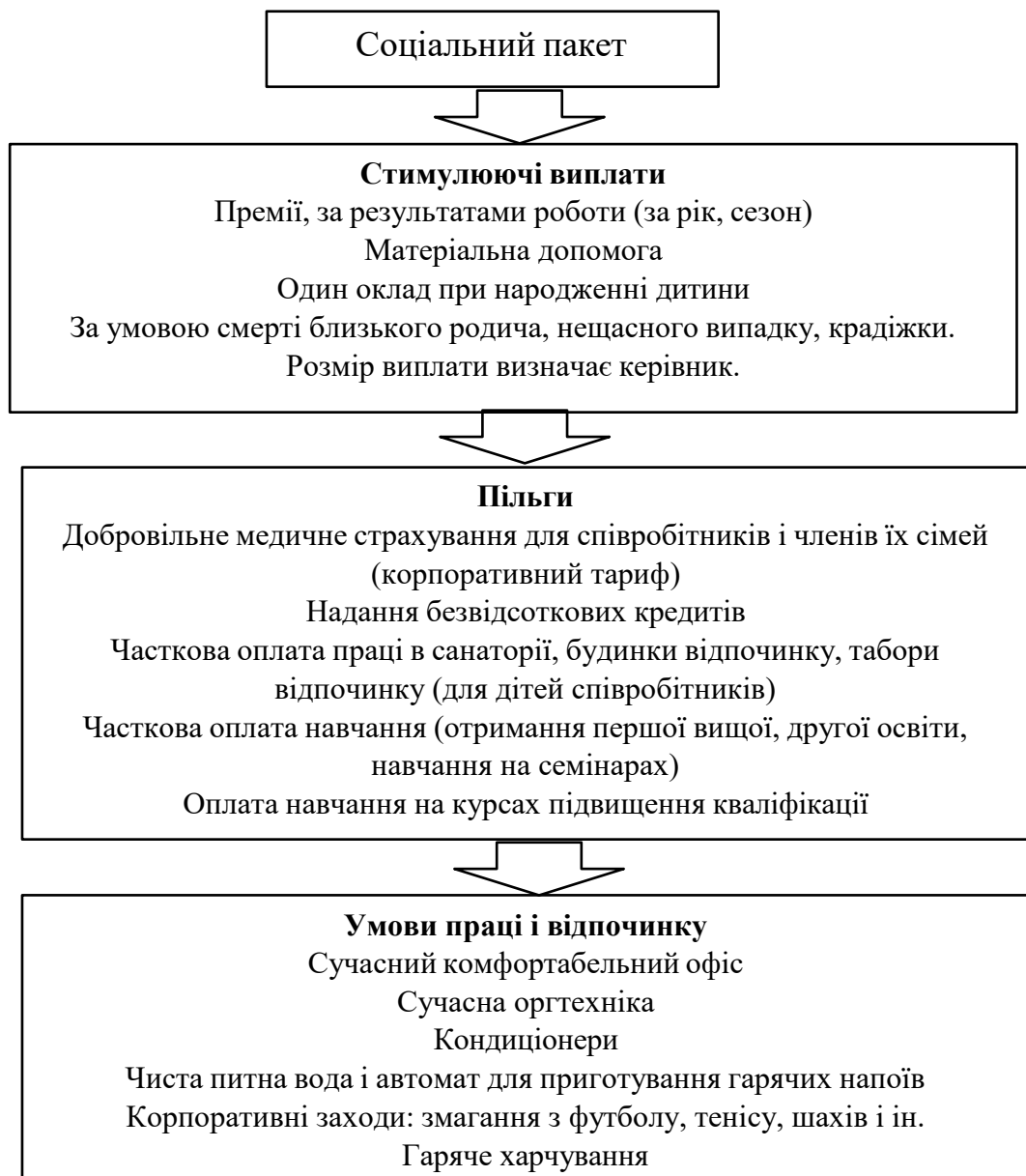


Рисунок 3.2 - Складові соціального пакету АРК «Придунайська нива»

Джерело: Побудовано автором

Сільськогосподарські підприємства найчастіше надають своїм працівникам такі пільги:

1) всі пільги базового соціального пакету, оскільки вони належать працівникам підприємств за законом;

2) відшкодування витрат на харчування в їдальнях частково або в повній мірі (наприклад, за наявності залишків певного виду продукту у разі скорого закінчення його терміну реалізації мають включати в раціон як працівників підприємства, так і відпочиваючих на базі відпочинку або в санаторії, що належать даному підприємству, саме такі продукти, тим самим підвищуючи обіговість запасів);

3) оплата мобільного зв'язку. Дану складову компенсаційного соціального пакету слід надавати керівникам, оскільки саме від їх постійних та своєчасних комунікацій із постачальниками залежить добробут підприємства;

АРК «Придунайська нива» може обрати будь-який порядок закріплення соціального пакету: або розробка та затвердження Положення про соціальний пакет АРК «Придунайська нива», або передбачення відповідних додаткових пільг, благ та гарантій у колективному договорі або трудовій угоді. Розглянемо документальне забезпечення надання певних компонентів соціального пакету працівникам АРК «Придунайська нива» (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 - Документальне забезпечення надання компонентів соціального пакету АРК «Придунайська нива»

Склад компонентів соціального пакету	Документи-підстави	Первинні документи
1	2	3
Навчання працівників за рахунок підприємства; підготовка чи перепідготовка працівника за профілем діяльності чи загально-виробничими потребами	- заява працівника з проханням оплатити його навчання у ЗВО; - Наказ керівника підприємства на підставі поданої заяви із обґрунтуванням виробничої потреби у навчанні працівника, зазначенням спеціальності, бажаного навчального закладу, а також особи, відповідальної за підписання договору;	Квитанції банку про оплату навчання, Платіжні доручення, виписки банку, довідки та розрахунки бухгалтерії

Продовження таблиці 3.2

1	2	3
	Договір з навчальним закладом, у якому зазначено строк навчання, вартість навчання за цей строк, порядок його оплати.	
Житло (інші об'єкти майна) - оренда або у безоплатне користування; комунальні платежі.	- заява працівника, що просить відшкодувати понесені ним витрати на оренду житла або комунальні платежі; - договір оренди працівником житла; - квитанції за користування комунальними послугами; - Наказ керівника підприємства на підставі поданої заяви та копії договору оренди житла про необхідність відшкодування працівнику суми його витрат на оренду; - Наказ керівника підприємства на підставі поданої заяви на відшкодування витрат на погашення комунальних платежів.	Видатковий касовий ордер, прибутковий касовий ордер, довідки та розрахунки бухгалтерії
Медичне обслуговування	- заява працівника, що просить відшкодувати понесені ним витрати на медичне обслуговування; - Наказ керівника підприємства на підставі поданої заяви із зазначенням виду медичної послуги та медичної установи, з якою необхідно укласти індивідуальні договори та особи, відповідальної за укладання договору; - Договори медичного обслуговування.	Рахунки. Платіжні доручення, виписки банку, квитанції про внесення платежів, довідки та розрахунки бухгалтерії.
Добровільне медичне страхування працівників	- заява працівників, що бажають одержати поліс добровільного медичного страхування; - Наказ керівника підприємства на підставі поданих заяв із зазначенням строку добровільного страхування; - Договори добровільного медичного страхування.	Рахунки. Страховий поліс. Платіжні доручення, виписки банку, квитанції про внесення страхових платежів, довідки та розрахунки бухгалтерії.
Видача працівникові безвідсоткової позики	- заява працівника, у якій зазначено необхідну суму позики, її призначення та бажаний строк видачі, а також термін повернення; - Договір позики.	Видатковий касовий ордер, прибутковий касовий ордер, довідки та розрахунки бухгалтерії.

Джерело: Побудовано автором

Отже, працівник самостійно може обрати певне наповнення соціального пакету до трудової угоди використовуючи документи-підстави, а підприємство відповідним чином оформлюватиме первинні документи.

Також необхідно зауважити на доречності застосування в діяльності аграрних підприємств матеріального стимулювання сільськогосподарських працівників за допомогою преміювання без надлишкового оподаткування ПДФО, що може знайти своє відображення в процесі управління соціальним пакетом працівника та в мотиваційному менеджменті підприємства.

Премії та підвищення заробітної плати - найпоширеніші методи, але з таких сум неодмінно потрібно утримати ПДФО та страхові внески і нарахувати підприємством внески до фонду соціального страхування. При цьому, існують альтернативні неоподатковані способи надання працівникам додаткових заохочень. Аналіз норм Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб» дає змогу виявити кілька методів, за якими додаткові матеріальні блага не оподатковуються податком з доходів та зборами в державні страхові фонди [33].

Як правило, зростання соціальної ефективності трансформується в економічний ефект у довгостроковій перспективі. Основні результати соціального розвитку колективу АРК «Придунайська нива» можна очікувати як зростання у 3 наступних напрямках (Рис.3.3).

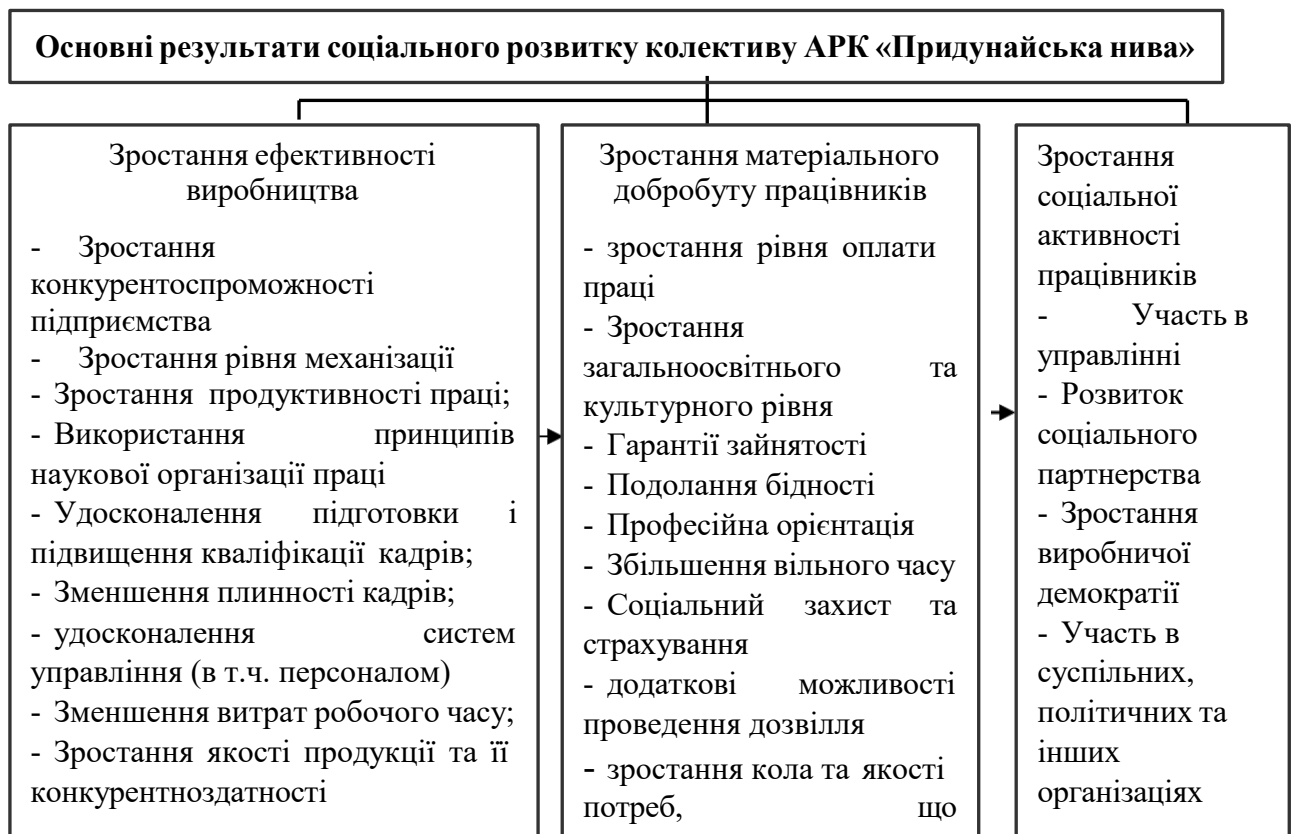


Рисунок 3.3 - Основні результати соціального розвитку колективу АРК «Придунайська нива»

Джерело: Побудовано автором на основі [74]

Отже, результати виробництва в більшій частині повинні привласнюватися безпосередніми товаровиробниками. Головною метою підприємства в цих умовах є одержання прибутку і його максимізація; економічний аспект виробництва домінує над всіма іншими, у тому числі - над соціальним.

3.3. Удосконалення системи стимулювання праці

Система стимулювання праці є дієвим фактором мотивації. Стимулювання як спосіб управління трудовою поведінкою робітника становить цілеспрямований вплив на поведінку персоналу за допомогою

впливу на умови його життєдіяльності. Стимулювання передбачає наявність у органів управління набору благ, спроможних задовольнити значимі для працівника потреби і використовувати їх в якості винагороди за успішну реалізацію трудових функцій. Таким чином, чим краще налагоджена система стимулювання праці, тим якісніше та з більшою віддачею працюватимуть робітники.

Оплата праці рядових фахівців і службовців повинна здійснюється за посадовими окладами, які повинні встановлюватися у відсотках до окладу керівника цеху та доповнюватися показниками оцінки ефективності роботи цих підрозділів і відповідати рекомендаціям Міністерства праці України.

Основою оплати праці працівників внутрішньо-господарських підрозділів господарства є діючі показники денних тарифних ставок, встановлені в колективному договорі. Виплати за тарифною системою в підрозділах галузі рослинництва повинні здійснюватися до одержання продукції та носити авансовий характер. Після збирання врожаю проводиться остаточний розрахунок.

Таким чином, основними напрямками удосконалення оплати і стимулювання праці є забезпечення зростання реальної заробітної плати працівників залежно від кінцевих результатів їх роботи, кваліфікації та професіоналізму, підвищення рівня державних гарантій оплати праці, забезпечення сталого платоспроможного попиту населення і економічних стимулів для розвитку виробництва Низький рівень оплати праці звужує внутрішній попит, блокує розвиток внутрішнього ринку, послаблює трудову мотивацію, знижує стимули зростання продуктивності праці і економічного зростання.

При формуванні системи оплати праці необхідно враховувати цілий ряд факторів: приватні та альтернативні цілі підприємства, виробничо-економічні умови.

Держава дистанціювалася від вирішення проблем, пов'язаних з формуванням системи оплати праці працівників аграрної сфери, залишивши за собою лише встановлення мінімальних соціальних гарантій. Ліквідовано єдина система галузевих тарифних ставок і окладів, державні органи управління практично не здійснюють контроль і регулювання взаємовідносин працівників і роботодавців, слабкою є методологічна база щодо вдосконалення заробітної плати в агропромисловому комплексі.

При практично абсолютній свободі керівника в питаннях організації заробітної плати на підприємстві та самоусунення державних органів управління в регулювання трудових відносин, на наш погляд, в сільському господарстві існують гіпертрофовані підходи по перенесенню відповідальності за результати діяльності підприємства на рядових працівників, утиск соціальних прав і гарантій трудівників села.

Наведений в таблиці 3.3 розрахунок розцінок є ефективним при високій змінній нормі намоту і високої врожайності зернових і зернобобових культур.

Використання різних доплат і премій дасть можливість підвищити матеріальну зацікавленість, у комбайнерів з'явиться стимул до праці. Тарифна ставка знаходиться в прямій залежності від якості виконаної роботи та збільшується при відмінній якості на 100% З цього випливає, що комбайнер, який працює якісно, без втрат, підвищує свою оплату праці в порівнянні з комбайнером, які працюють «добре»

Дана система оплати праці дозволяє підвищити зацікавленість працівників в кінцевих результатах праці, веде до зниження витрат і термінів збирання зернових і зернобобових культур, збільшує заробіток комбайнерів, підвищує рівень оплати праці.

Таблиця 3.3 - Розцінки для оплати праці комбайнерів АРК
«Придунайська нива»

Показники	Од. виміру	Підбір і обмолот зерна	Пряме комбайнування	Підбір і обмолот кукурудзи
Норми виробки	га	13	13,5	6
Урожайність	ц з 1 га	50	50	105
Змінна норма намолоту	ц	390	405	630
Тарифна ставка*	грн.	24,55	24,55	24,55
Підвищена оплата при збиранні (100%)	грн.	24,55	24,55	24,55
Доплата за роботу на старій техніці (з урахуванням	грн.	12,28	12,28	12,28
експлуатації понад 6 років) (50%)				
Доплата за якість роботи відмінне (100%)	грн..	24,55	24,55	24,55
добре (50%)		12,28	12,28	12,28
Премія за виконання норми (100%)	грн.	24,55	24,55	24,55
Разом оплата:	грн.			
відмінна якість роботи,		110,48	110,48	110,48
добра якість роботи		98,20	98,20	98,20
Доплата за класність (10%)	грн.			
відмінна якість роботи,		11,05	11,05	11,05
добра якість роботи		9,82	9,82	9,82
Всього оплата за норму:				
відмінна якість роботи,	грн.	972,18	972,18	972,18
добра якість роботи		864,16	864,16	864,16
Розцінка за 1 ц при якості роботи: відмінно	грн.	2,49	2,40	1,54
добре	грн.	2,22	2,13	1,37
Натуральне преміювання за 1 т намолоту	кг	2	2	4

Джерело: Розраховано автором на основі [60]

Необхідно відзначити, що з ростом чисельності стає все важче контролювати персонал, в цих умовах система матеріального заохочення

повинна виконувати функцію невидимого контролера коли окремий працівник об'єктивно (через існуючий механізм преміювання) повинен заохочуватися, діяти в інтересах підприємства в цілому. В іншому випадку виникає об'єктивна зацікавленість в діях, які не збігаються з інтересами господарства.

Система оплати праці та преміювання повинна бути побудована таким чином, щоб зацікавити працівників в кінцевих результатах роботи. При цьому необхідно особливу увагу приділити вибору показників і умов преміювання. Проблему недостатньої гнучкості механізму формування заробітної плати, його нездатності реагувати на зміну трудових результатів, ми можемо розумним вирішити шляхом преміювання працівників, переведених на більш підходящі до специфіки їх діяльності різновиди форми оплати праці, в залежності від ступеня досягнення кожним співробітником, що стоять перед ним поточних цілей діяльності. Мова йде про ті завдання, які кожен працівник повинен вирішувати щомісяця в рамках своєї компетенції, і піддаються оцінці.

Ми розробили рекомендований перелік показників, що враховуються при підвищенні або зниженні базового показника КТУ, а також орієнтовні межі значень цих показників в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Коефіцієнт трудової участі

Оціночні показники	Од. виміру	Коефіцієнти	
		+	-
Виконання виробничого завдання	За кожен %	0,04-0,06	0,06-0,08
Прогул	Кожен випадок	-	0,2-0,3
Запізнення на роботу, передчасний відхід з роботи	Кожен випадок	-	0,04 – 0,06
Невиконання розпоряджень бригадира	Кожен випадок	-	0,08 - 0,10
Порушення правил техніки безпеки	Кожен випадок	-	0,10 – 0,12
Створення аварійної ситуації	Кожен випадок	-	0,10 - 0,20

Джерело: Розраховано автором

Використання КТУ - для забезпечення зацікавленості в зростанні обсягів виробництва і продуктивності праці, що характеризують виконання плану виробництва продукції в заданій номенклатурі, нормативного обсягу виробництва продукції, виконання і перевиконання встановлених норм виробітку, зростання (приріст) обсягів виробництва продукції, виконання (перевиконання) щоденного планового завдання та ін.

За новою системою заробітна плата зміниться досить суттєво і буде розрахована за формулою:

Заробітна плата = виробіток за нарядом + фіксована премія 25% + премія за перевиконання * КТУ.

Ми бачимо, що за допомогою коефіцієнта трудової участі (КТУ) є більш справедливим розподіл фонду заробітної плати, так як КТУ наближений до дійсності і прив'язаний до кожної людини.

Показники преміювання повинні встановлюватися такі, щоб працівники могли впливати на їх динаміку і відповідно формувати свій заробіток. У свою чергу розміри премій повинні відповідати трудовим зусиллям працівників по досягненню відповідного рівня виконання і перевиконання показників преміювання.

Підхід до преміювання різних категорій персоналу повинен бути диференційований. Тобто, показники і умови преміювання повинні відображати кінцеві результати праці, на виконання яких можуть здійснити безпосередній вплив працівники певних категорій персоналу. Тільки в даному випадку працівники зможуть відчувати досить тісний зв'язок між результатами своєї роботи і розміром винагороди.

В умовах прихованого невдоволення робітників заробітною платою запропоновані методи управління заробітною платою можуть стати надійним джерелом у мотивуванні працівників і підвищення їх працездатності, зменшення невдоволення пов'язані з заробітною платою, а також допоможе

підприємству виявляти некваліфікованих або невмотивованих співробітників і замінювати їх більш перспективними.

Реалізація запропонованої форми організації оплати праці дозволить значно скоротити діапазон застосування фіксованих премій до 25%, (таблиця 3.5), що призведе до економічного ефекту щодо удосконалення погодинної системи оплати праці, що виражається в економії з 3 до 11 % від загального фонду заробітної плати працівників.

Таблиця 3.5 - Зміни заробітної плати при введенні нової системи оплати праці у робочих, грн.

№ працівника	Оклад	Премія, 25%	Заробітна плата + премія	% виконання виробничого завдання	Премія за перевиконання завдання, %	КТУ	Всього заробітна плата
Водій	8500	2125	10625	140	25	1,3	17265,63
Електрозварювальник	8700	2175	10875	105	10	0,7	8373,75
Робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	8100	2025	10125	122	15	1,1	13921,88
Слюсар	8870	2217,5	11087,5	115	10	1,2	14635,50

Джерело: Розраховано автором на основі даних штатного розкладу

Величина ефекту може бути більше або менше, так як різниця безпосередньо залежить від якості роботи. При впровадженні КТУ в систему стимулювання співробітників в АРК «Придунайська нива» особлива увага повинна приділятися зворотному зв'язку. Зокрема, працівникам необхідно роз'яснити механізм розрахунку премії. За результатами кожен з них має чітко розуміти, які цінності підприємства, за які показники виплачується премія і яким чином він може вплинути на кінцевий результат.

ВИСНОВКИ

Дослідження, що проводилися за метою роботи: «Організація раціонального використання трудових ресурсів в АРК «Придунайська Нива» Ізмаїльського району Одеської області» дозволило сформулювати наступні висновки:

1. Дослідження сутності трудових ресурсів, дозволило зробити висновок, що до трудових ресурсів відносять ту частину населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями та навичками. Основний контингент трудових ресурсів становить працездатне населення.

2. Поняття «організація праці», на наш погляд, являє собою складний процес раціонального поєднання робочої сили з предметами та засобами праці, що забезпечує ефективне їх використання і досягнення якісних результатів при відповідних умовах виробництва.

3. Аналіз показників використання трудових ресурсів організації проводять в наступній послідовності: аналіз забезпеченості організації кадрами; аналіз руху робочої сили в організації аналіз складу і структури персоналу організації; аналіз продуктивності праці; аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і середньої продуктивності праці; зведений аналіз резервів зростання випуску продукції, за такими чинниками, пов'язаними з використанням трудових ресурсів.

4. АРК «Придунайська нива» має організаційно-правову форму – виробничий кооператив і своїй діяльності керується Законом України «Про сільськогосподарську кооперацію». Вищим органом управління АРК «Придунайська нива» є збори членів кооперативу. Структура управління АРК «Придунайська нива» є трьохступеневою, відділковою (територіальною). У 2022 році відбулось значне зростання розмірів господарства. Основною галуззю господарства є рослинництво.

5. Аналіз рівня забезпеченості трудовими ресурсами (табл..2.4) АРК «Придунайська нива» виявив значні зміни за період, що досліджується. Значне зростання кількості працівників, призвело до зменшення землезабезпеченості та капіталоозброєності праці в господарстві. Найбільша кількість працівників було прийнято на роботу в господарство у 2021 і 2022 роках. Відповідно у ці роки спостерігається високий рівень коефіцієнту обороту кадрів з прийому та коефіцієнт поповнення працівників. Зі зростанням чисельності працівників середньомісячна заробітна плата відносно мінімальної, встановленої законодавством, зменшилася.

6. Аналіз досягнутого рівня ефективності організації раціонального використання трудових ресурсів виявив, що півень продуктивності праці в натуральних показниках (ц) зменшився в 5 і більше раз в рослинництві. Збиткова діяльність підприємства вказує на нефективне використання трудових ресурсів і зниження продуктивності праці. Ефективність використання коштів на оплату праці працівників господарства також значно знизилася. Рівень оплати праці зростає більш швидкими темпами ніж продуктивність праці.

Аналіз результативності діяльності підприємства свідчить про її зростання за показником отриманого чистого доходу (виручки) від реалізації. Однак, негативним є те, що вартість чистого доходу (виручки) від реалізації продукції зростає менш швидкими темпами ніж собівартість реалізованої продукції господарства.

В цілому підприємство працювало ефективно, про що головним чином свідчить отримання більшого чистого прибутку у 2020-2021 роках. Причиною зростання ефективності виробництва в ці роки укрупнено можна вважати зростання випереджаючими темпами ціни одиниці продукції за її собівартість.

7. Обґрунтування напрямків стратегічного управління розвитком трудових ресурсів виявило, що головними резервами соціального розвитку є підвищення рівня загальної освіти, кваліфікації, забезпеченості побутовими

послугами, підвищення рівня соціального обслуговування, організації рекреаційної діяльності, покращення вікової структури персоналу, підвищення рівня оплати праці; забезпеченості побутовими послугами і інші..

Керівництву АРК «Придунайська нива» необхідно ширше застосовувати психологічні та соціальні методи мотивації персоналу, в умовах кризових ситуацій у АРК «Придунайська нива» для посилення мотивації персоналу.

Основою системи менеджменту персоналу повинна бути відкрита кадрова політика, яка є довгостроковим напрямком розвитку персоналу.

8. Теоретичні дослідження та узагальнення практики формування соціального пакету підприємств дозволяють стверджувати, що за допомогою соціального пакету може вирішуватися ряд таких завдань, як контроль за плинністю кадрів, підвищення мотивації співробітників, збільшення показника продуктивності праці, залучення на підприємство кваліфікованих співробітників, забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, поліпшення іміджу підприємства серед партнерів.

Як правило, зростання соціальної ефективності трансформується в економічний ефект у довгостроковій перспективі.

9. Розроблено шляхи удосконалення системи оплати праці на засадах реалізації мотиваційних та стимулюючих механізмів. Основними напрямками удосконалення оплати і стимулювання праці є забезпечення зростання реальної заробітної плати працівників залежно від кінцевих результатів їх роботи, кваліфікації та професіоналізму, підвищення рівня державних гарантій оплати праці, забезпечення сталого платоспроможного попиту населення і економічних стимулів для розвитку виробництва.

Пропонується використання різних доплат і премій дасть можливість підвищити матеріальну зацікавленість. Тарифна ставка знаходиться в прямій залежності від якості виконаної роботи, впровадження коефіцієнту трудової

участі (КТУ), що буде встановлюватися відповідно до показників і оцінки виробничої діяльності.

Реалізація запропонованої форми організації оплати праці дозволить значно скоротити діапазон застосування фіксованих премій до 25%, , що призведе до економічного ефекту щодо удосконалення погодинної системи оплати праці, що виражається в економії з 3 до 11 % від загального фонду заробітної плати працівників.

Вважаємо, що запропоновані заходи дозволять значно підвищити рівень організації раціонального використання трудових ресурсів АРК «Придунайська нива».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анпілогова Ж.Д. Поняття трудових ресурсів та напрями підвищення ефективності їх використання. URL: jrn1.nau.edu.ua (Дата звернення 23.04.2024)
2. Балабанова Л. В., Сардак О.В. Управління персоналом : підручник. Київ, 2011. 468 с.
3. Басюркіна Н. Й., Мартолога Л.Н. Проблеми ефективного використання персоналу на підприємствах України. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2016. Том 15. Вип. 2 (33). С. 63-72.
4. Бикова, А., Чабан, Л., Алексєєв, А. (2023). Інвестування в людський капітал у військовий період. Економіка та суспільство, 2023. №54. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-74>
5. Білоконенко В. І. Організація праці: конспект лекцій. Харків, 2004. 136 с.
6. Богацька Н. М., Гендега А.А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. International scientific e-journal ЛОГОС. ONLINE. 2020, № 16. <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.31.html> (Дата звернення 30.04.2024).
7. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей. Київ, 2001. 314 с.
8. Богос А. В. Удосконалення системи управління кадровим потенціалом сільськогосподарського підприємства: кваліфікаційна робота магістра: спец. 073 – Менеджмент; наук. кер. О. О. Гуторова. Харків, 2023. 110 с.
9. Бойко О. О., Ксьоншка А. В., Перемишленікова Ю. І. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. Бібліотечний вісник, 2015. С. 14-19.

10. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ, 2004. 440 с.
11. Бутенко І.А., Курносова А.В. Напрями вдосконалення кадрової політики та підвищення ефективності управління персоналом підприємства. Вісник економічної науки України. 2014. № 3. С. 7–11.
12. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. Вип. 10(1). С. 74–77.
13. Виноградський М. Д., Шканова О.М. Організація праці менеджера: навч. посібн. Київ, 2002. 518 с.
14. Воронкова В. Г. Управління людським ресурсами філософські засади: навч. посіб. Київ, 2006. 576 с.
15. Гетьман О. О., Салімов А.А. Вдосконалення системи стимулювання праці на вітчизняних сервісних підприємствах. Молодий вчений. 2015. № 5. С. 12 – 16.
16. Гурченков О.П., Гусаріна Н.В. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності. Економіка: реалії часу. 2013. № 2. С. 60–72.
17. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. Вісник Житомирського державного технологічного університету. 2013. № 1(47). С. 30–35.
18. Данюк В.М. Організація праці менеджера Київ, 2006. 267 с.
19. Дідур Г.І. Крижановський В.В. Професійний розвиток персоналу: сутність, складові. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Економіка, фінанси, облік і право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку» (4 грудня 2020 р., Полтава), Полтава, 2020. С.228-229.
20. Дідур Г.І., Смирнова Н.В. Підсистема управління персоналом як складова менеджменту аграрних організацій. Економічний аналіз. 2018. -Том 28.- №1. с. 222-230.

21. Дороніна М.С., Сатушева К.В. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : монографія. Харків : ХНЕУ, 2011. 231 с.
22. Економіка підприємств: підручник / Ф. В. Горбонос, Г. В. Черевко, Н. Ф. Павленчик, А. О. Павленчик. Київ, 2010. 463 с.
23. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / за ред. Є. П. Качана. Київ, 2008. 407 с.
24. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / за ред. проф. Є. П. Михайлова. Київ, 2005. 240 с.
25. Економіка підприємства: Підручник / І. М. Бойчик. – Київ: Кондор-Видавництво, 2016. – 378 с.
26. Слець О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. Економіка і суспільство. 2017. №9. С. 418-432.
27. Слецьких С.Я. Стратегічні аспекти управління персоналом на підприємстві. Науковий вісник ДГМА. 2015. № 2 (17Е). с.219-224
28. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально–трудові відносини: навч. посіб. Київ, 2004. 432 с.
29. Жаворонок А.В., Колеснікова Н.І. Сутність трудових ресурсів та аналіз їх використання. Молодий вчений. 2017. № 6 (46). С. 427-430.
30. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. Івано- Франківськ, 2015. 232 с.
31. Закон України «Про оплату праці»
32. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств»
33. Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб»
34. Закон України «Про сільськогосподарську кооперацію» Відомості Верховної Ради (ВВР), 2020, № 52, ст.497
35. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів. Актуальні проблеми економіки. 2009. №4. С. 85-91.
36. Захаркевич Н.П., Хомин І.В. Закономірності розміщення продуктивних сил в Україні. Сучасні виклики та напрями вдосконалення в

економічній та технічній наукових сферах : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (5-6 грудня 2023 р., м. Запоріжжя) / за ред. Макаренка А. П., Меліхової Т. О. Запорізький національний університет. Запоріжжя: ЗНУ, 2023 С. 48-50.

37. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк, 2010. 378 с.

38. Ігнат'єва І.А., Сидоренко Т. М. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом сучасного підприємства. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2012. № 6. С. 294-298.

39. Ільїч Л.М., Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с.

40. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. Київ, 2005. 358 с.

41. Ковтун Є.І. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. Молодий вчений. 2016. № 6. С. 46-50.

42. Кодекс законів про працю України
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

43. Колесніков Г. О. Менеджерський словник. Київ, 2007. 288 с.

44. Коломойцев В.Е. Універсальний словник економічних термінів: Навч. посібник. Київ, 2000. 384 с.

45. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.

46. Корсаков Д. О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_ (Дата звернення 30.04.2024).

47. Кузьмак О.І. Рациональне використання трудового потенціалу: Автореф. Дис. Канд. Екон. Наук. Львів, 2006. 20 с.

48. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту. Київ, 2003 414 с.
49. Кулакова С. Ю. Мотивація трудової діяльності в системі управління персоналом підприємства. Економіка і регіон. 2017. № 2 (63). С. 54-60.
50. Лебідь О. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. Випуск 7, частина 2. С.58-61.
51. Лелі Ю.Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2013. Вип. 1(2). С. 95-98.
52. Лепейко Т.І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід): монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 236 с.
53. Литвиненко А.В. Управління соціальним розвитком трудового колективу:автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Харків, 2005. 21с.
54. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Львів, 2008. 248 с.
55. Мазило Т. В. Основні напрямки активної кадрової політики комерційного банку. Сучасні тенденції в розвитку банківської системи: матеріали II Міжнародної науко-во-практичної конференції. Дніпропетровськ, 2014. Т. I. С. 138–140.
56. Мазур Дмитро, Мазур Олександр, Мазур Галина. Поняття, елементи та основні завдання організації праці на підприємстві. Вісник Хмельницького національного університету 2023, № 1. С. 172-176.

57. Майсюра О. М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу країни. Актуальні проблеми економіки. 2010. №11. С.173–179.
58. Махначова Н.М. Раціональне використання трудових ресурсів на сільськогосподарському підприємстві: теоретичний аспект. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Випуск 4. С.480 - 481.
59. Медік А. О., Федоряк Р.М. Удосконалення організації та стимулювання праці на підприємстві. Технології та дизайн. 2014. № 2.
60. Методичні рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2023 року / В. М. Івченко, О. М. Носіков, В. С. Пивовар, О. С. Філоненко Київ : НДІ «Украгропромпродуктивність», 2023. 40 с.
61. Мірошніченко А.Н. Управління людськими ресурсами організації. URL: http://free.megacampas.ru/xbookm0022/index.htm?lgo==part068*page.htm (Дата звернення 10.04.2024).
62. Міценко, Н. Г., Стецишин М.Т. Ефективність системи матеріального стимулювання на підприємстві та способи її оцінки. Науковий вісник. 2015. Вип. 15.2. С. 268–271.
63. Мішура В.Б., Касьянюк С.В., Петренко Ю.О. Напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Вісник економічної науки України. 2019. №1 С. 76-81.
64. Никифорова В.Г. Організаційна складова управління розвитком людських ресурсів: монографія. Одеса: Атлант, 2010. 352 с.
65. Олійник Є.О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства. URL: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/12-3-15-2011.pdf> С. 71-74. (дата звернення 10.03.2024)
66. Організація та нормування праці навчальний посібник / Г. В. Назарова, О. В. Іванісов, А. В. Семенченко. Харків, 2018. 339 с.

67. Офіційний сайт Державної служби статистики в Україні URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
68. Покиньючерда В. В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій. Економіка та держава. Економічна наука. 2018. № 8. С. 35-41.
69. Поступна Л. М. Сутність організації праці на підприємстві. Управління розвитком. 2013. №12(152). С. 110-112
70. Потеряхін, О. Основні помилки стимулювання персоналу. Український науково-практичний журнал «Страхова справа». 2008. № 1. С. 72-79
71. Стратійчук В.М., Новак І.Г. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. Приазовський економічний вісник. 2020. Випуск 6(23). С. 146-150
72. Терьохін С. В., Шеховцова І. А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. Сучасні проблеми економіки та підприємництва. 2014. Вип. 13. С. 269-273.
73. Тітікова А. О., Дибленко В. І., Шевченко О. О. Трудовий потенціал підприємства. Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. 2012. Вип. 9(2). С. 518-523.
74. Управління соціально-економічним розвитком країни, регіону, підприємства в умовах кризи (фінансова, аграрна галузі та невиробнича сфера): моногр. / за ред. Л.М. Савчук. Дніпро, 2019. 472с.
75. Цимбалюк С. О. Організаційно-економічні засади формування компенсаційної політики в сучасній парадигмі соціально-трудових відносин. Економіка та держава. 2015. № 6. С. 15–20.
76. Цимбалюк С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : монографія. Київ, 2015. 213 с.
77. Цимбалюк С.О. Компенсаційна політика, як чинник гармонізації соціально-трудових відносин. Проблеми економіки. 2015. № 2. с.201-206.

78. Череп А. В., Сьомченко В. В. Соціально - економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. Вісник Запорізького національного університету №1(9), 201. С. 78-84.
79. Чубукова О. Ю. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 4. С. 171-178.
80. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 9. С. 712–715.
81. Швед В. В. Стимулювання праці в Україні. Аналіз існуючої ситуації. Вісник ХНУ. 2016. № 5. Т. 1. С. 63–67.
82. Щербак В.Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу. Актуальні проблеми економіки. 2010. № 10. С. 105 – 110.
83. Kenton W. Human Capital Definition: Types, Examples and Relationship to the Economy. Investopedia. 2023. URL: <https://www.investopedia.com/terms/h/humancapital.asp#:~:text=Human%20capital%20allows%20an%20economy,which%20contribute%20to%20economic%20growth> (дата звернення: 20.04.2024).