

Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: **«Ефективність праці на підприємстві в сучасних умовах (на матеріалах ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка»)»**

Виконав: здобувач першого рівня вищої освіти, групи 401ЕП

Спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Щербаков О.С.

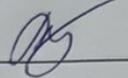
Керівник: Васюта В.Б.

Рецензент: Свічкарь В.А.

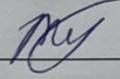
Полтава – 2024 р.

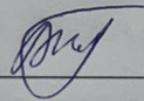
Консультанти:

з кафедри ЕП та М: – охорона праці

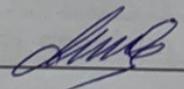
20.06.2024 р.  Васюта В.Б.

Здобувач 20.06.2024 р.  Щербаков О.С.

Керівник роботи 20.06.2024 р.  Васюта В.Б.

Нормоконтроль 20.06.2024 р.  Васюта В.Б.

Допустити до захисту

Завідувачка кафедри 20.06.2024 р.  М.Б. Чижевська

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки управління та права
Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу
ступінь вищої освіти «бакалавр»

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва та маркетингу
М.Б. Чижевська
«15» квітня 2024 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Щербаков Олександр Сергійович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Ефективність праці на підприємстві в сучасних умовах (на
матеріалах ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка»)

керівник роботи Васюта В.Б., к.т.н., доцент

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

затверджені наказом закладу вищої освіти від «08» грудня 2023 року №1481/1-фа

2. Строк подання здобувачем роботи 18.06.2024 р.

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

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи бакалавра (перелік питань, які потрібно розробити) Розділ 1. Теоретичні аспекти оцінки ефективності праці на підприємстві.
Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.
Довженка» Розділ 3. Оцінка показників ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім.
Довженка» та шляхи її підвищення

5. Перелік графічного матеріалу:

Ілюстративний матеріал у кількості 20 аркушів представлений у
Додатку 1

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 15.04.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретична частина	15.04–05.05.2024	
2	Аналітична частина	06.05–26.05.2024	
3	Проектна частина. Виготовлення ілюстративного матеріалу, перевірка на плагіат	27.05–16.06.2024	
4	Рецензування та підготовка до захисту	17.06–23.06.2024	
5	Захист випускної роботи бакалавра	24.06–30.06.2024	

Здобувач

(підпис)

Щербаков О.С.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Васюта В.Б.
(прізвище та ініціали)

Примітки:

- 82. Форму призначено для видачі завдання студенту на виконання дипломного проекту (роботи) і контролю за ходом роботи з боку кафедри (циклової комісії) і декана факультету (завідувача відділення).
- 83. Розробляється керівником дипломного проекту (роботи). Видається кафедрою (цикловою комісією).
- 84. Формат бланка А4 (210 × 297 мм), 2 сторінки.

РЕФЕРАТ

Щербаков О.С. Ефективність праці на підприємстві в сучасних умовах (на матеріалах ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка»). Машинопис. Кваліфікаційна робота бакалавра на здобуття першого рівня вищої освіти зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024.

Робота містить 253 сторінки, 33 таблиць, 43 рисунки, 123 найменувань використаної літератури, 4 додатки.

Основна мета даної випускної кваліфікаційної роботи полягає у пошуку основних напрямів та розробленні шляхів підвищення ефективності праці на підприємстві на основі проведеного аналізу основних показників, що її характеризують. Об'єктом дослідження є господарська діяльність ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка». Предметом дослідження виступає ефективність праці персоналу підприємства.

Відповідно до поставленої мети у роботі було вирішено наступні завдання: визначено соціально-економічну сутність ефективності праці; розглянуто показники оцінювання ефективності праці на підприємстві та основні напрями її підвищення; розглянуто організаційно-економічну характеристику діяльності підприємства; – проаналізовано економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка»; на основі аналізу ефективності праці запропоновано основні напрями та шляхи її підвищення;

Вирішення поставлених завдань може забезпечити підвищення ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» та покращення результатів його діяльності.

Ключові слова: ефективність праці, продуктивність праці, трудомісткість, робочий час, персонал.

ABSTRACT

Shcherbakov O.S. Labor efficiency at the enterprise in modern conditions (based on the materials of Dovzhenko Agrofirma LLC). Typescript. Bachelor's qualification work for obtaining the first level of higher education in specialty 076 "Entrepreneurship, trade and exchange activities" - National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, 2024.

The work contains 253 pages, 33 tables, 43 figures, 123 titles of used literature, 4 annexes.

The main goal of this final qualification work is to find the main directions and develop ways to increase the efficiency of work at the enterprise based on the analysis of the main indicators characterizing it. The object of the study is the economic activity of Dovzhenko Agrofirma LLC. The subject of the study is the efficiency of the company's personnel.

In accordance with the set goal, the following tasks were solved in the work: the socio-economic essence of labor efficiency was determined; indicators of labor efficiency assessment at the enterprise and the main directions of its improvement are considered; the organizational and economic characteristics of the enterprise are considered; – the economic and financial indicators of the activities of Dovzhenko Agrofirma LLC were analyzed; the main directions and ways of its improvement are proposed for the main analysis of labor efficiency;

Solving the set tasks can ensure an increase in the efficiency of work at Dovzhenko Agrofirma LLC and an improvement in the results of its activities.

Key words: labor efficiency, labor productivity, labor intensity, working time, personnel.

ЗМІСТ

Вступ	8
Розділ 1. Теоретичні аспекти оцінки ефективності праці на підприємстві.....	10
1.1. Соціально-економічна сутність ефективності праці.....	10
1.2. Показники оцінювання ефективності праці на підприємстві	18
1.3. Основні напрями підвищення ефективності праці на підприємстві.....	29
Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика діяльності ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка».....	40
2.1. Аналіз стану та перспектив розвитку агропромислового комплексу в Україні	40
2.2. Організаційно-правові основи функціонування ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»	55
2.3. Аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності підприємства.....	62
2.4. Стан охорони праці на товаристві.....	71
Розділ 3. Оцінка показників ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» та шляхи її підвищення.....	78
3.1. Аналіз показників ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»	78
3.2. Основні напрями та шляхи підвищення ефективності праці на товаристві.....	92
Висновки та пропозиції.....	102
Глосарій.....	105
Список використаних джерел.....	113
Додаток А. Бухгалтерська та статистична звітність за 2020 рік	127
Додаток Б. Бухгалтерська та статистична звітність за 2021 рік	160

Додаток В. Бухгалтерська та статистична звітність за 2022 рік	197
Додаток Г. Ілюстративний матеріал	233

ВСТУП

Одним з основних завдань суб'єктів господарювання є підвищення ефективності праці, що є досить актуально. Ефективність використання персоналу є ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал та зростанню доходів працівників. Для підприємств ефективність праці є головним аспектом подальшого розвитку.

Актуальність теми кваліфікаційної роботи. Кожне підприємство має свій власний рівень ефективності праці, який може зростати або знижуватися внаслідок різноманітних факторів.

Основні напрями та шляхи підвищення ефективності праці на підприємстві розробляються на основі ґрунтового аналізу системи показників. Передуює цьому виявлення резервів підвищення ефективності. Важливим при цьому є врахування всіх можливих факторів впливу на ефективність праці.

Управління людськими ресурсами визнається керівництвом більшості сучасних підприємств як стратегічно важливе, оскільки витрати на це можуть бути виправдані збільшенням ефективності та продуктивності підприємства, що безпосередньо пов'язано з досягненням його цілей

Основна мета даної випускної кваліфікаційної роботи полягає у пошуку основних напрямів та розробленні шляхів підвищення ефективності праці на підприємстві на основі проведеного аналізу основних показників, що її характеризують.

Об'єктом дослідження є господарська діяльність ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка».

Предметом дослідження виступає ефективність праці персоналу підприємства.

Відповідно до поставленої мети у роботі необхідно вирішити наступні завдання:

- визначити соціально-економічну сутність ефективності праці;

- розглянут показники оцінювання ефективності праці на підприємстві та основні напрями її підвищення;
- розглянути організаційно-економічну характеристику діяльності підприємства;
- проаналізувати економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка»;
- на основі аналізу ефективності праці запропонувати основні напрями та шляхи її підвищення.

Вирішення поставлених завдань може забезпечити підвищення ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» та покращення результатів його діяльності.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Соціально-економічна сутність ефективності праці

Одним з основних завдань суб'єктів господарювання є підвищення ефективності праці, що є досить актуально. Ефективність використання персоналу є ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на персонал та зростанню доходів працівників. Для підприємств ефективність праці є головним аспектом подальшого розвитку [11].

Питанню підвищення ефективності праці на підприємстві присвячено чимало праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених.

Охарактеризуємо спочатку поняття «праця» (табл.1.1) та «ефективність», «ефективність праці» й «продуктивність праці», зазначимо на відмінності між ними [11]. Характеристику поняття «праця» представлено у таблиці 1.1

Таблиця 1.1 – Характеристика поняття «праця»

Джерело	Характеристика поняття
Велика радянська енциклопедія	«Праця – це цілеспрямована діяльність людини, у процесі якої вона за допомогою засобів праці впливає на природу та використовує її з метою створення споживчої вартості, необхідної для задоволення потреб»
Сучасний словник соціально-трудових відносин	«Праця – це діяльність людини, спрямована на створення життєвих благ, надання послуг, організацію функціонування господарства й суспільства й управління ними»
Д.П. Богиня О.А. Грішнова	«Праця – це свідомо, цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових і фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних і духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності й блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; вияв людської особистості»

Продовження таблиці 1.1

Сучасний економічний словник електронного видання	«Праця – це усвідомлена, енерговитратна, загально визнана доцільною діяльність людини, людства, яка потребує прикладання зусиль, здійснення роботи; це один із чотирьох основних факторів виробництва»
С.І. Ожегова і Н.Ю. Шведова	«Праця – це: 1) доцільна діяльність людини, спрямована на створення за допомогою знарядь виробництва матеріальних і духовних цінностей; 2) робота, заняття; 3) зусилля, спрямоване на досягнення чого-небудь; 4) результат діяльності, роботи, витворення; 5) набуття вмінь і навичок в якій-небудь професійній, господарській діяльності як предмет шкільної освіти»
Поняття праця в психології	«Праця являє собою первинну головну умову людського життя»
Поняття праця у філософії	«Праця – це перш за все процес, у якому людина своєю власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює обмін речовин між собою і природою»

Ефективна праця повинна розглядатися разом із поняттям «ефективність» (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Характеристика поняття «ефективна праця»

Джерело	Визначення поняття
Ефективна праця з точки зору логіки	Являє собою намічену послідовність дій, що спрямовані на досягнення визначених цілей (від лат. <i>Effecyivus</i> – діючий)
Ефективна праця в теорії сучасного менеджменту	Пов'язана із всією ефективністю виробництва, яка являє собою «ринкову вартість виробленої продукції, поділену на загальні витрати ресурсів виробництва»
Ефективна праця на думку А. Маршалла	Є результатом роботи особи, яка використовує як природні, так й інші ресурси – сировинні, енергетичні, матеріальні тощо

Ефективність праці представляє собою комплексну економічну концепцію, яка включає різні аспекти. Кожен з цих аспектів розкриває різні аспекти її сутності і виражається через різні категорії, такі як "продуктивність праці", "продуктивна сила праці", "якість праці", "результативність праці", "інтенсивність праці" та інші (рис. 1.1).

Ефективність праці означає досягнення максимального результату за мінімальні витрати. Вона визначається співвідношенням між результативністю праці та витратами, які вимірюються величиною використаних ресурсів.

Ефективність праці:
результативність, успішність або співвідношення отриманого виробничого результату і сукупності екстенсивних та інтенсивних витрат живої й уречевленої праці

Ефективність суспільно необхідної праці:
визначається за показниками національного доходу або валового продукту і чисельності працівників, зайнятих суспільною працею

Ефективність конкретної праці:
співвідношення результатів виробничого та соціально-економічного характеру і витрати праці, що вимірюються робочим часом при нормальній її напруженості

Економічна ефективність праці:
визначається сумою зниження матеріальних витрат на одиницю продукції, отриманої в результаті вдосконалення організації праці, технології виробництва й обслуговування техніки

Продуктивність праці:
відношення обсягів випущеної продукції до витрат робочого часу або чисельності працівників

Продуктивна сила праці (потенційна продуктивність праці):
середній розрахунковий обсяг роботи, яку може виконати один працівник за певну кількість часу в конкретних сприятливих умовах.

Результативність праці:
виробництво товарів і послуг такої якості та конкурентоспроможності, які перевищують відповідні показники в оцінці продуктивності праці.

Інтенсивністю праці:
отримана кількість продукції на одиницю затрачених ресурсів (насамперед матеріальних), якою можна охарактеризувати економічність витрат.

Якість праці:
є якісна характеристика її продуктивності та інтенсивності, яка вимірюється показниками результативності праці та економічності витрат.

Рисунок 1.1 – Сутність категорії «ефективність праці» та аспекти, що її характеризують

Це співвідношення відображається у виробленій та реалізованій продукції, а також інших показниках результатів діяльності. Термін "ефект" вказує на результат, який може бути позитивним, негативним або нульовим. Існує обернено пропорційна залежність між витратами праці та ефективністю, проте немає одного узагальнюючого показника ефективності праці.

Продуктивність праці визначається як відношення обсягів виробленої продукції (робіт, послуг) до затрат робочого часу або кількості працівників. Якість праці є якісною характеристикою її продуктивності та інтенсивності, яка оцінюється за показниками результативності праці та економічності витрат. Результативність праці полягає в виробництві товарів і послуг такої якості та конкурентоспроможності, які перевищують відповідні показники оцінки продуктивності праці.

Інтенсивністю праці (отриманою кількістю продукції) на одиницю затрачених ресурсів можна охарактеризувати економічність витрат [39,66].

Проблема оцінки ефективності праці пов'язується з проблемою економічної оцінки виробленої продукції (робіт, послуг) і оцінки результатів праці [24].

Розгляд проблематики оцінки ефективності праці з такої точки зору збігається із трактуванням цього терміну окремими вченими-економістами колишнього СРСР, які сформуvalи свою думку на початку ринкових перетворень у 90-х роках ХХ століття (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Визначення поняття «ефективність праці» ученими-економістами

П.І.Б. ученого-економіста	Визначення поняття «ефективність праці»
Турецький О.О.	«Ефективність праці» розглядається як трудова діяльність при її вимірі у співвідношенні витрат та результатів праці.
Новожилов В.В.	«Ефективність праці» є більш широке поняття, ніж продуктивність; в ньому враховується не тільки кількість продукції, але й її відповідність потребам та елементам господарського ефекту праці.
Костін Л.А.	«Ефективність праці» характеризується відношенням отриманого результату до витрат в усіх сферах трудової діяльності (виробництво, обслуговування, особисте господарство); найбільш загальним вираженням Е.п. є відношення національного доходу до загальної чисельності трудових ресурсів.

Продовження таблиці 1.3

Богиня Д.П.	«Ефективність праці» є сукупністю тих загальноекономічних відносин, які виникають між людьми у процесі функціонування робочої сили суспільства та визначаються ступенем продуктивності всієї корисної праці; головним критерієм виміру Е.п. є відношення виробленого національного доходу до загальної чисельності працівників, які зайняті у національному господарстві в усіх сферах, як виробничій, таї; і-невиробничій.
Белкін В.Н.	«Ефективність праці» – величина корисного ефекту в одиницю робочого часу
Акрамов С.	«Ефективність праці» є відображенням витрат праці та її результатів; при оцінці витрат слід порівнювати та оцінювати усі витрати виробництва, ефект від інновацій, ефективність використання всіх видів економічних ресурсів.
Астахов А.С.	«Ефективність праці» є відображенням загального критерію економічної ефективності - зростання національного доходу, економію живої та уречевленої праці та ресурсів на одиницю продукції (робіт, послуг).
Водолазський А.А., Ревякін А.Н.	«Ефективність праці» відношення витрат живої та минулої праці, які втілені у кожній одиниці виробленого продукту та є показником якості праці.
Акмаєв А.І.	«Ефективність праці» відображає відношення між сукупним результатом праці, який оцінюється виходячи з потреб суспільства та часу, а також - витратами праці та ресурсів; продуктивність праці є головною складовою її ефективності.

Поняття «ефективність праці» розглядається як у сфері матеріального виробництва, так і у інших сферах трудової діяльності людей. Продуктивність праці – це характеристика ефективності використання трудових ресурсів (рис. 1.2).

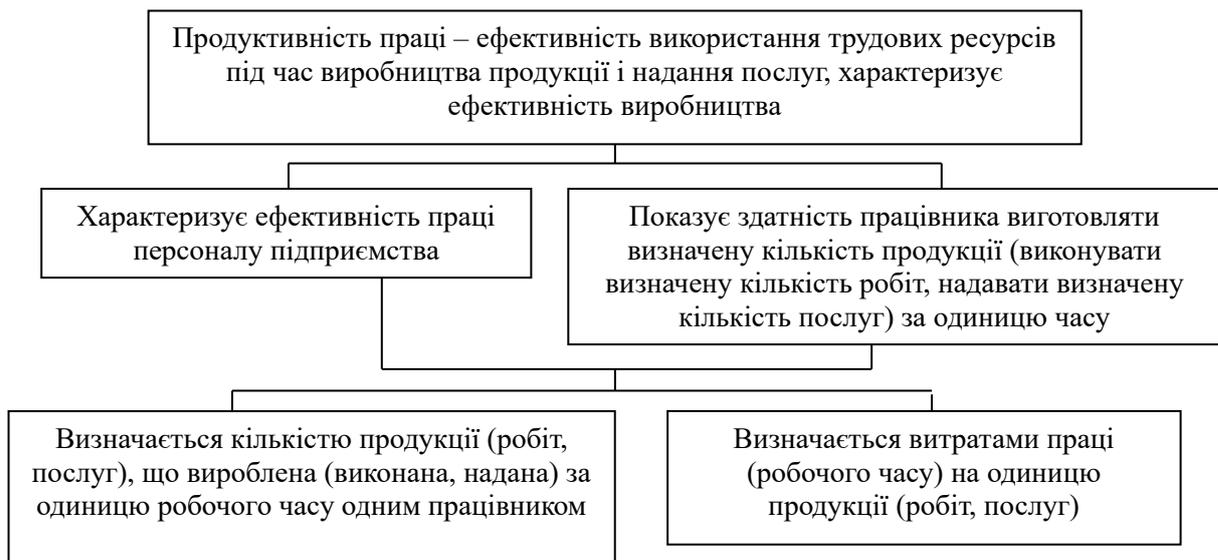


Рисунок 1.2– Сутність продуктивності праці

На основі показників продуктивності праці аналізується динаміка

економічного розвитку, розглядаються можливості підвищення оплати праці, тощо [23].

Розглядаючи економічний зміст продуктивності праці, зауважимо, що праця із виробництва продукції (робіт, послуг) складається із:

- живої праці, яка витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції;

- минулої праці, уречевленої у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія – повністю; машини, споруди тощо – частково).

Ефективність праці поняття більш широке, ніж поняття «продуктивність», оскільки враховує не лише обсяг виробництва (робіт, послуг), кількість працівників або витрачений час, а й всі витрати на виготовлення. Отже, поняття "ефективність праці" та "ефективність виробництва" взаємопов'язані та взаємозалежні.

Проблема оцінки ефективності праці тісно пов'язується з проблемою економічної оцінки виробленої продукції (робіт, послуг) і проблемою оцінки результатів праці. [23].

Найбільше підвищення ефективності праці досягається тоді, коли суб'єкти соціально-трудових відносин зацікавлені й прагнуть зменшити витрати до мінімуму, а результати збільшити до максимуму.

Ефективність праці характеризує результативність праці й враховує наступні соціально-психологічні аспекти:

- корисність результату праці;
- значущість трудових затрат для підприємства і суспільства;
- моральне задоволення від процесу трудової діяльності.

Категорія ефективності праці розглядається як багатоаспектна, з чого випливає необхідність розгляду тих показників та понять, які відображають її суть (рис. 1.3). Ефективність праці є складовою частиною ефективності підприємства як продуктивність діяльності.

Результативність	Ефективність	Витрати на досягнення результатів
Обсяг роботи (продукції, послуг) в натуральному виразі або в нормо-годинах	Продуктивність праці	Витрати робочого часу або чисельність працівників
Якість роботи (продукції, послуг) з врахуванням покращення споживчих властивостей	Якість праці	Інтенсивність праці і продуктивність використання ресурсів
Обсяг роботи (продукції, послуг) в вартісному виразі з врахуванням вимог якості	Ефективність праці	Раціональність зайнятості робітників і продуктивність використання ресурсів
Платоспроможність підприємства	Стабільність праці	Витрати ресурсів у вартісному виразі або чисельність робітників
Прибуток підприємства	Ефективність господарської діяльності	Приведені витрати ресурсів з врахуванням раціональності їх використання
Державна підтримка господарської діяльності підприємства	Конкурентоспроможність підприємства	Державна підтримка ефективного функціонування ринку трудових ресурсів

Рисунок 1.3 – Ефективність праці в системі показників, які характеризують ефективність трудової діяльності

Ототожнення поняття «ефективність» з продуктивністю, якістю та результативністю викликане тим, що останні входять до складу показників вимірювання ефективності діяльності підприємства або персоналу [11].

Ефективність праці включає в себе економічний, соціальний та організаційний ефект.

Економічний ефект передбачає покращення результатів та мінімізацію витрат.

Соціальний ефект досягається передусім за рахунок задоволення потреб та інтересів працівників. При цьому мова йде про поліпшення умов праці, зміцнення дисципліни та мотивацію.

Організаційний ефект має місце при забезпеченні цілісності та влаштованості підприємства. Цього можна досягти за рахунок забезпечення ефективного поділу і кооперації праці, організації робочих місць, нормування праці, оптимізації робочого режиму та раціоналізації трудових процесів [24].

Головну мету діяльності підприємства можна розбити на конкретні підцілі, щоб ефективніше використовувати людські та інші ресурси. Умови, необхідні для ефективної роботи персоналу підприємства, можна зобразити на рисунку 1.4.



Рисунок 1.4 – Умови забезпечення ефективної праці персоналу підприємства

Управління людськими ресурсами визнається керівництвом більшості

сучасних підприємств як стратегічно важливе, оскільки витрати на це можуть бути виправдані збільшенням ефективності та продуктивності підприємства, що безпосередньо пов'язано з досягненням його цілей.

1.2. Показники оцінювання ефективності праці на підприємстві

Оцінка ефективності праці на підприємстві є одним з головних завдань [54].

Основне призначення системи показників ефективності праці представлено на рисунку 1.5.

Система показників ефективності праці на підприємстві:
<ul style="list-style-type: none">✓ відображає витрати на використання працівників як ресурсу, що споживається;✓ створює передумови для виявлення резервів підвищення ефективності праці;✓ стимулює ефективне використання резервів;✓ забезпечувати необхідною інформацією щодо ефективності праці працівників;✓ – виконує критеріальну функцію.

Рисунок 1.5 – Основне призначення системи показників ефективності праці

Оцінювання ефективності праці на підприємстві повинна проводитися за трьома групами показників. Кожен з цих показників відображає кількісну та якісну сторони діяльності робітників підприємств [26]:

Рівень ефективності праці на підприємстві характеризується системою натуральних та вартісних показників, що пов'язані між собою та доповнюють один одного.

Систему показників, що характеризують ефективність праці наведено в таблиці 1.4 [51].

Таблиця 1.4 – Система показників оцінювання ефективності праці на підприємстві

Назва	Визначення	Формула
Продуктивність праці	Відношення вартості або кількості виготовленої продукції (<i>ВП</i>) до витрат живої праці, що відображається кількістю відпрацьованих людино-годин (<i>ЖП</i>). Відображає кількість продукції, що виготовляється за одиницю робочого часу	$ПП = \frac{ВП}{ЖП}$
Трудомісткість продукції	Обернений до продуктивності праці. Відображає витрати праці на виготовлення одиниці продукції	$T_{.м} = \frac{ЖП}{ВП} = \frac{1}{ПП}$
Фондоозброєність	Відношення середньої вартості основних фондів, за певний період ($\overline{ОВФ}$) до середньооблікової чисельності працівників (<i>СОЧ</i>)	$\Phi_o = \frac{\overline{ОВФ}}{СОЧ}$
Зарплатомісткість продукції	Відношення фонду оплати праці ($\Phi_{оп}$) до вартості виготовленої продукції (у гуртових цінах) за певний період (<i>ВП</i>)	$З_{.м} = \frac{\Phi_{оп}}{ВП}$
Рентабельність праці (рентабельність сумарних витрат на персонал)	Відношення величини чистого прибутку (<i>Пр</i>) до середньооблікової чисельності працівників (<i>Ч</i>) або до фонду оплати праці ($\Phi_{оп}$)	$P_n = \frac{Пр}{Ч};$ $P_n = \frac{Пр}{\Phi_{оп}}$

Продуктивність праці вимірюється залежно від прямого або оберненого відношення двома показниками: виробітком і трудомісткістю [50].

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

$$ВЗТ = \frac{ВПВ}{(100 + ВПВ) \cdot 100}, \quad (1.3)$$

де ВЗТ – відсоток зниження трудомісткості, %;

ВПВ – відсоток підвищення виробітку, %.

$$ВПВ = \frac{ВЗТ}{(100 - ВЗТ) \cdot 100} \quad (1.4)$$

де ВЗТ – відсоток зниження трудомісткості, %.

Найпоширенішим і найбільш універсальним у застосуванні на підприємстві показником є виробіток [52].

Методи і показники вимірювання продуктивності праці наведені на рисунку 1.6.

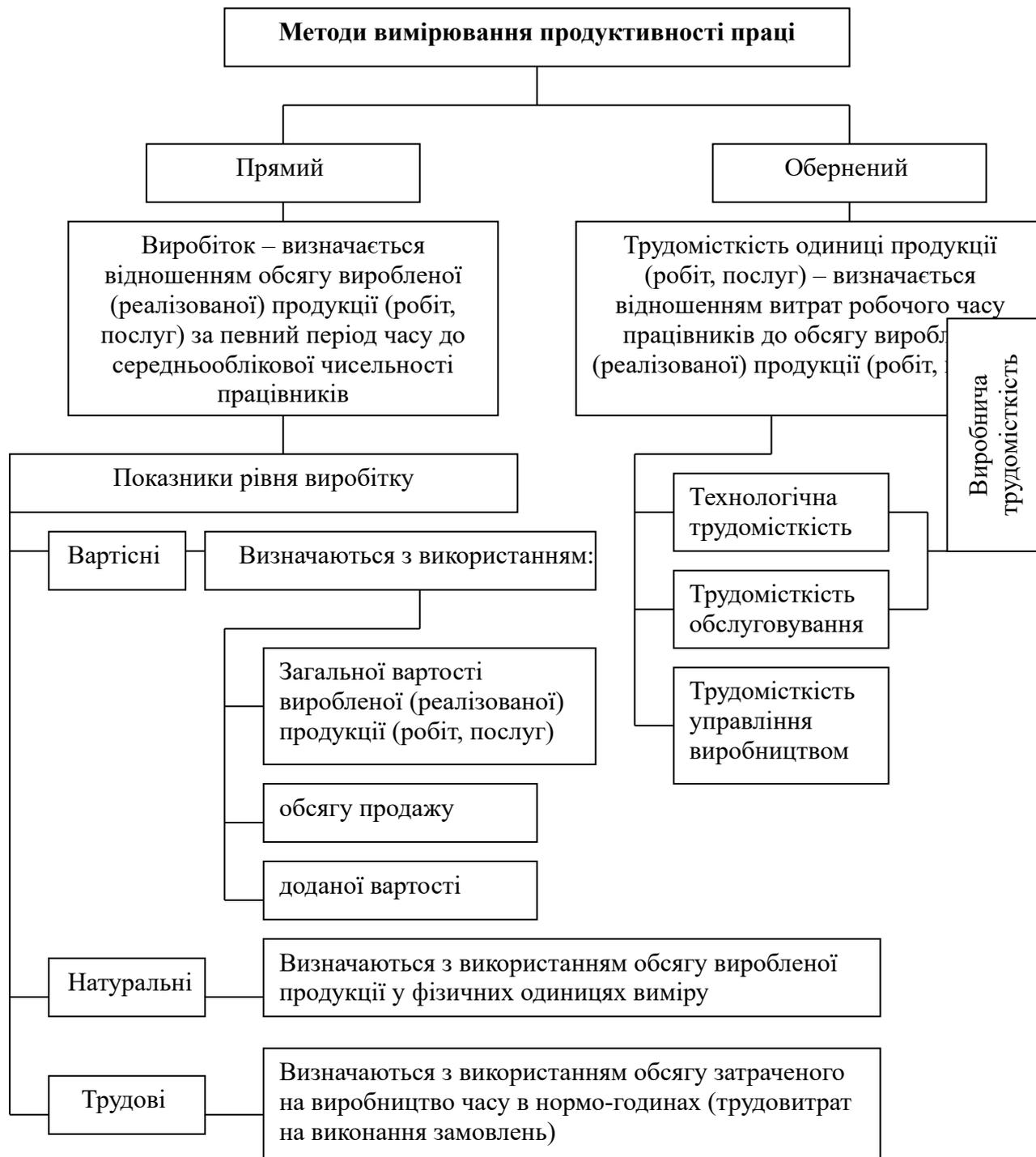


Рисунок 1.6 – Методи і показники вимірювання продуктивності праці на підприємстві

Методи визначення виробітку залежать від того, у яких одиницях вимірюється обсяг виробленої продукції. Ці методи включають натуральний, трудовий і вартісний підходи. Натуральний метод передбачає визначення

обсягів виконаних робіт (продукції, послуг) у фізичних одиницях виміру. Застосовується він переважно при визначенні рівня продуктивності праці окремих робітників, бригад, у цехах тощо, які виробляють однорідну продукцію.

Рівень виконання норм виробітку можна визначити трудовим методом. При цьому методів обсяг виражається у нормо-годинах і характеризує затрати праці. саме цей метод більш реально характеризує зміни продуктивності праці, так, як на показник не впливають сторонні фактори.

Наразі найбільш поширеним є вартісний метод. Його перевагами є зручність обрахування показників, універсальність, можливість співставлення показників у динаміці.

Рівень продуктивності праці можна характеризувати через показник трудомісткості.

Розрізняють такі види трудомісткості:

- технологічна трудомісткість, яка включає всі витрати праці основних робітників – як відрядників, так і почасовиків;
- виробнича трудомісткість – це всі витрати праці основних і допоміжних робітників;
- трудомісткість управління виробництвом включає витрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців;
- повна трудомісткість – це трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу.

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну й планову трудомісткості.

Отже, для оцінки та аналізу рівня продуктивності праці на підприємстві можна використовувати різноманітні показники. Серед них основними є виробіток та його індикатори, а також трудомісткість у виробництві продукції (робіт, послуг), які відображають рівень ефективності праці на підприємстві.

Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. [50]. Це співвідношення називається рентабельністю праці, або точніше –

рентабельністю сумарних витрат на персонал, і визначається за формулою:

$$R_i = (D_i - Z_i) / Z_i, \text{ або } R_i = P_i / Z_i, \quad (1.5)$$

де R – рентабельність праці;

D – створена цією працею вартість;

Z – витрати на організацію цієї праці;

P – прибуток від цієї праці.

Індекс (i) означає, що всі ці показники повинні стосуватися одного і того ж (наприклад, i -го) виду праці.

Отже, ефективність праці визначається результатами діяльності підприємства, такими як продуктивність і рентабельність, які виступають показниками ефективності.

Проте важливо відзначити, що не існує єдиного узагальненого показника ефективності; замість цього має значення конкретно вироблена продукція, отриманий прибуток або інший конкретний результат.

Отже, ефективність праці охоплює більший контекст, ніж лише її продуктивність, оскільки враховує не лише обсяг виробленої продукції (робіт, послуг), кількість працівників або витрачений час, але й усі витрати на її виготовлення, що є ключовим фактором у визначенні собівартості та ціни на ринках збуту.

Оскільки фактори виробництва є різними і їх неможливо однозначно порівняти, а технологія не має стандартних одиниць виміру, новий концептуальний підхід до розуміння оцінки результату праці полягає у тому, що загальний результат виробництва логічно можна умовно розглядати як результат праці.

В цьому контексті можна зазначити, що терміни (показники) "ефективність праці" та "ефективність виробництва" взаємопов'язані та взаємозалежні. Оцінка ефективності праці нерозривно пов'язана з економічною

оцінкою виробленої продукції (робіт, послуг) і оцінкою результатів праці. [51].

З урахуванням викладеного можна зробити кілька висновків.

По-перше, ефективність праці не обмежується лише її продуктивністю, оскільки праця може бути нерентабельною навіть у випадку підвищення показників її продуктивності.

По-друге, у сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні відбуваються негативні процеси, що виявляються у розбалансованості між оцінкою праці та ефективністю економічної діяльності.

Ці тенденції гальмують зростання національної економіки, оскільки вони характеризуються як некориговані процеси на ринку праці, так і несформованим управлінням ефективністю праці.

У такій ситуації потрібно розробити концептуальний механізм управління працею для мобілізації трудового потенціалу з метою підвищення ефективності праці на всіх рівнях.

Враховуючи вищезазначене, доцільно розглянути систему показників оцінки рівня продуктивності персоналу як виробничого ресурсу (рис. 1.7).

У науковій літературі немає однозначних критерій оцінювання ефективності праці персоналу. Враховуючи вищезазначене, треба створити систему критеріїв для оцінки ефективності праці персоналу як важливого виробничого ресурсу.

Для ефективно оцінки праці на підприємствах можна використовувати різноманітні показники, з якими можна працювати.

Характеристика показників результативності та складності праці, а також та соціальної ефективності наведена в таблицях 1.5-1.6.

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

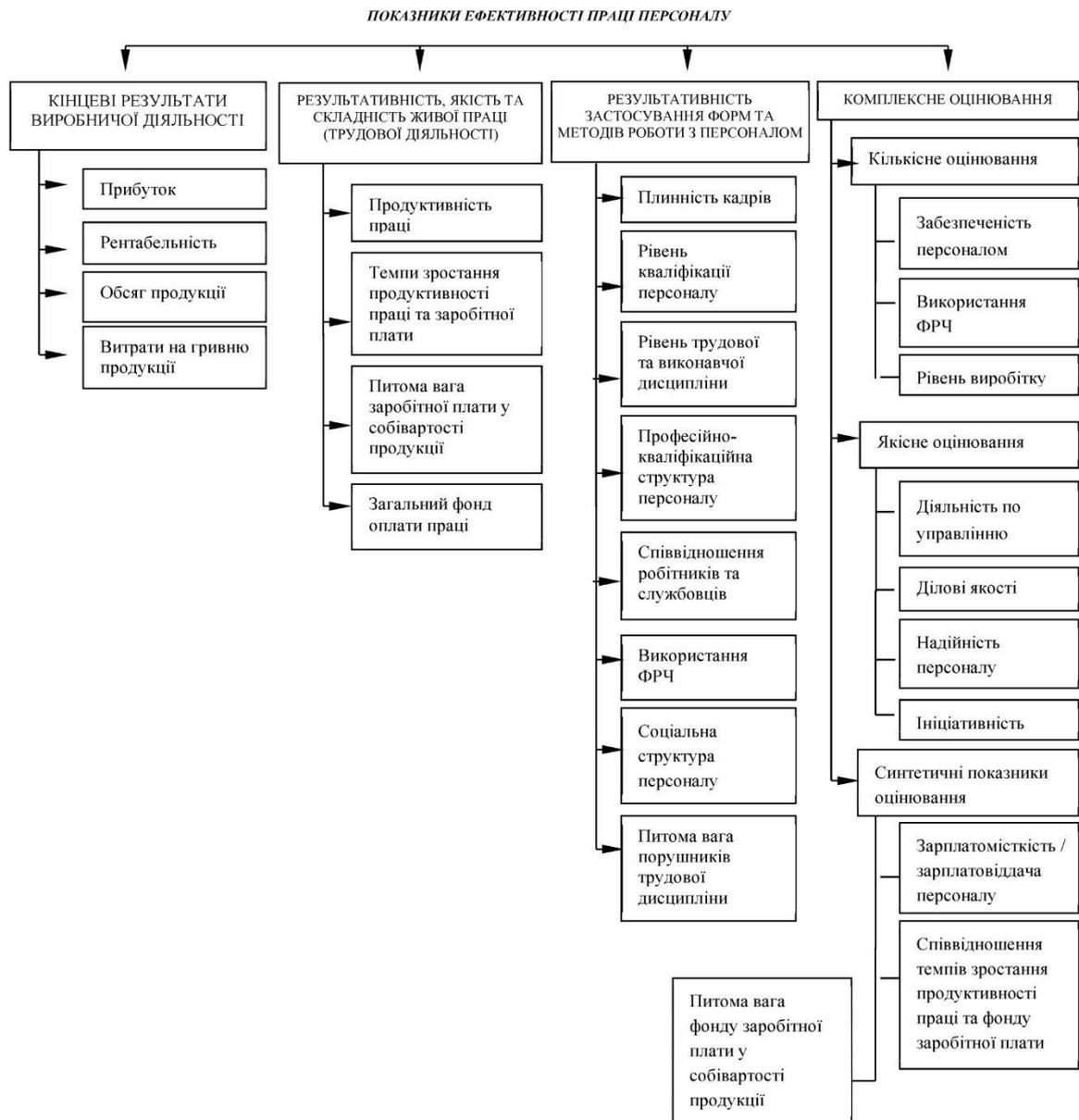


Рисунок 1.7 – Система показників ефективності праці персоналу як виробничого ресурсу

Таблиця 1.5 – Показники якості, результативності та складності праці

Показник	Рохраунок	Переваги	Недоліки
Показник якості, результативності та складності робіт			
Продуктивність праці, люд/год.	Відношення випуску продукції до загальної кількості працівників, зайнятих у виробництві	Характеризує частину продукту в розрахунку на одного робітника і дозволяє судити про виробничий потенціал працівника	Дозволяють завищувати вартість і кількість робітників
Співвідношення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати, %	Відношення зростання продуктивності праці до зростання середньої заробітної плати	Дозволяє судити про позитивне/негативне співвідношення темпів зросту	Показує лише динаміку, джерела тенденцій не відображаються. Залежить від витрат на оплату праці та цін на товари
Частота виробничого травматизму, %	Кількість випадків травматизму на виробництві у відсотках від загальної кількості працівників	Характеризує стан охорони праці та техніки безпеки	Фіксує лише випадки явного виробничого травматизму.
Втрати робочого часу на 1 робітника люд/год.	Загальна кількість часу, втраченого через хворобу, простої та прогули, порівняно з загальною кількістю робочої сили	Відображає резерви ефективності у використанні праці персоналу	Внутрішні змінні втрати робочого часу не реєструються.
Фонд оплати праці(заробітної плати),грн.	Загальний фонд основної та додаткової заробітної плати, що включається у собівартість продукції	Дає змогу контролювати розміри та питому вагу оплати праці в собівартості продукції	Залежить від розміру бізнесу, товарної продукції та зовнішніх факторів
Середня заробітна на 1 робітника, люд/год.	Загальний фонд оплати праці у відсотках від загальної кількості працівників	Характеризує рівень оплати праці і динаміку її зміни за періодами часу	Залежить від ціни продукту, інфляції та зовнішніх факторів
Якість праці персоналу, %	Відсоток скарг на брак у відсотках від загальної кількості працівників	Застосовується у службах сервісу.	Через недотримання та порушення реєструється лише невеликий відсоток браку.

Практична цінність цього методу розрахунку комплексних показників полягає в: оцінці динаміки роботи працівників підприємства в різні періоди;

об'єктивному розподілі фондів заробітної плати між різними підрозділами підприємства; систематичному впливі на різні підрозділи підприємства для забезпечення його оптимальної роботи [52].

Таблиця 1.6 – Показники соціальної ефективності праці

Показник	Рохраунок	Переваги	Недоліки
Показники соціальної ефективності			
Рівень трудової дисципліни, люд/год.	Кількість випадків порушення трудової дисципліни у відсотках до загальної чисельності працівників.	Дозволяє виявити неявки, несвоєчасні прибуття, невиконання замовлень у структурних підрозділах.	У бізнес-звіті бракує чіткого визначення порушень, і це важко припустити.
Надійність роботи персоналу, бали	Експертна оцінка надійності ради директорів компанії за 10-бальною шкалою.	Дозволяє передбачити збитки від несприятливих періодів і відхилення в роботі. Легко підрахувати.	Розрахунок показників складний, а вартість висока.
Рівномірність завантаження персоналу, бали	Експертна оцінка узгодженості засідання правління підприємства за 5 балами	Дозволяє оцінити, наскільки близько до ідеального навантаження рівного одиниці.	Необхідно створити нормативно-правову базу та зібрати оперативну інформацію про втрати та перевантаження
Коефіцієнти трудової участі(КТУ) або трудового внеску(КТВ), бали	Розраховується канонічними одиницями досягнення (символ +) або пропуску (символ -),у роботі	Це комплексний показник, за яким можна судити про результати та якість роботи співробітників.	Немає прямого зв'язку з кінцевими результатами виробництва
Соціальнопсихологічний клімат колективу, бали	Він базується на конкретних соціологічних і психологічних дослідженнях	Дозволяє встановити лідерів, мотивацію, потреби та атмосферу.	Додаткова плата за дослідження.

Критерії оцінки мають відповідати стратегічним цілям компанії та характеру виконуваної роботи і можуть бути виражені різноманітними показниками, такими як кількісні, якісні, поведінкові, тимчасові, фінансові

тощо. У зв'язку з тим, що ефективність праці персоналу залежить від різноманітних факторів, часто використовується комплексна система критеріїв оцінки.

Система оцінки продуктивності та ефективності роботи персоналу на окремому підприємстві повинна враховувати різні аспекти, такі як стратегічні цілі підприємства, зовнішнє середовище, організаційну структуру, корпоративну культуру та особисті якості працівників. Процедури оцінки можуть бути впроваджені після визначення стратегічних цілей компанії, розробки посадових інструкцій для кожного робочого місця з описом необхідних дій та стандартів виконання, а також встановлення процедур моніторингу результатів роботи [54]. Оцінювання персоналу має базуватися на чітко визначених показниках (рис. 1.8).



Рисунок 1.8 – Система показників оцінювання персоналу підприємства

Кваліфікаційні показники відображають професійний рівень працівника: його готовність до роботи, оволодіння ним необхідними трудовими навичками (табл. 1.7).

Таблиця 1.7 – Показники оцінки результатів праці за посадами

Посади	Перелік показників оцінки результатів праці
Керівник підприємства	Прибуток. Зростання прибутку. Рентабельність виробництва. Показники оборотності капіталу. Частка на ринку. Конкурентоспроможність продукції
Лінійні керівники(начальники виробництв, цехів, майстри)	Виконання планових завдань за обсягом і номенклатурою. Динаміка обсягу виробництва. Динаміка продуктивності праці. Зниження витрат виробництва. Кількість рекламаций та їх динаміка. Показники якості продукції, що випускається. Величина і втрати від простоїв. Коефіцієнт плинності кадрів.
Керівник служби управління персоналом	Продуктивність праці та її динаміка. Зниження нормативної трудомісткості виробленої продукції. Питома вага технічно обґрунтованих норм. Рівень заробітної плати на одиницю продукції і його динаміка. Коефіцієнт плинності кадрів і його динаміка. Кількість вакантних місць. Кількість претендентів на одне вакантне місце. Показники по навчанню та підвищенню кваліфікації персоналу. Витрати на персонал у витратах виробництва(питома вага і динаміка)
Фахівець з управління персоналом	Кількість вакантних місць в організації. Кількість претендентів на одне вакантне місце. Коефіцієнт плинності за категоріями персоналу і підрозділам

Ці показники використовуються в комплексних системах оцінки осіб, таких як процеси найму або сертифікації.

Показники, що характеризують особистісні риси працівників, мають обмежене застосування і легально використовуються переважно у двох ситуаціях: при наймі на роботу та для визначення потенціалу просування працівника в компанії.

Деякі підприємства застосовують вимоги щодо корпоративності до всіх працівників, що базуються на оцінці їх відповідності цінностям компанії. Корпоративність означає виявлення такої поведінки співробітника, яка свідчить про його/її засвоєння цінностей організації.

Ця поведінка включає в себе дотримання етичних стандартів, спрямованість на співпрацю та захист корпоративних інтересів.

Одним з критеріїв оцінки результативності компанії може бути лише

кінцевий результат її діяльності.

1.3. Основні напрями підвищення ефективності праці на підприємстві

Основні напрями та шляхи підвищення ефективності праці на підприємстві розробляються на основі ґрунтовного аналізу системи показників. Передуює цьому виявлення резервів підвищення ефективності.

Важливим при цьому є врахування всіх можливих факторів впливу на ефективність праці.

Зростання ефективності розуміється як постійне вдосконалення працівниками процесу праці при зниженні рівня затрат праці.

Класифікація факторів впливу на ефективність праці на підприємствах здійснюється відповідно до вибору певних критеріїв. У таблиці 1.8 представлено класифікацію факторів на ефективність праці [51].

Таблиця 1.8 – Класифікація факторів впливу на ефективність праці

Критерії	Класифікаці факторів
1. За природою дії	1.1. Економічні 1.2. Організаційні 1.3. Соціальні 1.4. Виробничі 1.5. Правові
2. За відношенням до об'єкту дослідження (ефективності праці)	2.1. Внутрішні 2.2. Зовнішні
3. За масштабом впливу	3.1. Персональні (на макрорівні ефективності праці) 3.2. Групові, командні (на мезорівні ефективності праці) 3.3. Колективні (на макрорівні ефективності праці)
4. За часом дії	4.1. Постійні 4.2. Змінні
5. За можливістю виміру впливу	5.1. Вимірні 5.2. Невимірні

Внутрішніми факторами є ті, що впливають на ефективність праці зсередини організації (мотивація, управлінська політика, умови праці та ін.).

Зовнішні фактори мають вплив на ефективність праці з зовнішнього

середовища, а саме ринковий механізм, культура та соціальні цінності, законодавча база тощо [60].

Особисті фактори впливу прямо впливають на кожного окремого працівника. Це можуть бути його стан здоров'я, рівень інтелектуальних та фізичних здібностей, рівень освіти та умови праці.

Групові або командні фактори впливають на окремі групи або команди у складі підприємства, тоді як колективні фактори впливають на весь колектив підприємства в цілому [51].

Постійні фактори мають постійний вплив на ефективність праці працівників, такі як система оплати праці або робочий графік.

Змінні фактори мають тимчасовий характер впливу і можуть значно впливати на ефективність протягом певного часу, а потім зменшувати свій вплив (наприклад, атестація працівників, рівень задоволеності роботою або стан здоров'я працівника) [53].

Можливо легко і точно оцінити вимірні фактори впливу, виражені у числовому, процентному або іншому форматі (наприклад, рівень заробітної плати).

Невимірні фактори, які, наприклад, включають законодавчу базу, рівень конкуренції або мікроклімат у трудовому колективі, неможливо точно та надійно оцінити [51].

На рисунку 1.9 наведені фактори впливу на ефективність праці за природою дії.

Перелічені фактори дадуть змогу більш точно та достовірно обирати параметри, вплив яких на ефективність праці має визначальну роль.

Це дозволить з більшою точністю та якістю сформувати набір показників, на основі яких буде проводитись оцінка рівня ефективності праці на підприємствах [51].

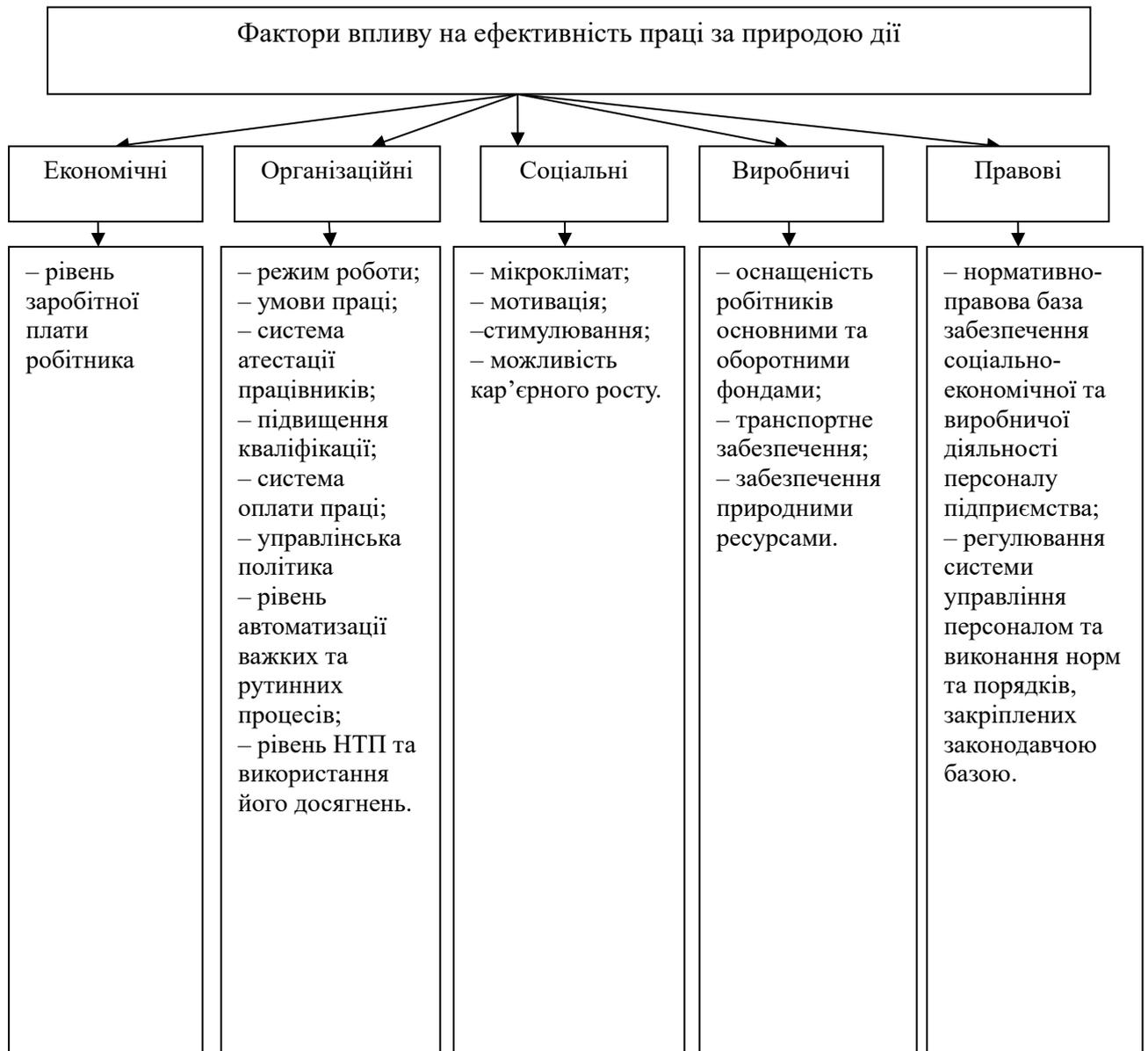


Рисунок 1.9 – Класифікація факторів впливу на ефективність праці за природою дії

Ефективність праці підвищується при зниженні вартості продукції. Основними факторами зростання ефективності праці є: техніко-технологічні, трудові, наукові, інформаційні, природні, організаційно-економічні, техніко-економічні та фактори, які належать до відносин економічної власності та господарського механізму: власницькі, управлінські, структурні (рис.1.10).

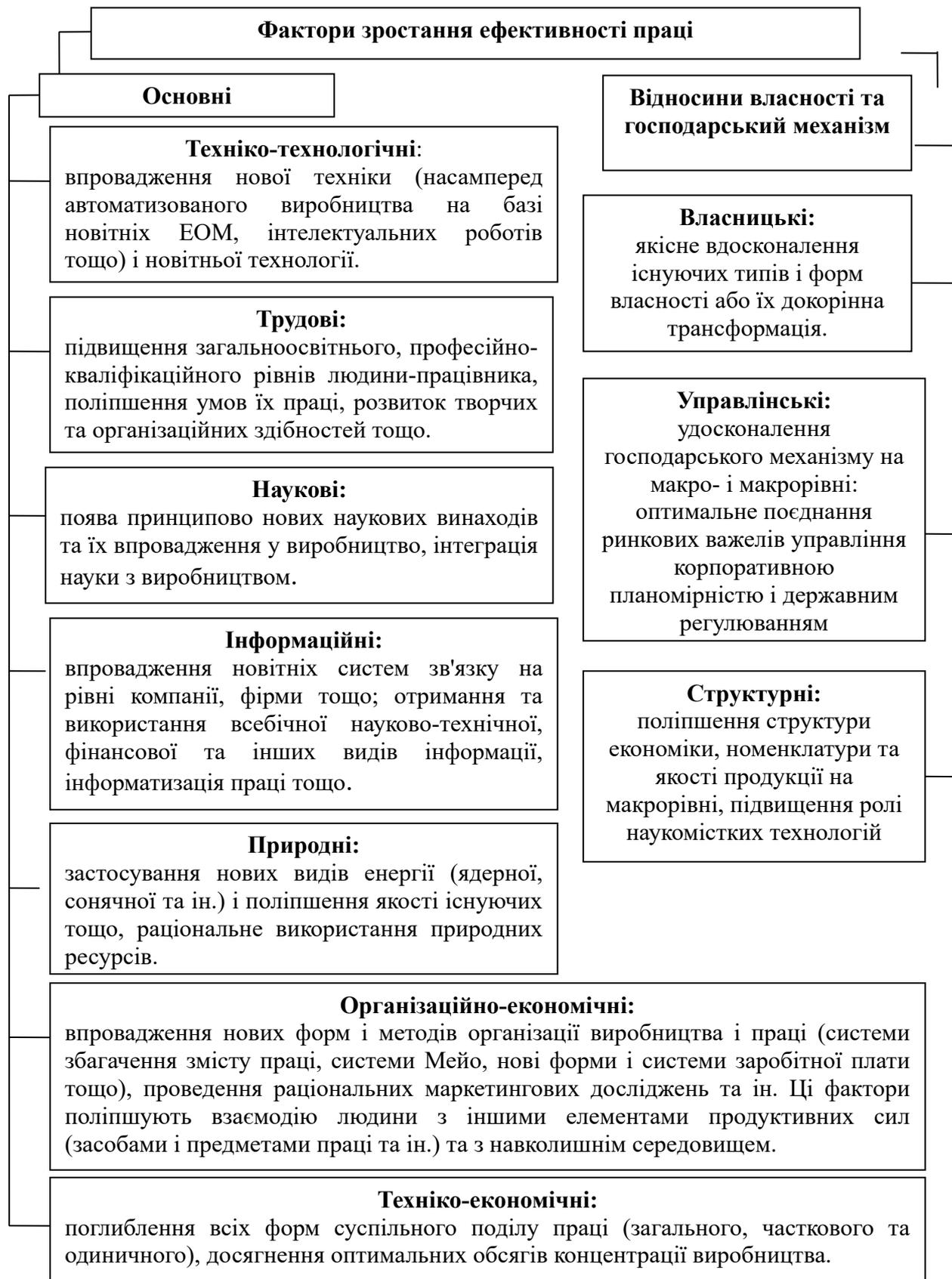


Рисунок 1.10 – Класифікація факторів зростання ефективності праці на підприємстві

Найвищі результати у сфері підвищення ефективності праці можуть бути

досягнуті за умов використання цих факторів у комплексі. [26].

Під терміном "резерви" розуміються "непотребовані можливості для збільшення обсягів та покращення якості продукції (робіт, послуг) шляхом застосування більш творчого підходу працівників та ефективного використання матеріально-технічних ресурсів, а також уникнення втрат виробництва будь-якого характеру".

На відміну від факторів ефективності праці, що носять довгостроковий, перспективний характер, резерви носять поточний характер.

Резерви підвищення ефективності праці на підприємстві можна класифікувати за двома критеріями: за характером використовуваних факторів (екстенсивних і інтенсивних) і за напрямками впливу (групами використовуваних ресурсів).

Класифікація резервів зростання ефективності праці на підприємстві представлена на рисунку 1.11.

Резерви для покращення екстенсивного використання ресурсів визначаються шляхом порівняння між розміщеними (за кількістю, обсягом) ресурсами та тими, які фактично були використані. Резерви для покращення інтенсивного використання ресурсів визначаються різницею між потенційним (розрахунковим) та реальним ступенем ефективності використання ресурсів.

Не менш важливим етапом аналітичної роботи на підприємстві є не лише виявлення резервів, але й розробка організаційно-технічних заходів для їх реалізації та їх негайне впровадження.

Найбільший за результатами безпосередній вплив на ефективність діяльності підприємства справляють технічні і організаційні нововведення. Інші нововведення впливають на виробництво через ефективність нових технічних і організаційних рішень.

Одним із чинників, що впливає на рівень продуктивності праці працівників підприємства, є трудомісткість продукції [34]. Якщо витрати труда зростають, то продуктивність праці знижується.

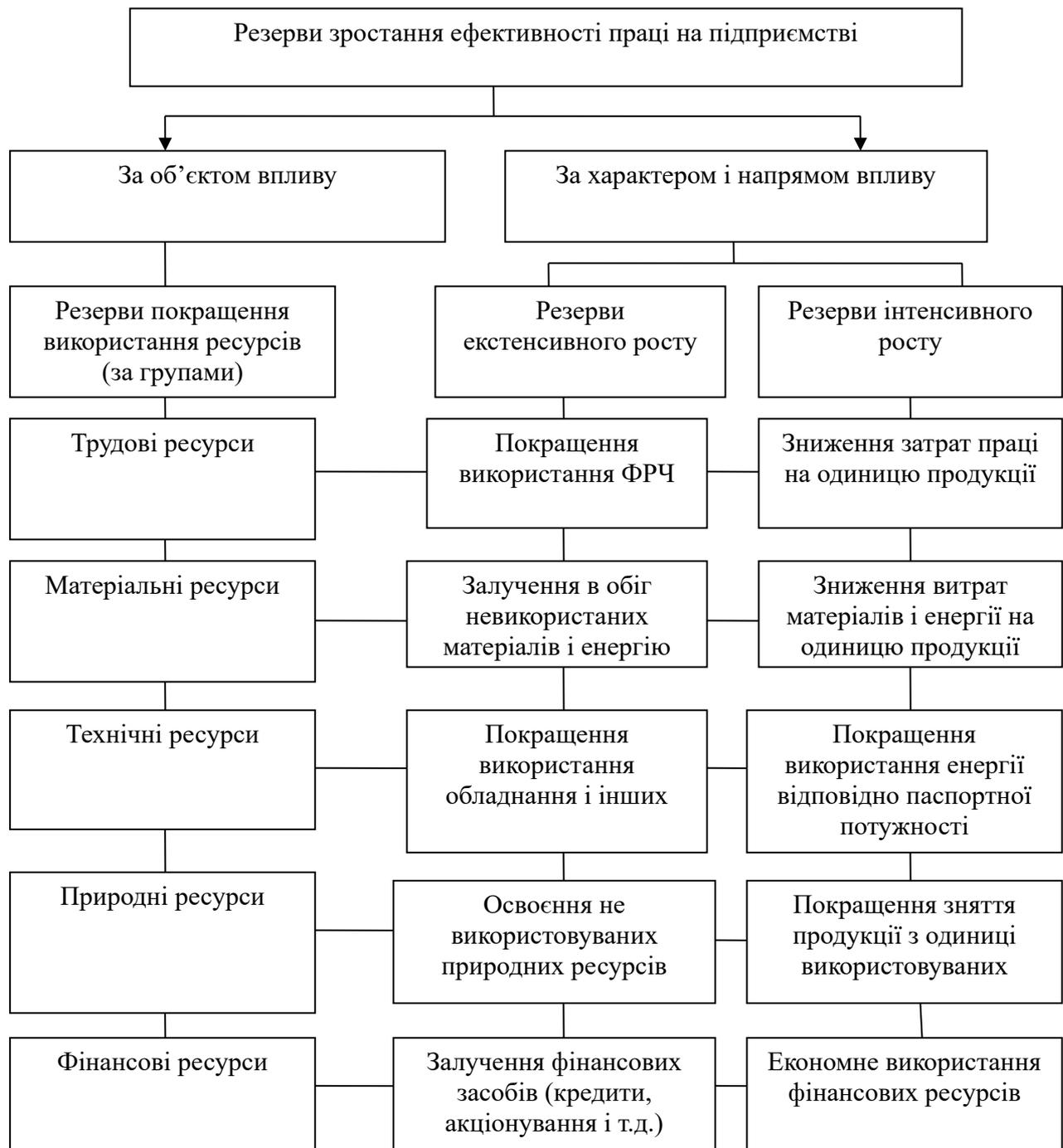


Рисунок 1.11 – Класифікація резервів зростання ефективності праці на підприємстві

Зниження трудомісткості продукції, росту продуктивності праці можна досягти за рахунок механізації й автоматизації виробництва, розробку і застосування прогресивних технологій, заміну і модернізацію застарілого устаткування. Заміна застарілого устаткування – один із головних пунктів програми підвищення ефективності праці на підприємстві.

Але через відсутність вільних коштів заміна застарілого устаткування

може бути проблемою, яку важко вирішити на підприємстві. Тому модернізація існуючого устаткування, може значно знизити витрати, пов'язані з використанням його та підвищити продуктивність праці, скоротивши час простоїв на ремонт устаткування.

Особливо нагальним є завдання покращення умов праці на виробництві. На підприємствах є дільниці з важкими та шкідливими умовами праці, що негативно впливають на стан здоров'я працівників.

Науково-технічний прогрес висуває нові вимоги до якості робочої сили. Одним з найважливіших завдань стало забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційної структури кадрів підприємства матеріально-технічному базису виробництва. Тому професійне зростання і розвиток персоналу підприємства дозволить значно підвищити зацікавленість працівників в результатах роботи та їх продуктивність праці.

Керівництво підприємства повинно планувати підвищення кваліфікації своїх робітників за рахунок проведення їх навчання. В програму підвищення ефективності праці слід внести пункт щодо організації навчання на підприємстві працівників професій, що потребують високої кваліфікації [73].

Одним з напрямів підвищення ефективності праці на підприємстві може бути також запровадження прогресивних форм організації праці, удосконалення систем оплати праці, її стимулювання тощо [74].

Значний внесок у зростання ефективності праці може забезпечувати сучасна добре організована система управління. Стиль управління, в якому поєднані професійна компетентність, діловитість і висока етика взаємовідносин між людьми, позитивно впливає практично на усі види і напрямки діяльності підприємства.

Поведінка людини залежить від мотивації до дій, тому важливим завданням для керівництва підприємства є розробка ефективної системи мотивації. Ефективна мотивація передбачає побудову системи винагород для працівників [59].

На підприємстві існують значні резерви підвищення ефективності систем мотивування. Можна виділити наступні методи стимулювання працівників

підприємства до ефективної праці (рис. 1.12).

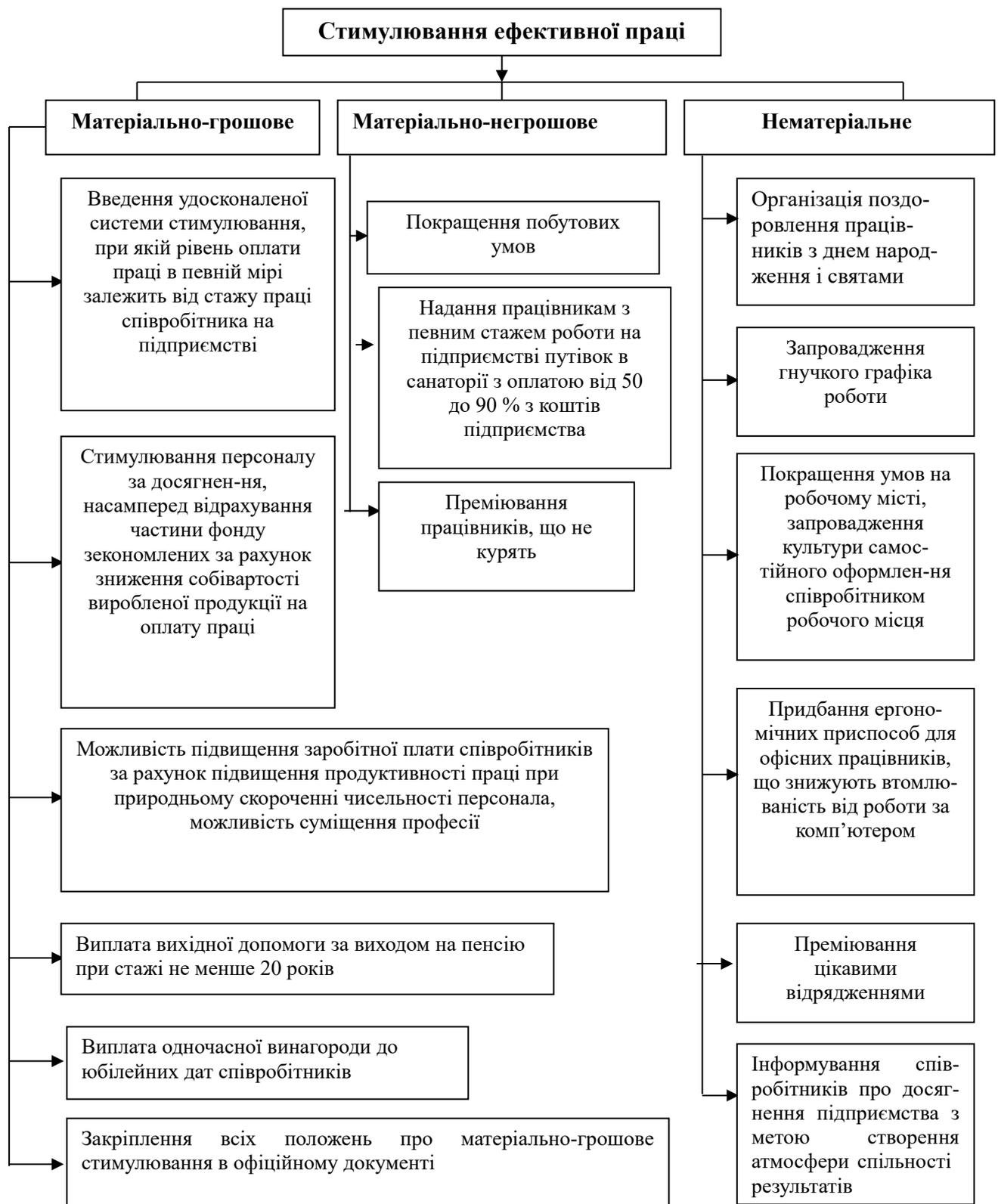


Рисунок 1.12 – Методи стимулювання працівників до ефективної праці

Програма має за мету не лише закріпити зростання показників

ефективності праці, але й використання трудового потенціалу працівників, посилення мотиваційних чинників праці.

Кожне підприємство має свій власний рівень ефективності праці, який може зростати або знижуватися внаслідок різноманітних факторів. У кожній підсистемі системи управління персоналом підприємства існує відповідна компонента механізму управління ефективністю праці, яка визначає їх взаємозв'язок (табл. 1.9).

Таблиця 1.9 – Механізм управління ефективністю праці відповідно до складових системи управління персоналом підприємства

Складові системи управління персоналом	Роль механізму управління ефективністю праці на підсистемах управління персоналом підприємства
Підсистема кадрового менеджменту	Управління ефективністю праці, з кожного боку, виступає складовою системи кадрового менеджменту, а з іншого- окремим механізмом, що має суперечити принципам кадрового менеджменту
Підсистема формування організаційної структури	Працівники є основою складу організаційної структури підприємства – лише якщо вдало сформулювати організаційну структуру можливе забезпечення ефективної системи управління робітниками на підприємстві
Підсистема планування людських ресурсів	Ефективність праці як один з факторів забезпечення прибутку господарської діяльності підприємства є характеристикою людських ресурсів
Підсистема набору робітників	Формування ефективності праці можливе лише за умов наявності необхідної кількості робітників для забезпечення нормальної виробничо-господарської діяльності
Підсистема профорієнтації та адаптації	Один з початкових етапів на шляху до формування ефективності праці нових працівників виступає профорієнтація і адаптація, яка закладає до 50% майбутньої здатності працівників до високого рівня ефективності
Підсистема формування кадрового потенціалу	Важливість повного і якісного формування потенціалу робітників зумовлена прямою залежністю рівня ефективності праці та його використання
Підсистема оцінки	Оцінка рівня ефективності праці як однією з важливих складових у системі управління персоналом (визначає необхідність звищення ефективності праці на підприємстві)
Підсистема організації навчання персоналу	При малому рівні ефективності праці, навчання робітників, підвищення кваліфікації та перекваліфікації є першочерговими заходами

Продовження таблиці 1.9

Підсистема управління трудовою дисципліною та плинністю кадрів	Високий рівень трудової дисципліни, відданості персоналу своїй роботі та організації, зацікавленості у позитивних результатах своєї роботи забезпечують низьку плинність кадрів, що є необхідною умовою високого рівня ефективності праці
Підсистема організації діловодства	Науково-технічний прогрес та масивність і динамічність інформаційної бази з управління персоналом вимагають дуже надійної та автоматизованої організації діловодства, що є супутньою необхідністю на шляху до підвищення ефективності праці

Управління ефективністю праці на прикладі персоналу підприємства може бути представлене у вигляді структурної схеми, яка показана на рисунку 1.13.



Рисунок 1.13 – Схема процесу управління ефективністю праці

Останнім часом стає все більш популярним впровадження кадрового аудиту на підприємстві як ефективного інструменту для поліпшення управління персоналом. Сфера кадрового аудиту виходить за межі перевірки лише функціонального підрозділу з управління персоналом. Вона передбачає

вивчення організації управління людськими ресурсами підприємства, включаючи аналіз діяльності керівництва та всіх категорій працівників на різних рівнях управління.

Висновок до розділу 1.

У першому розділі досліджені теоретичні та методичні засади оцінювання ефективності праці персоналу як основної складової системи його управління. Визначено сутність, завдання та напрями підвищення ефективності праці. Розглянули методичні підходи до оцінювання ефективності праці персоналу підприємства.

Проаналізовані показники оцінки ефективності праці. Вивчення методів та показників оцінювання ефективності праці на підприємстві є актуальним, оскільки пов'язане з оцінюванням ефективності діяльності підприємства в цілому та обумовлено інтересом до вирішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом.

Наразі не існує єдиного підходу до оцінювання ефективності праці персоналу, оскільки процес трудової діяльності тісно пов'язаний з виробничим процесом і його кінцевим результатом в практиці підприємницької діяльності. Тому аналіз та оцінка ефективності праці та результативності діяльності персоналу повинна стати процесом формування взаємодії сукупності фізичних, психологічних, особистісних і професійно-кваліфікаційних якостей працівників підприємства, які забезпечують функціонування підприємства на ринку.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «АГРОФІРМА «ІМ. ДОВЖЕНКА»

2.1. Аналіз стану та перспектив розвитку агропромислового комплексу в Україні

Сільське господарство є однією з найважливіших галузей економіки країни. Від наявності та якості продуктів харчування залежить життя та здоров'я людей, а рівень розвитку агропромислового комплексу держави є ключовим елементом продовольчої безпеки. Україна має сприятливі умови для розвитку аграрного сектору, що дозволяє споживати всередині країни якісну та екологічно чисту сільськогосподарську продукцію та збільшує її пропозицію на світовий ринок. Прогнозований глобальний дефіцит продовольства та потенційне збільшення поставок продовольства з України стимулюють зростання місцевого агропромислового сектору [31].

На сучасному етапі розвитку національної економіки України важливо змінити вектор зовнішньої торгівлі у бік країн ЄС та Азії. З початком російської агресії було запущено обмеження щодо імпорту українських товарів на територію РФ, також скорочуються торгові угоди з Білоруссю, Казахстаном та Вірменією. Така ситуація поширилася на всю українську економіку і спричинила зміну структури зовнішньої торгівлі в галузі вугілля, металургії, машинобудівництва і хімічної галузі.

Після підписання Угоди про співпрацю з ЄС Україна знайшла нові можливості для потужного експорту сільськогосподарських продуктів. Україна є світовим лідером з експорту зерна та входить до десятки найбільших експортерів сільськогосподарської продукції. Проте потенціал розвитку агропромислового комплексу використовується не на повну потужність через відсутність входів на ринок землі, недостатню інвестиційну забезпеченість,

технологічне відставання і відсутність конкуренції. Європейський ринок характеризується явно високою купівельною спроможністю населення. Водночас система квот істотно обмежує присутність національних сільгоспвиробників на ринку ЄС, в тому числі й через наявність технічних перешкож загалом [28].

Зростання азійського ринку дає українській сільськогосподарській продукції шанс збільшити продажі за ціною фізичного контракту на поставку, а також можливість продавати продукцію нижчого рівня якості, аніж для країни ЄС. Найширший асортимент, кількість квот і технічних планок, збільшення обсягів доставки повністю компенсує наявність тарифного захисту і підвищені витрати на транспортування продукції. У той же час існують економічні та політичні ризики на азійських ринках і зростає конкуренція за присутність американських, китайських та австралійських сортів. Слід надати необхідну підтримку формуванню ефективної стратегії конкурентної боротьби вітчизняних агровиробників на різних ринках. Також важливими є питання державного регулювання агросектору та підтримки місцевих виробників на міжнародному рівні.

Агропромисловий комплекс України на сьогодні є однією з найперспективніших галузей економіки. Крім того, що агропромисловий комплекс є однією з небагатьох галузей, де спостерігається зростання, він забезпечує збереження національної ідентичності та підтримує розвиток сільських територій. Більшість жителів сільської місцевості працюють виключно в сільському господарстві як працівники підприємств, фермерських господарств або на власних підсобних землях. Станом на 2020 рік понад 12,8 млн із 41,7 млн осіб, які проживають в Україні, були сільськими жителями (табл. 2.1).

У сільському господарстві спостерігається дефіцит кваліфікованої робочої сили, хоча спостерігається тенденція до зменшення через урбанізацію в державі. Сільське населення становить 30,7% від загальної чисельності, але лише 30% сільського населення працездатного віку. Слід враховувати той факт, що частина населення зареєстрована в сільській місцевості, а працює в містах.

Таблиця 2.1 – Чисельність постійного населення, тис. осіб

Показник	2016 ¹	2017 ¹	2018 ¹	2019 ¹	2020 ¹	Відхилення, (+,-)
Усього	42590,9	42414,9	42216,8	41983,6	41732,8	-858,1
чоловіки	19717,9	19644,6	19558,2	19455,3	19343,5	-374,4
жінки	22873	22770,3	22658,6	22528,3	22389,3	-483,7
Сільське населення	13244,7	13171,4	13084,6	12965,7	12832,2	-412,5
чоловіки	6254,2	6225,9	6194,4	6148	6093,5	-160,7
жінки	6990,5	6945,5	6890,2	6817,7	6738,7	-251,8
Сільське населення у віці 16-59 років	7855,4	7792,1	7707,6	7605,9	7495,4	-360
чоловіки	3977,8	3945,2	3905,4	3858,5	3807,4	-170,4
жінки	3877,6	3846,9	3802,2	3747,4	3688	-189,6

Незважаючи на велику частку сільського населення, станом на 2019 рік у галузі працювало лише 3 мільйони працівників. З 2015 по 2019 рік у харчовій промисловості стабільно працювало від 440 тис. до 450 тис. осіб (табл. 2.2) [31].

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

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

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

Щоб вирішити проблему зайнятості на селі, ми можемо створити на селі малі переробні підприємства шляхом диверсифікації виробництва сільськогосподарської продукції.

Зайнятість в аграрному секторі мала тенденцію до зниження з 2015 по 2019 роки, в основному за рахунок модернізації виробництва в сільськогосподарській та переробній промисловості (табл. 2.3) [31].

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

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

Розмір заробітної плати в українському аграрному секторі нижчий за середній по країні. Особливо це помітно в сільському господарстві, де рівень становить лише 84% від середньої заробітної плати по Україні (табл. 2.4) [31].

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

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

Продовження таблиці 2.4

Промисловість	114,2	113,9	107,4	108,7	112,3	-1,9
---------------	-------	-------	-------	-------	-------	------

з неї виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	99,7	100,0	95,1	86,5	95,1	-4,6
---	------	-------	------	------	------	------

У той час як кількість працівників сільського господарства скоротилася, заробітна плата зросла. Проте проблема зайнятості сільських жителів залишається невирішеною. Обсяг капітальних інвестицій в український агросектор за 2015-2019 роки зріс більш ніж втричі, що свідчить про інтерес інвесторів до цього сектора економіки. У результаті капітальні інвестиції в сільське господарство у 2019 році перевищили 120 млрд грн, збільшившись порівняно з 2015 роком на 85 млрд грн (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників у галузях АПК України, грн

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

Проте подальший розвиток агропромислового комплексу потребує додаткових інвестицій у оновлення виробництва. Пріоритетними напрямками роботи щодо покращення інвестування АПК України мають бути:

- збільшення обсягів іноземних інвестицій в аграрний сектор шляхом постійного моніторингу пропозицій потенційних інвесторів, налагодження каналів комунікації з міжнародними фінансовими установами та організаціями;

- підтримка найбільш інвестиційно привабливих проектів та комплексне стимулювання їх реалізації державними установами;
- вжити заходів щодо вдосконалення механізмів діяльності органів виконавчої влади та місцевого самоврядування області щодо практичної реалізації національного плану європейської та євроатлантичної інтеграції;
- налагодження регіонального міжнародного співробітництва та самостійних регіональних спільнот з іноземними державами в рамках міжрегіонального та транскордонного співробітництва у сфері зовнішньоекономічної діяльності в аграрному секторі.
- сприяти активній зовнішньоекономічній діяльності підприємств, установ і організацій окремих регіонів та сприяти їх інтеграції в глобалізований світовий економічний простір.

Незважаючи на складну соціально-політичну ситуацію в державі, у галузі рослинництва спостерігається тенденція зростання виробництва сільськогосподарської продукції, тоді як у тваринництві спостерігається стагнація. Найбільше скоротилося виробництво продукції тваринництва в господарствах населення (табл. 2.6).

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

Показник	2015	2016	2017	2018	2019
Господарства всіх категорій					
Продукція сільського господарства	596832,8	634433,1	620475,6	671294,0	680982,4
продукція рослинництва	453016,9	494461,9	480157,0	529347,5	538705,6
продукція тваринництва	143815,9	139971,2	140318,6	141946,5	142276,8
Підприємства					
Продукція сільського господарства	367738,8	403244,7	391015,8	437998,6	449806,3
продукція рослинництва	299369,3	336588,1	323724,5	367688,1	376789,7
продукція тваринництва	68369,5	66656,6	67291,3	70310,5	73016,6
у т. ч. фермерські господарства					

Продовження таблиці 2.6

Продукція сільського господарства	55009,4	64306,1	63277,2	73181,7	79053,0
продукція рослинництва	52312,9	61528,1	60491,7	70214,1	75809,2
продукція тваринництва	2696,5	2778,0	2785,5	2967,6	3243,8
Господарства населення					

Продукція сільського господарства	229094,0	231188,4	229459,8	233295,4	231176,1
продукція рослинництва	153647,6	157873,8	156432,5	161659,4	161915,9
продукція тваринництва	75446,4	73314,6	73027,3	71636,0	69260,2
Вироблено продукції сільського господарства на одну особу, грн					
Господарства всіх категорій	13930	14867	14604	15881	16203
Підприємства	8583	9450	9204	10362	10703
господарства населення	5347	5417	5400	5519	5500

Вирішити проблему розвитку тваринництва можна лише шляхом розробки та впровадження більш ефективних програм підтримки сільського господарства та селянських господарств.

Основу сільськогосподарської продукції становить виробництво продукції рослинництва, однієї з найбільш експортоорієнтованих культур, та вирощування технічних культур на основі олійних культур (табл. 2.7).

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

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

Продовження таблиці 2.7

У відсотках до підсумку					
Продукція сільського господарства	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
продукція рослинництва	75,9	77,9	77,4	78,9	79,1
культури зернові та зернобобові	32,4	33,4	32,0	33,6	35,2
культури технічні	25,0	27,1	26,9	28,4	28,6
картопля, культури овочеві та баштанні продовольчі	13,0	12,6	12,9	12,1	11,4

культури плодови та ягідні, виноград	1,4	1,2	1,3	1,4	2,1
культури кормові	3,0	2,8	2,7	2,6	1,3
продукція тваринництва	24,1	22,1	22,6	21,1	20,9
сільськогосподарські тварини	11,8	11,1	11,2	10,8	10,9
молоко	7,9	7,3	7,4	6,7	6,3
яйця	3,3	2,8	2,9	2,8	2,8

Ці культури є сировиною для агропереробної промисловості – спиртових заводів, олійнопереробних підприємств та хлібобулочних комбінатів.

Протягом досліджуваного періоду загальна структура продукції сільського господарства мала тенденцію до зміни, тобто частки продукції рослинництва та продукції тваринництва в домогосподарствах мали низхідну тенденцію (табл. 2.8) [31].

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

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

Продовження таблиці 2.8

у тому числі					
продукція рослинництва	33,9	31,9	32,6	30,5	30,1
продукція тваринництва	52,5	52,4	52,0	50,5	48,7

Ця тенденція була особливо виразною у тваринництві, оскільки скоротилося виробництво молока та м'яса. Державна підтримка тваринництва має бути зосереджена на особистих селянських господарствах. Ж. Дерій вважає, що завдяки самодостатності та потенціалу розвитку сучасного індивідуального

селянського господарства воно має стати потужною рушійною силою для формування циркулярної економіки в майбутньому. Адже субсидування великих тваринницьких ферм обходиться дорожче, ніж підтримка ОСГ. Для формування сировинної бази молочної продукції необхідно реалізувати загальнодержавні та регіональні програми підтримки високопродуктивних ОСГ та ФГ – виробників молока (які утримують більше 3 дійних корів).

Дефіцит молока та тваринницької продукції спричинив зниження виробництва на молокопереробних підприємствах та м'ясокомбінатах (табл. 2.9).

Таблиця 2.9 – Виробництво основної продукції харчової промисловості України

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

Продовження таблиці 2.9

Борошно пшеничне чи пшенично-житне	млн т	2,1	2,0	2,0	1,7	1,7	-0,4
Хліб та вироби хлібобулочні	млн т	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9	-0,3
Цукор білий рафінований буряковий	млн т	1,5	2,0	2,0	1,8	1,5	0
Шоколад	тис. т	16,5	16,5	18,6	22,2	24,7	8,2
Цукерки шоколадні	тис. т	59,5	52,3	53,3	53,4	66,6	7,1
Горілка з вмістом спирту не більше 45,4%	млн л чист. спирт	74,0	66,2	54,4	50,9	47,7	-26,3

Природно, що виробництво більшості продуктів харчової промисловості має тенденцію до зниження, за винятком виробництва олії та кондитерських виробів. Угода про асоціацію також заохочує впровадження українських законодавчих реформ з метою гармонізації із законодавством ЄС, що в довгостроковій перспективі означатиме, що товари з України розглядаються нарівні з товарами ЄС на всьому внутрішньому ринку ЄС. Поступове прийняття Україною законодавчих актів і стандартів ЄС у сфері виробництва та послуг з міжнародним визнанням дасть Україні можливість легше експортувати свою продукцію до ЄС та інших країн світу [68].

Збільшення обсягів експорту протягом досліджуваного періоду свідчить про поступову інтеграцію українського АПК у світовий продовольчий ринок (табл. 2.10).

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

Код і назва товарів згідно з УКТЗЕД	2015	2016	2017	2018	2019
Всього	14563144,5	15281802,6	17756854,1	18611810,5	22144180,2
I. Живі тварини; продукти тваринного походження	823434,9	775036,9	1108757,0	1210638,3	1277015,8
01 живі тварини	25639,9	30903,4	45708,8	45786,6	62547,7
02 м'ясо та їстівні субпродукти	377668,3	387791,9	531240,1	645982,3	711895,1
03 риба і ракоподібні	12994,8	17007,3	26376,9	24981,4	33637,5
04 молоко та молочні продукти, яйця птиці; натуральний мед	386477,3	330521,4	494207,3	480947,4	453877,2

Продовження таблиці 2.10

II. Продукти рослинного походження	7971492,5	8093693,7	9215707,9	9886060,4	12914543,1
07 овочі	97214,6	152647,3	235369,3	235682,7	184515,0
08 їстівні плоди та горіхи	154083,5	148221,9	195287,3	228564,1	260112,2
09 кава, чай	10595,7	14088,4	13610,0	12059,2	11709,0
10 зернові культури	6057490,0	6073915,3	6501134,3	7240558,1	9633333,9
12 насіння і плоди олійних рослин	1475455,6	1534995,1	2060121,4	1954149,8	2563242,3
III. Жири та олії тваринного або рослинного походження	451609,0	182338,9	245957,3	266616,4	267350,2
IV. Готові харчові продукти	2506063,8	1607736,9	1734013,9	1935015,9	2340898,0

16 продукти з м'яса, риби	100504,0	42451,8	61724,7	82072,3	97280,7
17 цукор і кондитерські вироби з цукру	231453,6	34792,8	56190,7	47591,0	67116,7
18 какао та продукти з нього	407374,4	193530,8	217083,1	236206,4	306699,2
19 готові продукти із зерна	125926,5	85551,5	88409,9	117821,5	153608,4
22 алкогольні і без-алкогольні напої та оцет	270557,7	233638,9	289530,8	372829,9	489773,3

Незважаючи на падіння виробництва продукції тваринництва, на сьогодні Україна є одним із найбільших експортерів курятини на світовий ринок. Хоча основою для експорту є продовольчі культури, в Україні зручніше переробляти спирт і біоетанол.

Основу сільськогосподарського імпорту складають переважно важливі імпорتنі товари, такі як какао, риба, алкогольні напої, оливкова олія та інші види олій, які не виробляються в Україні, а також цитрусові (табл. 2.11).

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

Код і назва товарів згідно з УКТЗЕД	2015	2016	2017	2018	2019
Всього	5763546,5	3484432,3	3891066,8	4301209,0	5055458,1
I. Живі тварини; продукти тваринного походження	1241970,6	548170,2	626279,1	731549,6	917988,8
01 живі тварини	67519,9	59701,1	57981,0	57432,5	71823,6
02 м'ясо та їстівні субпродукти	458116,9	99338,4	80773,4	112024,7	167663,2
03 риба і ракоподібні	568561,8	291101,6	409947,9	455444,5	549534,7
04 молоко та молочні продукти, яйця птиці; натуральний мед	135589,0	79777,4	59489,5	84884,5	106458,0

Продовження таблиці 2.11

II. Продукти рослинного походження	1563903,1	1146186,3	1284816,5	1368027,1	1529221,1
06 живі дерева та інші рослини	73875,7	19289,5	22437,7	27164,9	33977,0
07 овочі	129973,8	62806,6	81654,7	75995,2	106191,3
08 їстівні плоди та горіхи	733344,8	467066,2	476179,7	477254,8	526707,0
09 кава, чай	234125,0	185770,9	187759,9	194133,8	209046,6
10 зернові культури	145583,5	154707,7	148799,7	176756,1	191116,7
12 насіння і плоди олійних рослин	178934,4	214991,7	319518,3	358269,9	397429,2
III. Жири та олії тваринного або рослинного походження	3299799,1	3962975,8	4605666,2	4496511,0	4732237,5
IV. Готові харчові продукти	2468418,0	2450096,2	2826723,0	3018600,8	3220383,8
16 продукти з м'яса, риби	12467,5	14323,8	15551,3	21747,0	22842,6

17 цукор і кондитерські вироби з цукру	169508,2	352008,4	417349,4	366878,1	254389,7
18 какао та продукти з нього	187263,1	162209,1	183736,2	204076,5	204586,8
22 алкогольні і без-алкогольні напої та оцет	183608,0	163813,5	209235,6	229841,7	210822,0
24 тютюн і промислові замітники тютюну	350796,0	321816,0	355728,8	398709,1	437606,2

Скорочення виробництва цукрових буряків призвело до дефіциту цукру, і певну частину цукру все ще потрібно імпортувати, в основному для потреб харчової промисловості.

Розвиток підприємств переробної промисловості АПК характеризується розмежуванням за підгалуззями через певні причини, такі причини, як ефективне використання капіталу і трудових ресурсів, а також економічна ефективність виробництва і поява нових видів продукції.

Відповідно до аналізу цих факторів спостерігається феномен диференціації промислового розвитку – таких показників, як ефективність використання активів, власного капіталу, трудових ресурсів, ефективність виробництва та можливості в процесі розвитку підприємства створювати нові галузі. Можливість диференціації продуктів підприємства в агропромисловому секторі існує по всьому промисловому ланцюжку створення вартості. Можливості для диференціації існують у наступних сферах:

- матеріально-технічне забезпечення на етапі виробництва, що має значний вплив на якість продукції організації,
- пов'язані зі створенням товарів на основі науково-технічних досягнень, що може покращити дизайн товари та їх характеристики або створювати нові продукти;
- покращені виробничі процеси, котрі дозволяють зменшувати обсяг нестандартної продукції, продовжувати термін служби продукції, покращувати її функції;
- забезпечуваність логістичними системами, котрі роблять можливим прискорювати доставку, зменшувати запаси готової продукції;

– покращення сервісних дій щодо обслуговування клієнтів, проведення маркетингових досліджень тощо.

Для забезпечення розвитку агропромислового комплексу механізм має спиратися на такі основні інструменти:

1. Створення та затвердження пріоритетних програм розвитку для окремих галузей, таких як алкогольна, нафтова та молочна промисловість, які мають потенціал для виробництва конкурентоспроможної продукції в глобальному масштабі.

2. Важливим напрямком розвитку є заохочення співпраці держави, підприємств та потенційних інвесторів для фінансування інноваційних та інвестиційних проектів.

3. Агропромислова сфера потребує налагодження нормативно-правового, організаційного, фінансово-економічного, інформаційного та кадрового забезпечення наукових і проектних розробок.

4. Одним із ключових кроків на шляху сприяння інноваційному розвитку агропромислових формувань є встановлення критеріїв оцінки та механізмів моніторингу проектів, програм і угод.

Переробна промисловість агробізнесу може розглядати розвиток нових секторів, таких як виробництво біогазу, біоетанолу та біодизеля, як успішну модель для наслідування. У минулому були випадки, коли деякі цукрові заводи не могли запуснитися через недостатнє постачання цукрових буряків та обсяг завантаження. Щоб пом'якшити цю проблему, цукровим переробним організаціям найефективніше використовувати практику укладання попередніх договорів з агроформуваннями.

Ці контракти стосуються закупівлі цукрових буряків. При виробництві цукру утворюється значна кількість побічних продуктів, зокрема целюлози та патоки.

Ці побічні продукти можуть бути використані для виробництва біогазу, який можна використовувати як енергоносію у виробництві цукру або перетворювати на електроенергію для продажу в основній електромережі за зеленим тарифом. Доречно також відзначити, що більшість цукрових заводів

мають застарілі технології виробництва, які потребують глибокої модернізації.

Важливо мати на увазі, що для успішної інтеграції в ЄС Україна повинна здійснити такі заходи:

- метою є покращення структури аграрного експорту за рахунок збільшення частки продукції з доданою вартістю, що досягатиметься насамперед за рахунок виробництва готової продукції, а не сировини;
- розширення експортних ринків для української сільськогосподарської продукції призвело до розгалуження в нових країнах і ширшого асортименту товарів, які продаються за кордоном, що значною мірою сприяло розширенню співпраці з ЄС;
- мета полягає в тому, щоб розширити коло експортерів сільськогосподарської продукції, дозволивши більшій кількості малих і середніх виробників і переробників експортувати свою продукцію;
- українське АПК має підвищити свою конкурентоспроможність на зовнішніх ринках, менше покладаючись на державні програми розвитку.

Для сприяння інвестиціям та інноваціям у аграрній галузі надзвичайно важливо покращити нормативно-правову базу, особливо щодо захисту інтересів як національних, так і іноземних інвесторів, а також сприяти розвитку сільськогосподарської науки в дослідницьких установах. Для вирішення найгострішого питання щодо землі необхідна реалізація політики, яка мінімізує ризики в сільському господарстві.

Ці заходи відіграватимуть життєво важливу роль у створенні та реалізації інноваційних стратегій розвитку сільського господарства в період трансформаційних змін у всьому світі.

Щоб сприяти зростанню ВВП України та отримати доступ до світових продовольчих ринків, підприємства агробізнесу повинні зосередитися на розвитку наукомістких технологій виробництва. Це вимагатиме концентрації на інноваційній діяльності, зокрема у сфері переробки сміття та створення альтернативних джерел енергії [68].

Для досягнення цих цілей необхідно визначити пріоритетність впровадження інноваційних технологій на підприємствах АПК.

Для підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції в агропромисловому комплексі України важливо реалізувати як загальні, так і специфічні заходи, серед яких:

- впровадження сучасних технологій у виробництво та переробку стічних вод є важливим кроком до створення системи контролю та відновлення виробничої складової;

- впровадження технологій, що зберігають енергію та ресурси під час виробничих процесів;

- щоб покращити управління вхідними та вихідними інформаційними потоками, важливо стежити за ринковими тенденціями, конкурентами та вимогами споживачів, серед інших факторів. це призведе до більш ефективного процесу управління виробництвом і реалізацією продукції;

- впровадити заходи як для забезпечення ресурсами, так і для збереження.

підприємство має постійно контролювати свій фінансовий стан і регулярно керувати інвестиційними та інноваційними проектами;

- оптимізація управління працею в організаціях передбачає впровадження сучасних методів управління часом для підвищення ефективності роботи.

- розробка довгострокових і короткострокових стратегій з перспективою виходу на глобалізований продовольчий ринок, розробка довгострокового планування і прогнозування корпоративної діяльності, вдосконалення системи управління організацією;

- удосконалювати методи стимулювання праці підприємства, методи контролю технології виробництва, постійно підвищувати якість персоналу, дотримуватись технологічної та виробничої дисципліни, формувати елегантну культуру реалізації виробництва.

Отже, основними напрямками розвитку підприємств АПК повинні бути:

- розробка програми державної підтримки фермерських та селянських господарств для формування сировинної бази агропереробних підприємств;

- розроблення заходів щодо покращення функціонування українського ринку соняшнику, зосередивши увагу на мінімізації кількості посередників між олійнопереробними підприємствами та сільгоспвиробниками;
- інноваційні практики на спиртових і цукрових заводах і птахофабриках вторинного виробництва для переробки відходів основного виробництва в біогаз для зниження витрат виробництва та забезпечення екологічної ефективності.

Реалізація запропонованих заходів дасть можливість сприяти зростанню зайнятості в сільській місцевості та агропереробному секторі, досягти зростання валового внутрішнього продукту України, збільшити обсяги експорту та загальний рівень енергетичної безпеки країни.

2.2. Організаційно-правові основи функціонування ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»

Об'єктом даного кваліфікаційного дослідження обрано товариство з обмеженою відповідальністю «Агрофірма «ім. Довженка».

ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» є структурою одиницею агропромхолдингу «Астарта-Київ» із 2009 року. Генеральний директор – Сергій Вікторович Жилін.

Основні характеристики діючого підприємства систематизовано у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12 – Основні організаційно-правові характеристики ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»

Критерій	Характеристика
Повна назва підприємства	
українською	Товариство з обмеженою відповідальністю «Агрофірма «ім. Довженка»
англійською	Additional Liability Company «Dovzhenka Agrofirma»
Скорочена назва	
українською	ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»
англійською	ALD «Dovzhenka Agrofirma»
Юридична адреса	

українською	38030, Україна, 38030, Полтавська обл., Миргородський р-н, село Яреськи, вул.Козацький шлях, будинок 29
англійською	38030, Ukraine, 38030, Poltava region, Myrhorod district, Yaresky village, Kozatskyi Shlyach street, building 29
Номер та дата державної реєстрації	Дата державної реєстрації: 30.05.2005 Дата запису: 30.05.2005 Номер запису: 15831230000000095
Форма власності	Приватна
Організаційно-правов а форма	товариство з обмеженою відповідальністю
Установчі документи	Статут
Розмір статутного фонду	40 000 000 грн. (станом на 31.12.2022 р.)
Вищий орган управління	Загальні збори учасників
Виконавчий орган управління	Дирекція: генеральний директор, заступник генерального директора, члени дирекції
Орган нагляду товариства	Наглядова рада
Види діяльності товариства	КВЕД 01.50 Змішане сільське господарство КВЕД 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур КВЕД 01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів КВЕД 01.19 Вирощування інших однорічних і дворічних культур КВЕД 01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід КВЕД 01.42 Розведення іншої великої рогатої худоби та буйволів КВЕД 01.43 Розведення коней та інших тварин родини конячих КВЕД 01.45 Розведення овець і кіз КВЕД 01.46 Розведення свиней КВЕД 01.49 Розведення інших тварин КВЕД 01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві КВЕД 01.62 Допоміжна діяльність у тваринництві

Продовження таблиці 2.12

Критерій	Характеристика
----------	----------------

<p>КВЕД 01.63 Післяурожайна діяльність КВЕД 01.64 Оброблення насіння для відтворення КВЕД 10.11 Виробництво м'яса КВЕД 10.41 Виробництво олії та тваринних жирів КВЕД 10.61 Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості КВЕД 10.71 Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання КВЕД 10.73 Виробництво макаронних виробів і подібних борошняних виробів КВЕД 10.81 Виробництво цукру КВЕД 10.91 Виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах КВЕД 46.71 Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами КВЕД 49.41 Вантажний автомобільний транспорт КВЕД 52.10 Складське господарство КВЕД 36.00 Забір, очищення та постачання води КВЕД 02.20 Лісозаготівлі КВЕД 16.10 Лісопильне та стругальне виробництво КВЕД 70.22 Консультування з питань комерційної діяльності й керування КВЕД 71.11 Діяльність у сфері архітектури КВЕД 71.12 Діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах</p>

Основною метою ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» є: отримання максимального прибутку від виробництва сільськогосподарської продукції, її переробки та подільшої реалізації.

Аналіз обсягів реалізованої продукції ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки у вартісних показниках представлено у таблиці 2.13.

Аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок про зростання обсягів по основним видам діяльності (рис. 2.1).

Згідно рисунку 2.1 бачимо зростання протягом трьох років обсягів реалізації за вирощуванням зерновиз культур. Цьому могло сприяти розширенням угідь або удосконаленням технологій обробки.

Розведення великої рогатої худоби молочних порід дало збільшення обсягів виробництва за 2020-2022 роки на 188533,00 тис.грн.

Таблиця 2.13 – Аналіз обсягів реалізованої продукції ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Види діяльності за КВЕД	Обсяг реалізованої продукції, робіт, послуг						Відхилення			
	2020 рік		2021 рік		2022 рік		2022 до 2020		2022 до 2021	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	у сумі	у стр-рі	у сумі	у стр-рі
Вирощування зернових культур	1186981,6	69,48	1338904	67,21	1410779,2	65,47	223797,60	-4,01	71875,2	-1,74
Розведення великої рогатої худоби молочних порід	506234,7	29,63	623468,4	31,30	694767,7	32,24	188533,00	2,61	71299,3	0,95
Розведення інших тварин	1541,7	0,09	109,8	0,01	240,5	0,01	-1301,20	-0,08	130,7	0,01
Допоміжна діяльність у рослинництві	11259,4	0,66	24639	1,24	38782,4	1,80	27523,00	1,14	14143,4	0,56
Виробництво м'яса	12	0,00	5,4	0,00	73	0,00	61,00	0,00	67,6	0,00
Виробництво продуктів борошно-круп'яної промисловості		0,00		0,00	47	0,00	47,00	0,00	47	0,00
Виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах	123,4	0,01	1277,3	0,06	2540	0,12	2416,60	0,11	1262,7	0,05
Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин	2150,2	0,13	3704	0,19	7574,2	0,35	5424,00	0,23	3870,2	0,17
Усього підприємств	1708303	100,	1992107,9	100,	2154804	100,	446501	X	162696,10	X

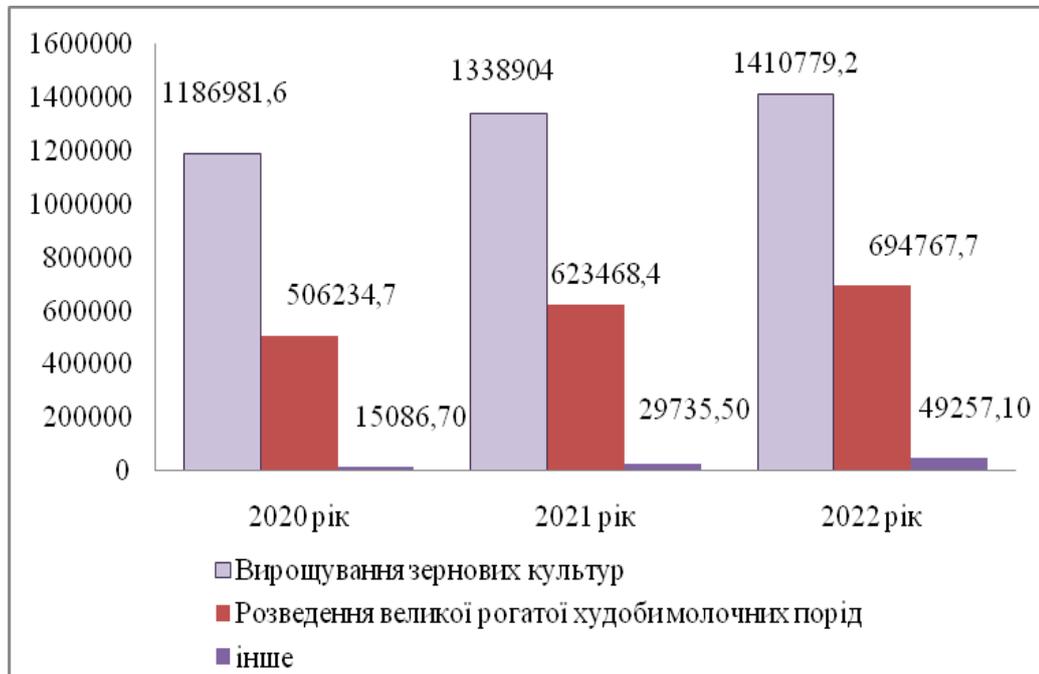


Рисунок 2.1 – Динаміка обсягів реалізованої продукції ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Переважно за всіма видами діяльності на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» має позитивну динаміку. Виключенням стали діяльність із розведення інших тварин (зменшення на 1301,20 тис.грн). Стабільним зростанням характеризуються такі види діяльності як вирощування зернових культур, розведення ВРХ та оптова торгівля. В той же час аналіз показав, що такі види діяльності як розведення інших тварин та виробництво м'яса, потребують виявлення причин нестабільної динаміки за 2020-2022 роки.

Аналізуючи динаміку у структурі маємо наступні зміни. Зростає частка від розведення ВРХ у 2021 році на 1,67% та на 0,94% – у 2022 році. За три роки зростання склало 2,64%. В той же час частка вирощування зернових культур зменшується на 29,88% за три роки за рахунок зменшення у 2021 році на 2,27% та на 1,74% – у 2022 році (рис. 2.2).

Організаційна структура ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» наведена на рисунку 2.3. ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» має лінійно-функціональну організаційну структуру управління, яка обирається переважно для підприємств, що виробляють однотипну продукцію масового виробництва.

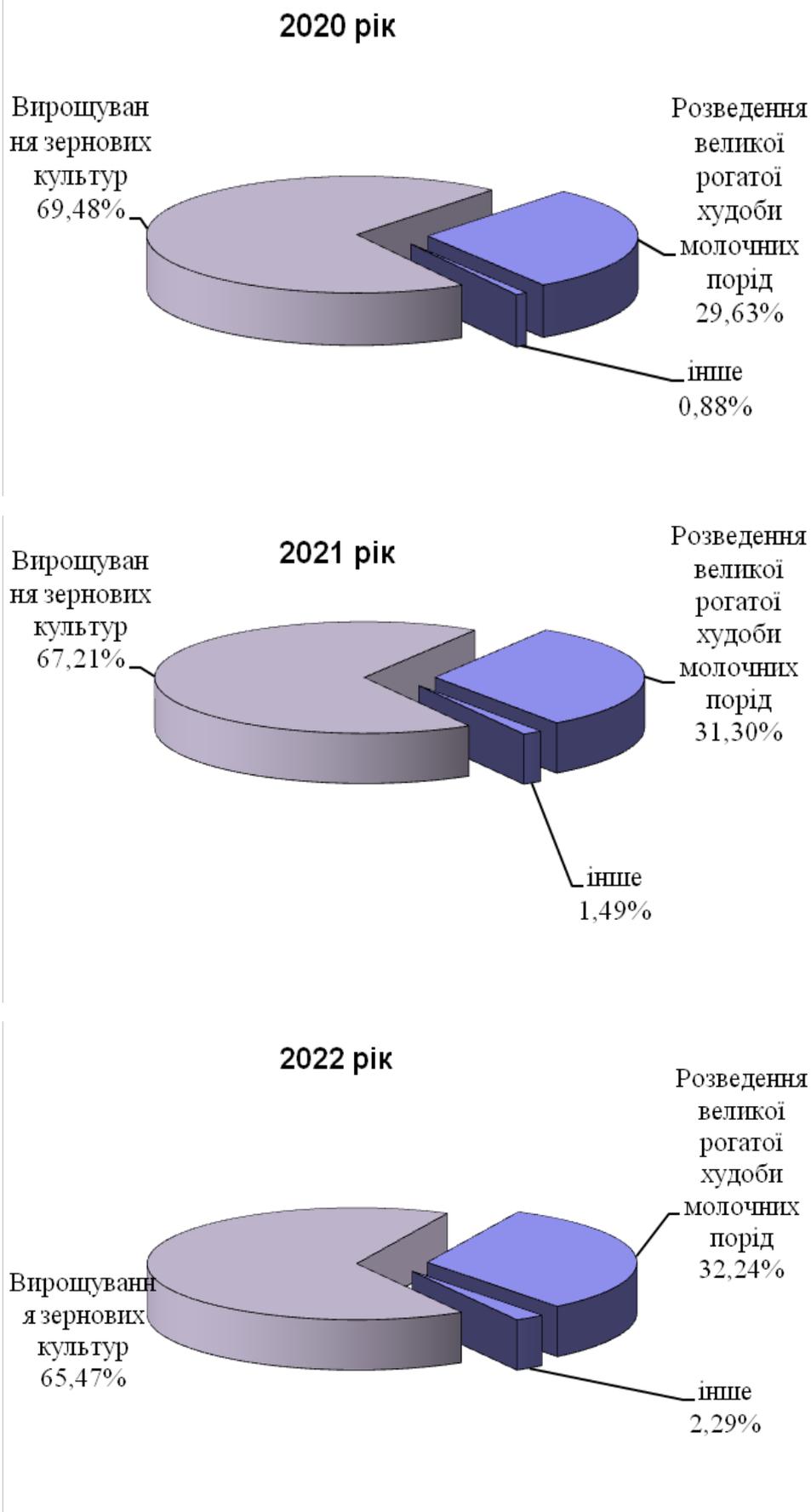


Рисунок 2.2 – Структура обсягів реалізованої продукції за видами діяльності ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

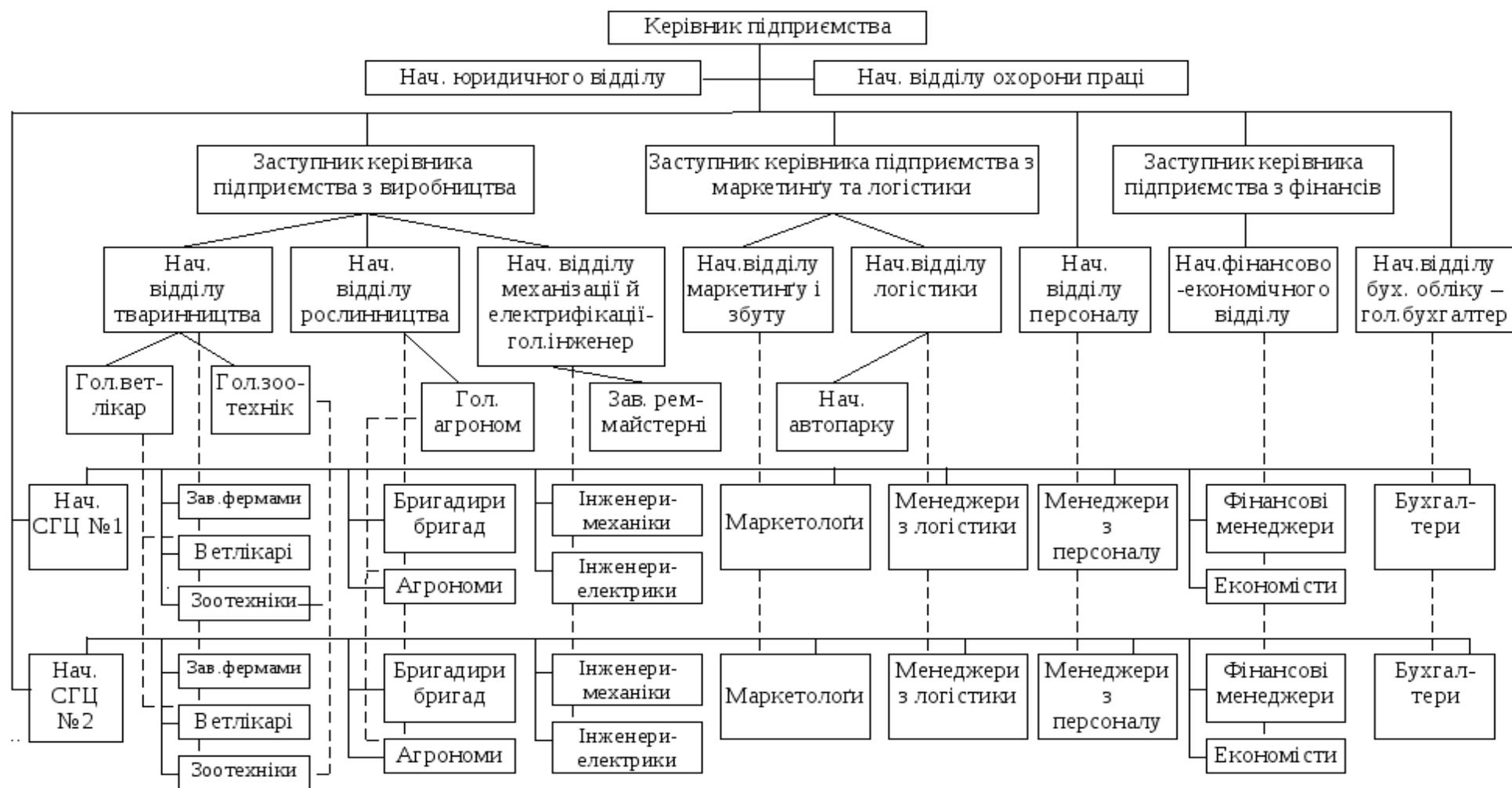


Рисунок 2.3 – Організаційна структура управління ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка»

2.3. Аналіз основних економічних та фінансових показників діяльності підприємства

Розрахунок основних економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» здійснено на основі фінансової та статистичної звітності за 2020-2022 роки (табл.2.14).

Таблиця 2.14 – Економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

№	Показники	Одиниці виміру	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Відхилення			
						2022 до 2020 р		2022 до 2021 р	
						Абсолютне	Темп приросту, %	Абсолютне	Темп приросту, %
1	2	3	6	7	8	9	10	11	12
1. КАПІТАЛ ТА РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА									
1.1	Середня вартість сукупного капіталу	тис. грн.	3627146,00	4095515,00	4748308,50	1121162,50	30,91	652793,50	15,94
1.2	Середня вартість власного капіталу	тис. грн.	2634424,00	3101466,50	3501450,50	867026,50	32,91	399984,00	12,90
1.3	Основні засоби								
1.3.1	за первинною вартістю на кінець року	тис. грн.	927017,00	996689,00	1025274,00	98257,00	10,60	28585,00	2,87
1.3.2	знос на кінець року	тис. грн.	265507,00	369601,00	461661,00	196154,00	73,88	92060,00	24,91
1.3.3	середньорічна вартість основних засобів	тис. грн.	911565,00	961853,00	1010981,50	99416,50	10,91	49128,50	5,11
1.4	Нематеріальні активи								
1.4.1	за первинною вартістю на кінець року	тис. грн.	8882,00	14534,00	13178,00	4296,00	48,37	-1356,00	-9,33
1.4.2	знос (накопичена амортизація) на кінець року	тис. грн.	1362,00	3264,00	4647,00	3285,00	241,19	1383,00	42,37
1.4.3	середня вартість нематеріальних активів	тис. грн.	6253,00	11708,00	13856,00	7603,00	121,59	2148,00	18,35
1.5	Оборотні активи								
1.5.1	усього на кінець року	тис. грн.	1933983,00	2664547,00	3164955,00	1230972,00	63,65	500408,00	18,78
1.5.2	дебіторська заборгованість на кінець року	тис. грн.	1303727,00	1764070,00	1868847,00	565120,00	43,35	104777,00	5,94
1.5.3	Запаси на кінець року	тис. грн.	570844,00	879018,00	1235316,00	664472,00	116,40	356298,00	40,53
1.5.4	Грошові кошти та їх еквіваленти на кінець року	тис. грн.	52464,00	8232,00	37734,00	-14730,00	-28,08	29502,00	358,38
1.5.5	середні залишки оборотних засобів	тис. грн.	1829969,50	2299925,50	2914751,00	1084781,50	59,28	614825,50	26,73
1.6	Середньооблікова чисельність								
1.6.1	середньооблікова чисельність працівників	чол.	1194	1205	1207	13	1,09	2	0,17

1.6.2	середньооблікова чисельність робітників	чол.	969	985	986	17	1,75	1	0,10
2. ЕКОНОМІЧНІ ТА ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ									
2.1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	тис. грн.	1708303,00	1992108,00	2154804,00	446501,00	26,14	162696,00	8,17
2.2	Обсяг реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	1708303	1992108	2154804	446501,00	26,14	162696,00	8,17
2.3	Обсяг виробництва продукції	тис. грн.	1708303	1992108	2154804	446501,00	26,14	162696,00	8,17
2.4	Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	1512375,00	1794144,00	1818062,00	305687,00	20,21	23918,00	1,33
2.5	Валовий прибуток	тис. грн.	195928,00	197964,00	336742,00	140814,00	71,87	138778,00	70,10
2.6	Прибуток від операційної діяльності	тис. грн.	409395,00	814222,00	428374,00	18979,00	4,64	-385848,00	-47,39
2.7	Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування	тис. грн.	271204,00	684337,00	182636,00	-88568,00	-32,66	-501701,00	-73,31
2.8	Чистий прибуток	тис. грн.	271204,00	684337,00	182636,00	-88568,00	-32,66	-501701,00	-73,31
2.9	Фонд оплати праці усіх працівників	тис. грн.	206974	250086	252734	45760,00	22,11	2648,00	1,06
2.10	Фонд робочого часу	Люд-год	2363930	2372158	2376095	12165,00	0,51	3937,00	0,17
3. ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ									
3.1	Продуктивність праці одного працівника	тис. грн. / особа	1430,74	1653,20	1785,26	354,52	24,78	132,05	7,99
3.2	Продуктивність праці одного робітника	тис. грн. / особа	1762,95	2022,44	2185,40	422,45	23,96	162,95	8,06
3.3	Рівень оплати праці за людино-годину	тис. грн. / людин-год.	0,088	0,105	0,106	0,02	21,48	0,00	0,89
3.4	Середньомісячна заробітна плата одного працівника	тис. грн.	14,45	17,30	17,45	3,00	20,79	0,15	0,89
3.5	Коефіцієнт зносу основних засобів на кінець року		0,29	0,37	0,45	0,16	57,22	0,08	21,43
3.6	Коефіцієнт оновлення основних засобів		0,001	0,001	0,066	0,065	6754,10	0,065	5220,90
3.7	Коефіцієнт вибуття основних засобів		0,002	0,003	0,011	0,009	425,99	0,008	285,44
3.8	Фондовіддача	грн./ грн.	1,87	2,07	2,13	0,26	13,73	0,06	2,91
3.9	Фондоозброєність праці працівників	тис. грн./ чол.	763,45	798,22	837,60	74,14	9,71	39,38	4,93
3.10	Коефіцієнт обіговості оборотних засобів	обороти	0,93	0,87	0,74	-0,19	-20,81	-0,13	-14,65
3.11	Середній період обороту оборотних засобів	дні	386	416	487	101	26,27	71	17,16
3.12	Коефіцієнт обіговості активів	грн./ грн.	0,47	0,49	0,45	-0,02	-3,65	-0,03	-6,70

3.13	Коефіцієнт обіговості дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги	обороты	2,44	2,87	2,69	0,25	10,16	-0,18	-6,18
3.14	Середній період обороту дебіторської заборгованості	дні	147	126	134	-13,61	-9,23	8,27	6,58
3.15	Коефіцієнт обіговості запасів	обороты	3,81	3,84	2,54	-1,26	-33,17	-1,30	-33,80
3.16	Середній період зберігання запасів	дні	95	94	142	47	49,64	48	51,05
3.17	Тривалість операційного циклу	дні	242	219	275	33,36	13,78	56,12	25,59
4. ПОКАЗНИКИ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ									
4.1	Рентабельність продажу	%	15,88	34,35	8,48	-7,40	-46,61	-25,88	-75,33
4.2	Рентабельність активів	%	7,48	16,71	3,85	-3,63	-48,56	-12,86	-76,98
4.3	Рентабельність власного капіталу	%	10,29	22,06	5,22	-5,08	-49,33	-16,85	-76,36

Важливим етапом оцінки показників діяльності підприємства є визначення вартості капіталу, який є в його розпорядженні. Аналізуючи показник середньої вартості, можна відмітити, що середня вартість сукупного капіталу в 2021 році збільшилась на 12,91% (468369 тис.грн). Протягом наступного року значення даного показника збільшилось ще на 15,94% (рис. 2.4).

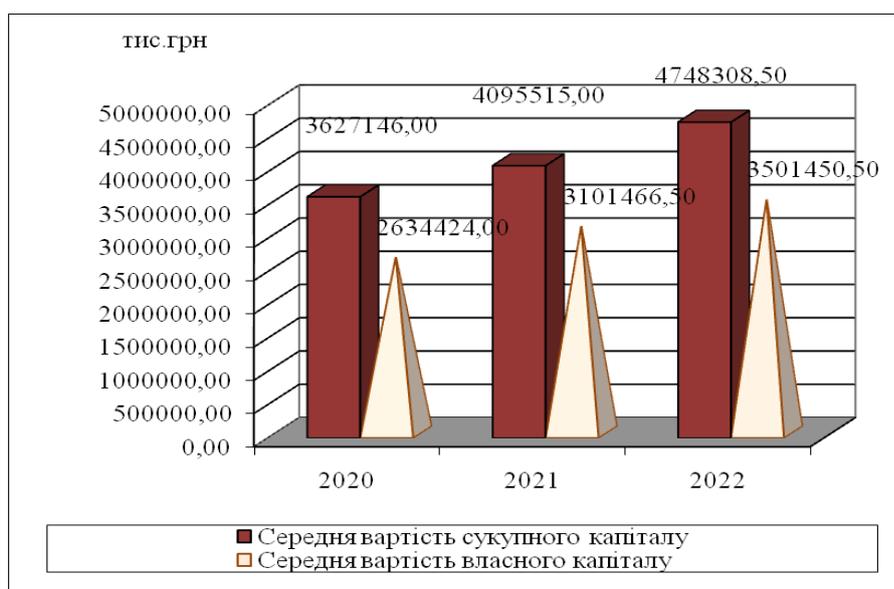


Рисунок 2.4 – Динаміка власного та сукупного капіталу ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Середня вартість власного капіталу має також динаміку до збільшення, що може свідчити про ефективні дії менеджменту, продуману фінансову, комерційну, конкурентну, виробничу політику тощо.

Середня вартість основних засобів у 2022 році зросла на 10,91% порівняно із 2020 роком та становила 1010981,50 тис.грн (рис. 2.5). Така динаміка відбулася за рахунок поступового зростання даного показника у 2021 році на 5,52% проти 2020 року, а у 2022 році – на 5,11%.

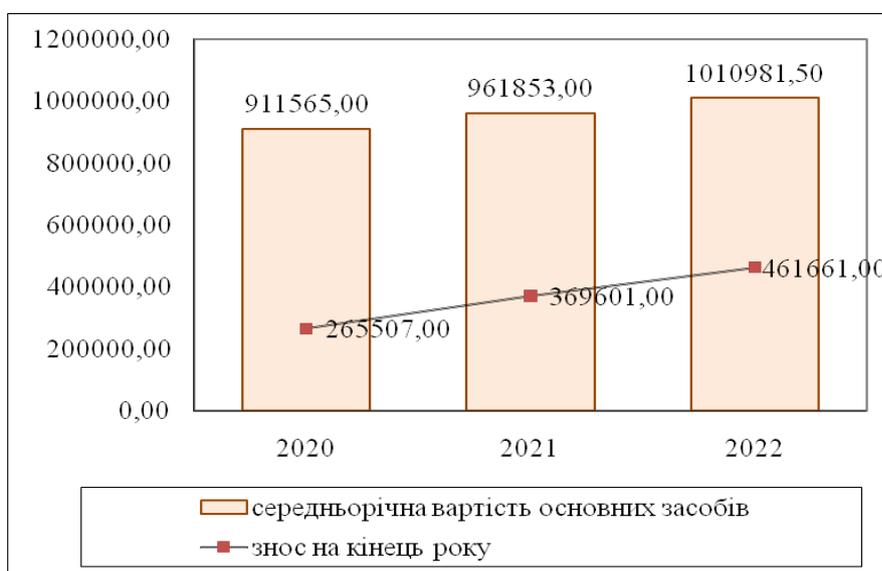


Рисунок 2.5 – Динаміка середньорічної вартості основних засобів ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

На ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки маємо зростаючий рівень зносу. Так, на кінець 2021 року сума зносу збільшилася на 39,21%, 2022 року – на 24,91%. За три роки маємо зростання суми зносу основних засобів на 73,88%.

ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» у 2020-2022 роках мало нематеріальних активів середньою вартістю 13856,0 тис.грн. Протягом 2020-2022 років маємо зростання у 1,22 рази (рис. 2.6).

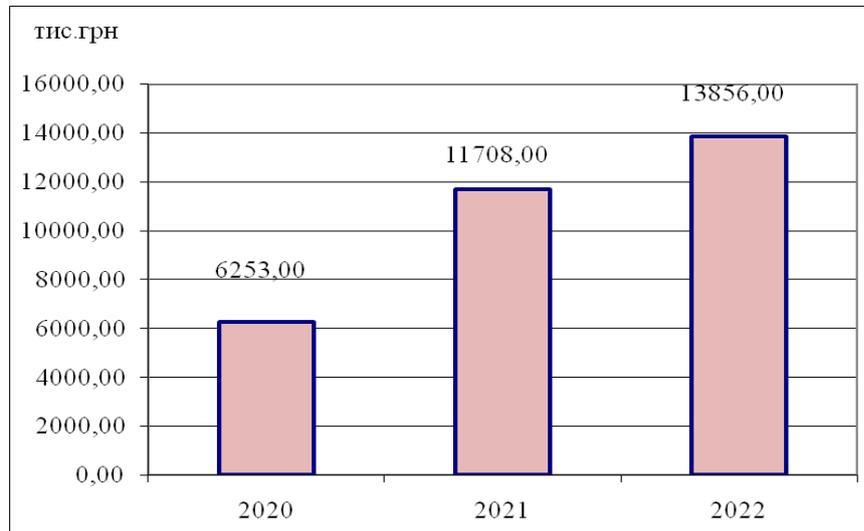


Рисунок 2.6 – Динаміка нематеріальних активів ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Оборотні активи ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки склали дебіторська заборгованість, запаси, грошові кошти (рис. 2.7).

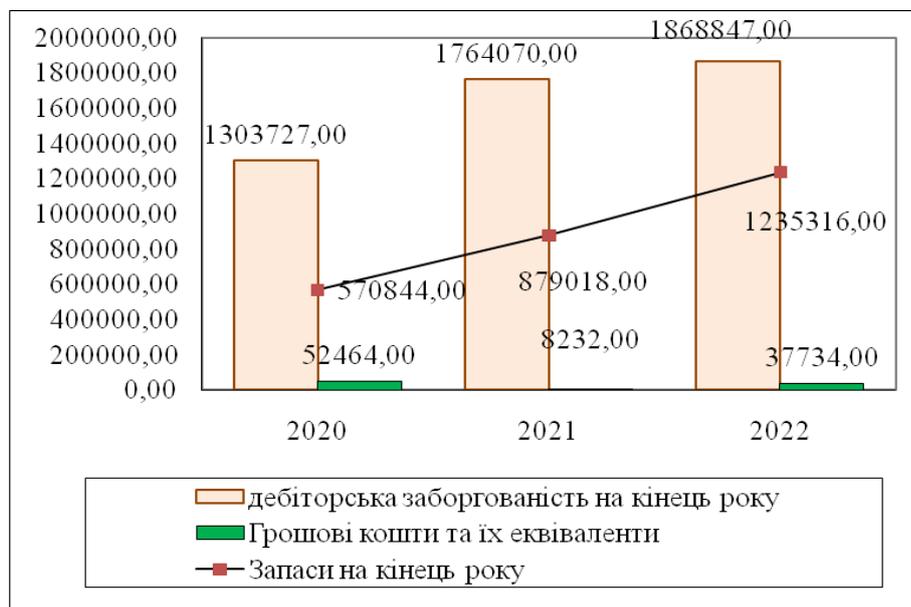


Рисунок 2.7 – Динаміка оборотних активів ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Дебіторська заборгованість у 2022 році зросла на 43,35% проти 2020 року. Маємо поступове збільшення даного показника протягом всього періоду.

Сума грошових коштів та їх еквівалентів у 2021 році зменшились, що призвело до загального зменшення їх обсягу на 28,08%. Їх розмір впливає на ліквідність підприємства, та сприяє стійкості фінансового стану.

Запаси, які необхідні ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» для забезпечення безперервності виробничого процесу, протягом трьох років зростали. Загальне зростання склало 116,40%. Розмір запасів повинен бути економічно обґрунтованим. Великі обсяги запасів не завжди є раціональними, вони повинні бути оправданими та розрахованими відповідно до існуючих рекомендацій.

Динаміку середніх залишків оборотних коштів на ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки представлено на рисунку 2.8. Маємо поступове зростання на 59,28% за три роки.

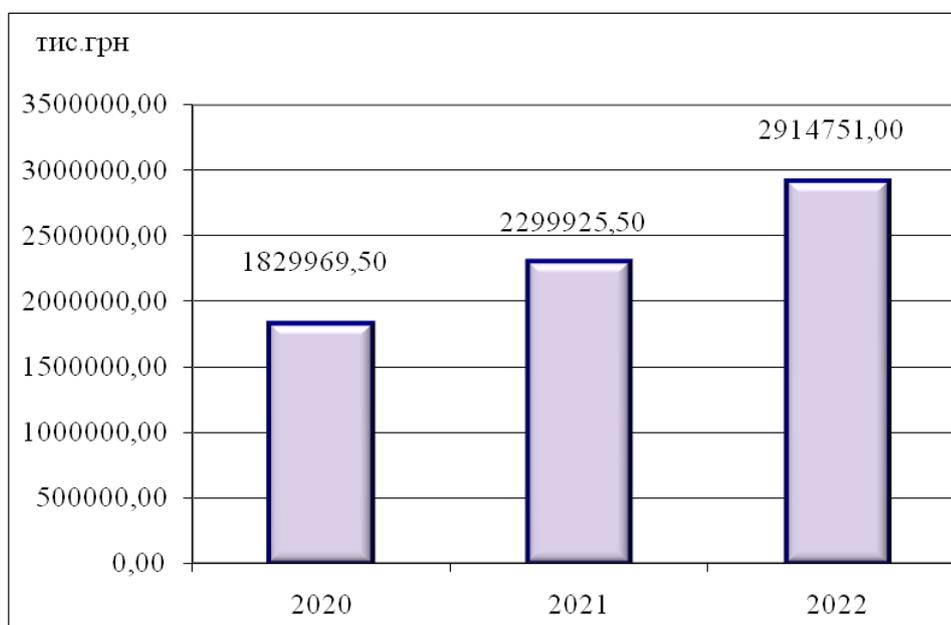


Рисунок 2.8 – Динаміка середніх залишків оборотних коштів ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки зростає. Так, у 2021 році спостерігається суттєве зростання на 16,61%, а вже у 2022 році – на 8,17% проти попереднього періоду (рис. 2.9). В цілому за три роки маємо зростання чистого доходу на 26,14%.

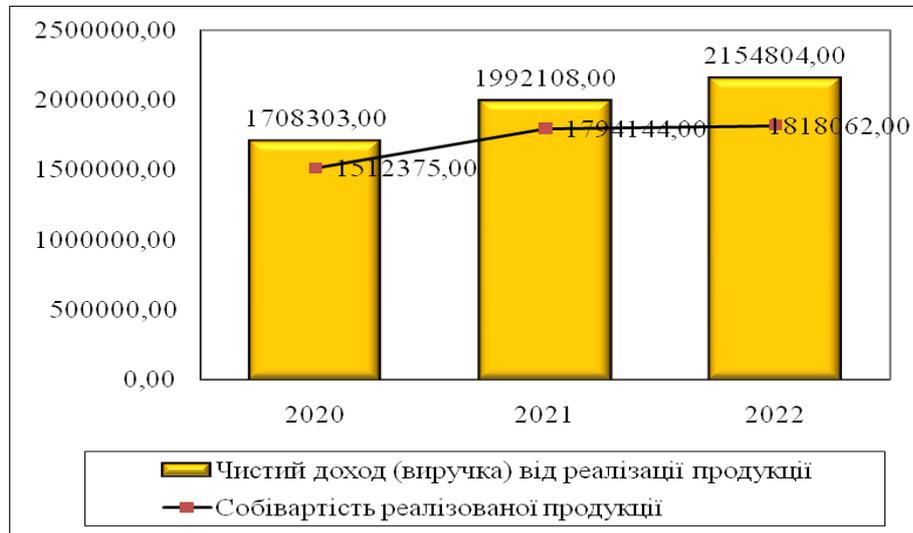


Рисунок 2.9 – Динаміка економічних показників діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Собівартість реалізованої продукції зростає протягом всього періоду. Загальне зростання собівартості – на 20,21% за три роки, у 2022 році – на 1,33%. Зростання собівартості є позитивним лише якщо воно пов'язане із нарощуванням виробництва.

Метою господарської діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» є отримання прибутку. Товариство протягом 2020-2022 років прибуткове (рис. 2.10).

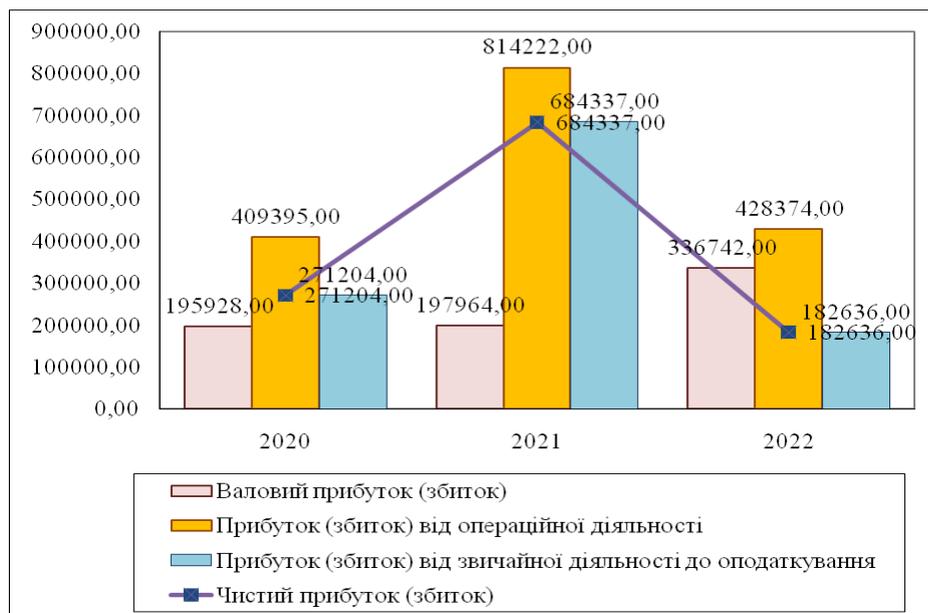


Рисунок 2.10 – Динаміка прибутку ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

За 2021 рік товариство отримало чистого прибутку у 1,52 разів більше, ніж за 2020 рік. Але вже за 2022 рік даний показник зменшився на 73,31%. Таким чином маємо зниження за три роки даного показника на 32,66%. Отже, 2022 рік характерний погіршенням фінансових результатів діяльності. Поясненням цьому є початок кризи через війну в Україні.

Коефіцієнти оновлення основних засобів ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки представлені на рисунку 2.11.

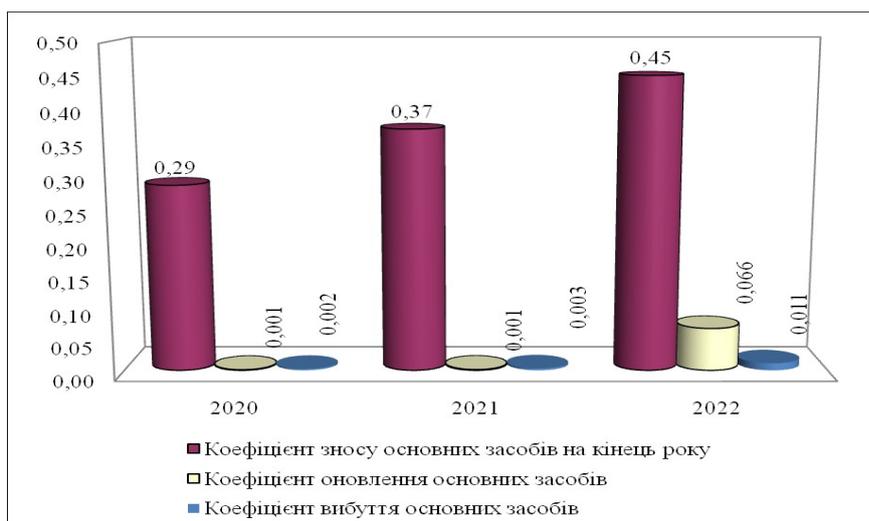


Рисунок 2.11 – Коефіцієнт зносу основних засобів ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Щодо показників ефективності використання основних засобів, то можна відмітити зростання показника фондovіддачі за 2020-2022 роки, що свідчить про підвищення ефективності використання (рис. 2.12).

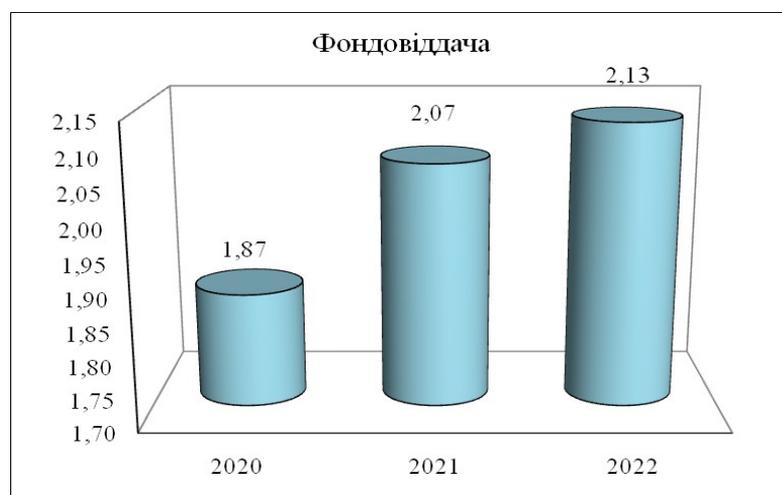


Рисунок 2.12 – Динаміка фондovіддачі за 2020-2022 роки

Коефіцієнт обіговості оборотних засобів протягом трьох років знижується на 20,81%, переважно через зниження у 2022 році на 14,65% (рис. 2.13).

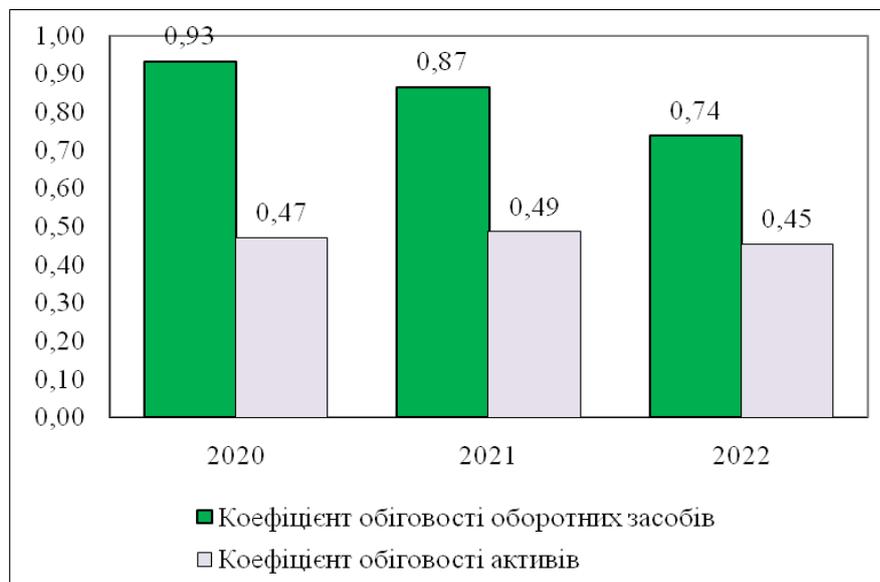


Рисунок 2.13 – Динаміка обіговості оборотних засобів та активів ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Така динаміка є негативною у порівнянні із 2020 роком, так як підприємству необхідно більше фінансових ресурсів для здійснення своєї діяльності. Зростання коефіцієнту обіговості оборотних засобів впливає на скорочення періоду обертання, а значить підприємство матиме вивільнення коштів.

Показники рентабельності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки мають динаміку зниження у 2022 році (рис. 2.14). У 2021 році маємо зростання всіх видів у 2 рази. А 2022 рік характерний різким спадом даних показників.

Така динаміка є негативною і свідчить про зниження ефективності господарської діяльності підприємства. Але цьому у 2022 році сприяли об'єктивні фактори впливу зовнішнього середовища. Початок війни в Україні негативно вплинув на роботу всіх підприємств. не виключенням стало і ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка».

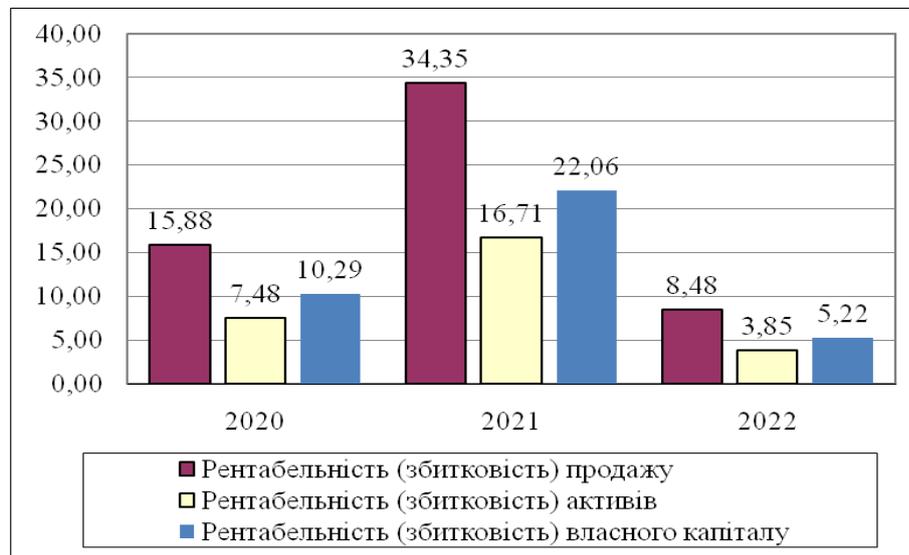


Рисунок 2.14 – Динаміка рентабельності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки

Отже, проведений аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки показав підвищення обсягів реалізації продукції, економічних показників діяльності у абсолютних показниках, але спад фінансових результатів а саме чистого прибутку та рівня рентабельності.

2.4. Стан охорони праці на товаристві

Робота сільськогосподарських підприємств та фермерських господарств має ґрунтуватися на відповідності Кодексу законів про працю України, Господарському кодексу України, а також Законам України, таким як «Про охорону праці», «Про фермерське господарство», «Про пестициди і агрохімікати», «Про пожежну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», і іншим чинним нормативно-правовим актам. Ці законодавчі акти спрямовані на збереження життя, здоров'я та працездатності працівників під час їх трудової діяльності в аграрному секторі.

Різноманітність та сезонність виконуваних робіт спонукає керівників фермерських господарств та фермерів мінімізувати витрати на охорону праці та безпеку і утримання працівників. Однак необхідність залучення до виробництва

непідготовленого персоналу не повинна призводити до нещасних випадків на виробництві, що суперечить вимогам Закону «Про охорону праці». Тому власники сільськогосподарських підприємств повинні нести повну відповідальність за безпеку своїх працівників як особи, зобов'язані забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці відповідно до статті 153 Кодексу законів про працю України.

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

Одним із основних нормативно-правових актів, що безпосередньо регулюють організацію техніки безпеки та охорону праці в аграрних господарствах, є Правила охорони праці у сільськогосподарському виробництві, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 29.08.2018 № 1240 (далі – Правила).

Відповідно до цих Правил систему організації охорони праці аграріїв слід розділити на декілька складових (рис. 2.15).

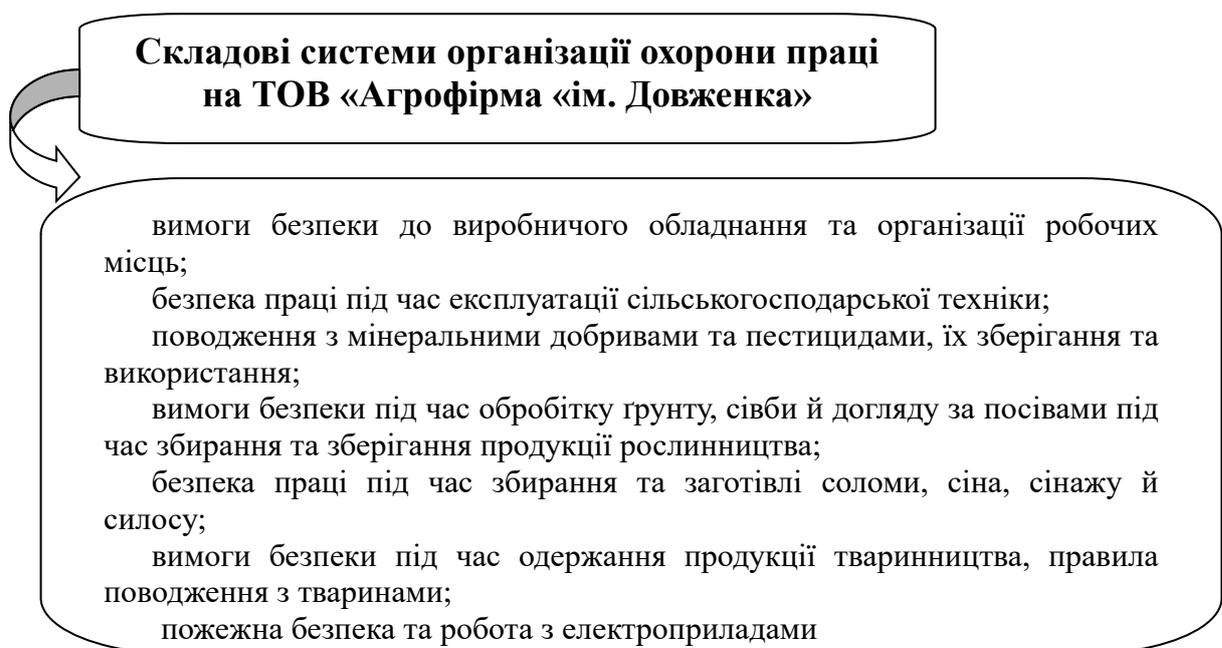


Рисунок 2.15 – Складові системи організації охорони праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»

При використанні найманої праці роботодавець зобов'язаний забезпечити своїх працівників безпечними та нешкідливими умовами праці, як це передбачено в трудовому договорі.

Невиконання вимог чинного законодавства може призвести до застосування санкцій з боку державних органів на різних рівнях.

Зазначений закон містить статтю 19, яка встановлює, що витрати на охорону праці повинні становити не менше 0,5% від сукупного фонду оплати праці працівників за попередній період.

Кількість працівників у складі служби охорони праці визначається двома факторами:

- загальною кількістю працюючих на підприємстві;
- рівнем небезпеки та шкідливості виробництва.

Кількість працівників у складі служби охорони праці визначається двома факторами:

- загальною кількістю працюючих на підприємстві;
- рівнем небезпеки та шкідливості виробництва.

Згідно з чинним законодавством, в фермерському господарстві повинна бути створена служба охорони праці або призначена відповідальна особа для організації цієї сфери.

Проте, у випадку, коли кількість працівників на фермерському господарстві невелика, вимагається перехід до самоорганізації системи охорони праці.

Під час самоорганізації всю відповідальність за безпеку, навчання, підвищення кваліфікації та отримання необхідних дозволів на охорону праці покладається на самостійних власників.

Оскільки чисельність працівників ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» перевищує 50 осіб, на підприємстві створена служба охорони праці.

Служба охорони праці виконує низку функцій, передбачених главою III Типового положення про службу охорони праці (рис. 2.16):

Основні функції служби охорони праці

розроблення комплексних заходів з охорони праці;
перевірка дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці;
підготовка звітів про стан охорони праці на підприємстві;
організація проведення вступних інструктажів з охорони праці, регулярних і планових інструктажів та навчань;
розгляд скарг і заяв працівників з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності

Рисунок 2.16 – Повноваження фахівців служби охорони праці

ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» має найманих працівників, тому витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від суми фонду оплати праці на підприємстві (табл. 2.15).

Таблиця 2.15 – Аналіз коштів, які виділялися на поліпшення умов праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» у 2020-2022 роках

Рік	Фонд оплати праці, тис. грн.	Виділені кошти на поліпшення умов праці, тис. грн.
2020	206974	1034,87
2021	250086	1250,43
2022	252734	1263,67

Витрати на охорону праці на підприємстві протягом 2020-2022 років зростали (рис. 2.17).

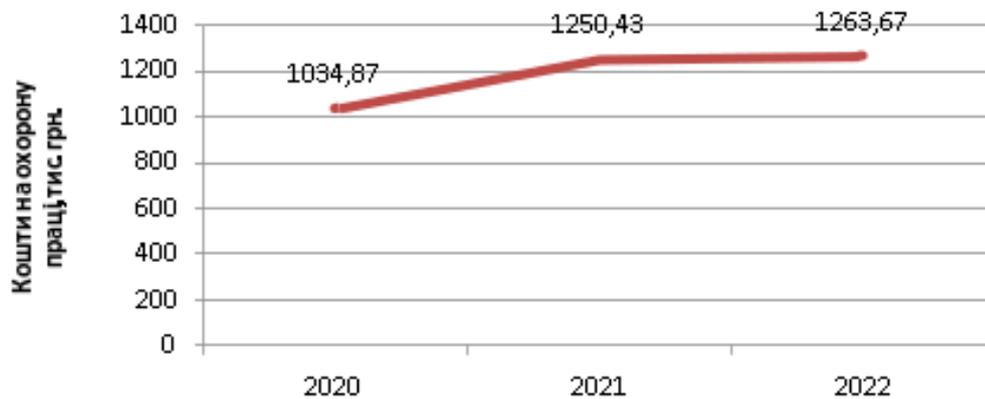


Рисунок 2.17 – Фінансування заходів з охорони праці на на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» у 2020-2022 роках

На товаристві за 2020-2022 роки випадків виробничого травматизму та професійної захворюваності зафіксовано не було.

Аналіз інцидентів з випадків виробничого травматизму та професійних захворювань треба здійснювати для виявлення їх причин та для визначення закономірності їх виникнення. На підставі цієї інформації розробляються заходи та засоби для запобігання виробничому травматизму і професійним захворюванням. Власник або уповноважений ним орган проводить розслідування та веде облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах відповідно до Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, яке затверджено Кабінетом Міністрів України.

ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» є аграрним підприємством, умови праці характеризуються деякими специфічними ризиками, притаманними роботі у сільському господарстві, наприклад:

- ризики, пов'язані з використанням сільськогосподарської техніки: робота з тракторами, комбайнами та іншою великогабаритною технікою несе ризики отримання травм, утрати контролю над машинами та перевантаженням;
- ризики, пов'язані з використанням хімічних речовин: використання пестицидів, добрив та інших хімікатів є потенційним джерелом отруєнь,

ушкоджень дихальної та шкірної систем, а також може мати серйозні довготривалі наслідки;

- ризики, пов'язані з тваринництвом: робота з великою рогатою худобою та іншими тваринами створює ризики випадкових зіткнень, укусів, захворювань шкірних покривів та інших подібних травм.

Впровадження заходів з охорони праці має значний позитивний вплив на запобігання нещасним випадкам на виробництві та забезпечує захист життя та здоров'я працівників під час їх трудової діяльності.

Отже, проведений аналіз стану охорони праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» дозволяє зробити висновки, що питанням охорони праці на господарстві приділяється достатня увага. Протягом трьох звітних років не було виявлено жодного випадку травмування працівника.

Висновок до розділу 2.

У другому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто проблеми та перспективи розвитку агропромислового комплексу України, організаційно-правові засади об'єкта дослідження, а саме, ТОВ «Агрофірма «ім. Довженко», виконаний аналіз основних економічних та фінансових показників його діяльності.

Аналіз обсягів реалізованої продукції ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки дозволяє зробити висновок про зростання обсягів по основним видам діяльності. Переважно за всіма видами діяльності на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» даний показник має позитивну динаміку. Виключенням стали діяльність із розведення інших тварин (зменшення на 1301,20 тис.грн). Стабільним зростанням характеризуються такі види діяльності як вирощування зернових культур, розведення ВРХ та оптова торгівля. В той же час аналіз показав, що такі види діяльності як розведення інших тварин та виробництво мяса, потребують виявлення причин нестабільної динаміки за 2020-2022 роки.

Метою господарської діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» є отримання прибутку. Товариство протягом 2020-2022 років прибуткове.

За 2021 рік товариство отримало чистого прибутку у 1,52 разів більше,

ніж за 2020 рік. Але вже за 2022 рік даний показник зменшився на 73,31%. Таким чином маємо зниження за три роки даного показника на 32,66%. Отже, 2022 рік характерний погіршенням фінансових результатів діяльності. Поясненням цьому є початок кризи через війну в Україні.

Щодо показників ефективності використання основних засобів, то можна відмітити зростання показника фондівдачі за 2020-2022 роки, що свідчить про підвищення ефективності використання. Коефіцієнт обіговості оборотних засобів протягом трьох років знижується на 20,81%, переважно через зниження у 2022 році на 14,65%. Така динаміка є негативною у порівнянні із 2020 роком, так як підприємству необхідно більше фінансових ресурсів для здійснення своєї діяльності.

Показники рентабельності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки мають динаміку зниження у 2022 році. У 2021 році маємо зростання всіх видів у 2 рази. А 2022 рік характерний різким спадом даних показників.

Така динаміка є негативною і свідчить про зниження ефективності господарської діяльності підприємства. Але цьому у 2022 році сприяли об'єктивні фактори впливу зовнішнього середовища. Початок війни в Україні негативно вплинув на роботу всіх підприємств. не виключенням стало і ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка».

Проведений аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки показав підвищення обсягів реалізації продукції, економічних показників діяльності у абсолютних показниках, але спад фінансових результатів а саме чистого прибутку та рівня рентабельності.

Проаналізовано стан охорони праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка». Протягом трьох звітних років не було виявлено жодного випадку травмування працівника.

РОЗДІЛ 3

ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «АГРОФІРМА «ІМ. ДОВЖЕНКА» ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

3.1. Аналіз показників ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»

На рівень ефективності праці впливають як виробничі та соціальні фактори. До таких відносять: рівень працездатності, якість праці, умови відтворення робочої сили та інші. Ефективне використання усіх видів виробничих ресурсів є однією із більш важливих умов ефективного функціонування товариства.

Показники оцінювання ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки проведемо за допомогою таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Показники оцінювання ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р	Темп приросту, %	
				2022 до 2020 р.	2022 до 2021 р.
1. Обсяг виробництва, тис. грн.	1708303,00	1992108,00	2154804,00	+26,14	+8,17
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб.	1194	1205	1207	+1,09	+0,17
3. Фонд оплати праці працівників, тис.грн.	206974,00	250086,00	252734,00	+22,11	+1,06
4. Чистий прибуток, тис. грн.	271204,00	684337,00	182636,00	-32,66	-73,31
5. Фонд робочого часу всього, л.-год.	2363930	2372158	2376095	+0,51	+0,17
6. Кількість людино-годин, відпрацьованих всіма працівниками за рік, люд.-год.	2363930,00	2372158,00	2220042,00	-6,09	-6,41
7. Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	14445,42	17295,02	17449,19	+20,79	+0,89

8. Середньорічний виробіток (продуктивність праці) одного працівника, тис. грн./особу.	1430,74	1653,20	1785,26	+24,78	+7,99
9. Трудомісткість одиниці продукції (витрати робочого часу на 1000 грн. обсягу виробленої продукції), люд.-год.	1,38	1,19	1,03	-25,55	-13,48
10. Коефіцієнт ефективності використання робочого часу	1,000	1,000	0,934	-6,57	-6,57
11. Зарплатовіддача, грн./грн.	8,25	7,97	8,53	+3,30	+7,03
12. Рентабельність витрат на заробітну плату працівників, грн./грн.	1,310	2,736	0,723	-44,85	-73,59
13. Фінансова продуктивність праці одного працівника, тис.грн/особу.	227,139	567,915	151,314	-33,38	-73,36

Аналіз показників почнемо з аналізу рівня продуктивності праці. З таблиці видно, що обсяги виробництва продукції зростають протягом трьох років, середньооблікова чисельність працівників зростає (рис. 3.1).

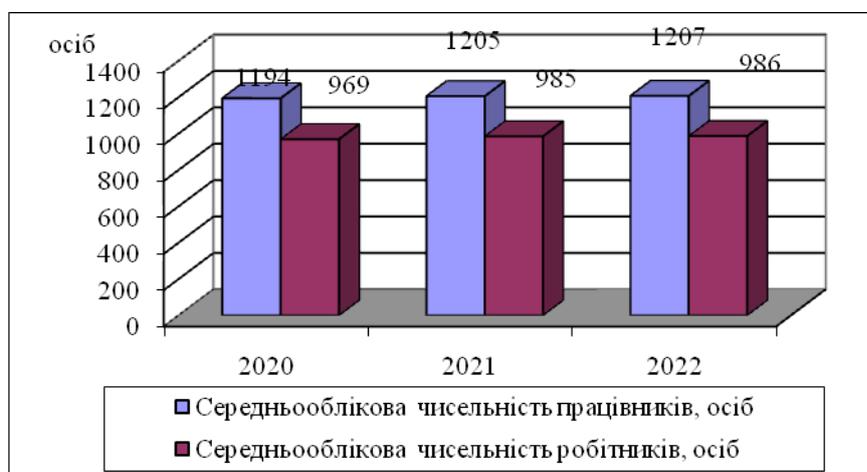


Рисунок 3.1 – Середньооблікова чисельність працівників та робітників на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Рівень продуктивності праці протягом трьох років зростає (рис. 3.2). Збільшення даного показника за три роки склало 24,78% у порівнянні з 2020 роком, що відбулося переважно за рахунок зростання його у 2021 році.

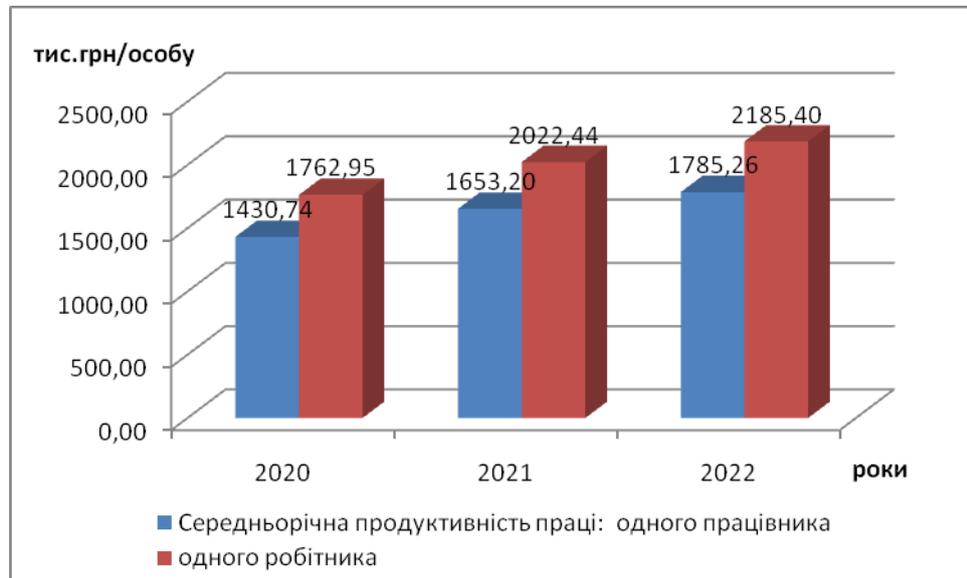


Рисунок 3.1 – Середньорічний виробіток одного працівника та робітника на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Аналіз продуктивності праці персоналу ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки проведемо у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Аналіз продуктивності праці персоналу ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Темп приросту, %	
				2022 до 2020 р.	2022 до 2021 р.
1.Обсяг виробництва, тис. грн.	1708303,00	1992108,0	2154804,0	+26,14	+8,17
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	1194	1205	1207	+1,09	+0,17
3. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	969	985	986	+1,75	+0,10
4. Частка робітників у загальній чисельності працівників	81,16	81,74	81,69	+0,66	-0,06
5. Середньорічний виробіток продукції (продуктивність праці), одного працівника, тис. грн.	1430,74	1653,20	1785,26	+24,78	+7,99
6. Середньорічний виробіток продукції (продуктивність праці) одного робітника, грн.	1762,95	2022,44	2185,40	+23,96	+8,06
7. Кількість людино-годин, відпрацьованих всіма працівниками за рік, люд.-год.	2363930,00	2372158,0	2220042,0	+6,09	-6,41
8. Середнє число відпрацьованих годин, що припадає на одного працівника за рік, год.	1980	1969	1839	-7,10	-6,57
9. Середньогодинний виробіток одного працівника, грн.	72,265	83,979	97,061	+34,31	+15,58

Рівень продуктивності праці робітників має також динаміку до зростання. Спостерігається зменшення кількості відпрацьованого часу одним працівником у 2022 році на 6,57%, за три роки спостерігалось зменшення на 7,10%.

Динаміку середньої кількості людино-годин, відпрацьованих одним працівником підприємства зображено на рисунку 3.3.

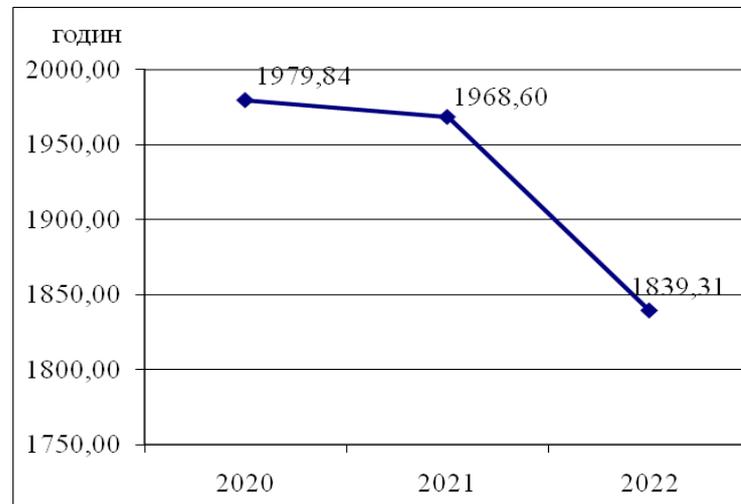


Рисунок 3.3 – Середня кількість відпрацьованого часу за рік одним працівником ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Отже, за результатами аналізу можна зробити висновок, що за умови покращення використання фонду робочого часу можливе подальше зростання рівня продуктивності праці персоналу підприємства.

Відомо, що продуктивність праці можна визначати як у вартісних, так і у натуральних показниках. Натуральні показники є найбільш об'єктивні при аналізі динаміки, так як не враховують вплив факторів, що не мають відношення до інтенсивності праці персоналу. До таких факторів можна віднести зміну мінімальної заробітної плати в країні, цін на ресурси виробництва та інші.

Аналіз виробітку як працівника, так і робітника показав динаміку зростання, але було проаналізовано лише вартісний показник.

При проведенні аналізу ефективності праці важливим є аналіз співвідношення між темпом зростання середньої заробітної плати й темпами росту продуктивності праці. Необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці

випереджали темпи зростання заробітної плати працівників. Якщо цей принцип не дотримується, то відбувається перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції й зменшення суми прибутку.

Спостерігається перевищення темпів зростання рівня оплати праці над темпами зростання продуктивності праці у 2021 році (рис. 3.4), що є негативним явищем.

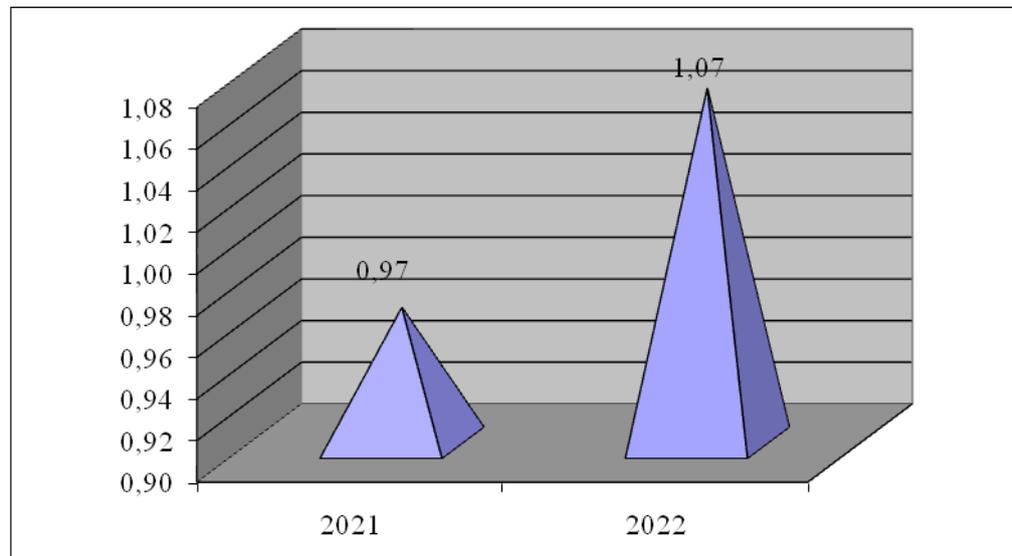


Рисунок 3.4 – Динаміка співвідношення між темпом зростання продуктивності праці та її оплатою на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

У 2022 році ситуація змінилася: темп зростання продуктивності праці перевищував темп зростання заробітної плати.

Водночас не можна остаточно стверджувати про зниження ефективності праці у 2021 році. Адже спостерігається не лише підвищення темпів продуктивності праці, але й підвищення рівня заробітної плати працівників. Крім того, можемо мати вплив об'єктивних факторів на вартісний показник продуктивності праці, таких як подорожчання ресурсів, підвищення соціальних стандартів та інше.

Значення показника трудомісткості продукції зменшилося за три роки на 25,55% (рис. 3.5). І лише у 2022 році даний показник зменшився на 13,48%. Дана динаміка позитивна і може свідчити про підвищення інтенсивності праці працівників.

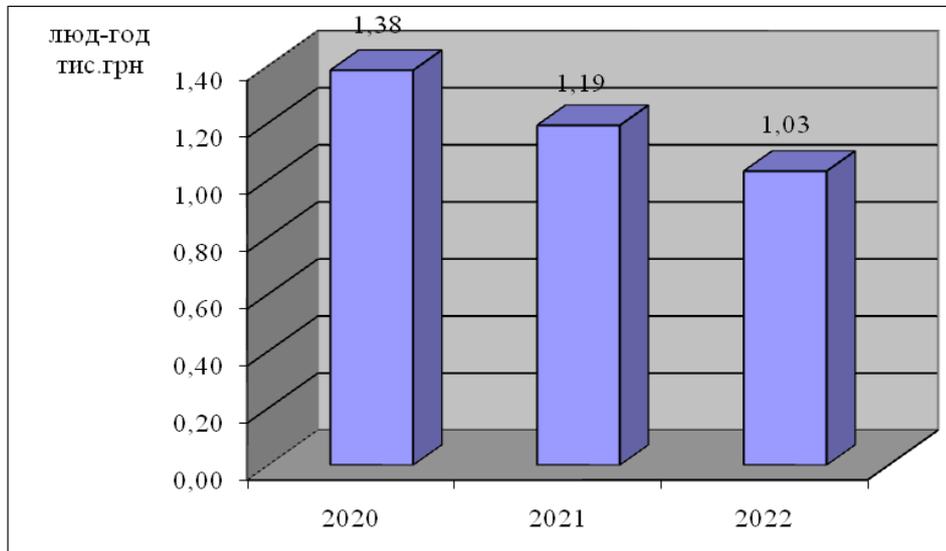


Рисунок 3.5 –Трудомісткість одиниці продукції на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки (на 1000 грн. обсягу виробництва)

Ефективність використання фонду робочого часу працівників підприємства протягом 2020-2022 років знизилась на 6,57% (рис. 3.6)., що свідчить про можливий подальший резерв підвищення ефективності праці у майбутньому.

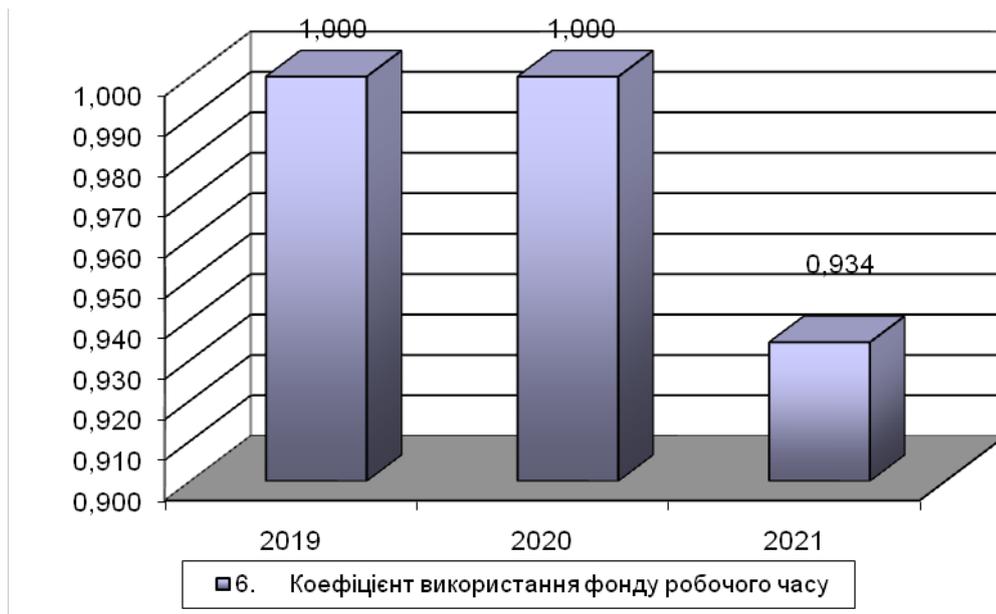


Рисунок 3.6 – Коефіцієнт ефективності використання фонду робочого часу працівників на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Показник зарплатовіддачі за три роки зріс (рис. 3.7) на 3,30% за рахунок зростання його значення у 2022 році на 7,03%. У 2021 році даний показник зменшився проти 2020 року. В цілому за три роки динаміка була позитивна, але необхідно виявляти причини зниження.

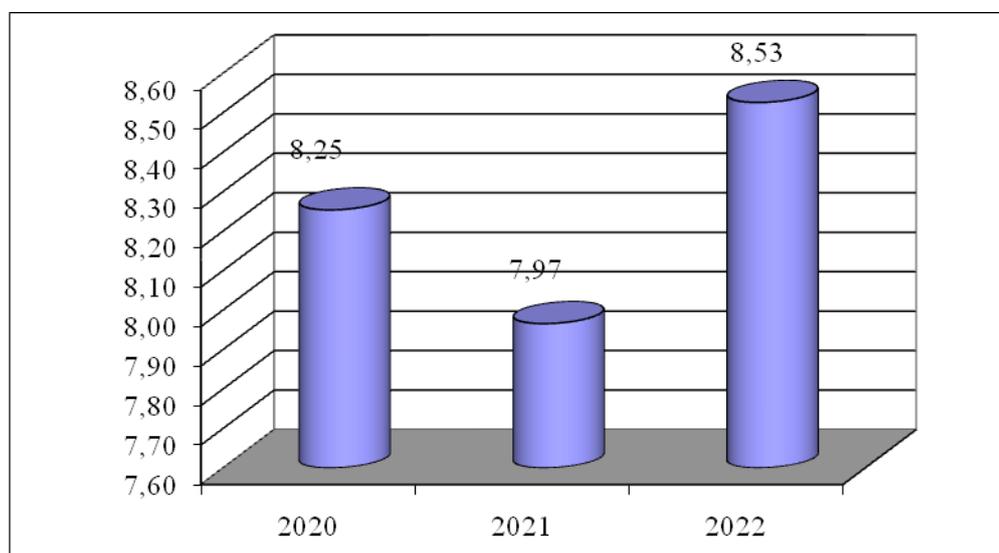


Рисунок 3.7 – Зарплатовіддача на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Рентабельність витрат на заробітну плату працівників ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки зростає у абсолютних показниках у 2 рази, а у 2022 році даний показник суттєво знизився (рис. 3.8). Це відбулося через зниження чистого прибутку при зростанні фонду оплати праці у 2022 році.

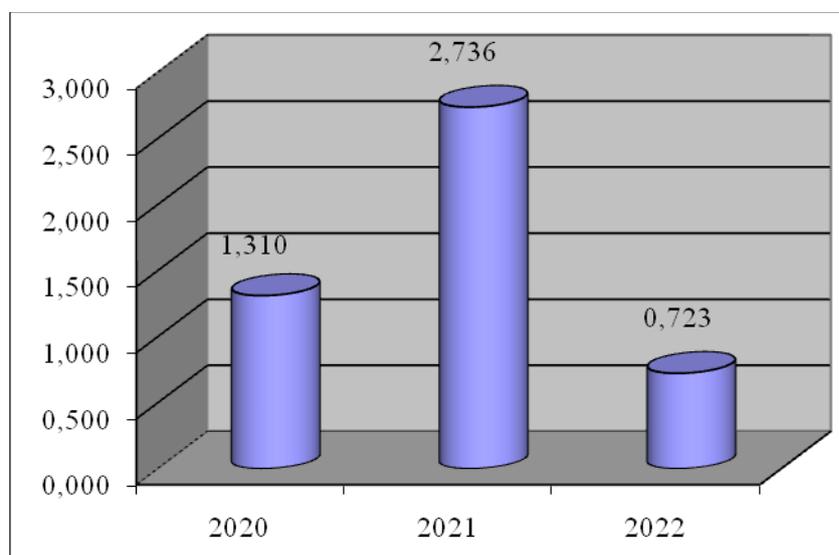


Рисунок 3.8 – Рентабельність витрат на заробітну плату працівників на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки, %

Фінансова продуктивність одного працівника зростає у 2021 році і свідчить про збільшення частки чистого прибутку, що приходить на одного працівника (рис.3.9). Наступний, 2022 рік, так, як і попередній показник має динаміку до зниження через зниження розміру чистого прибутку.

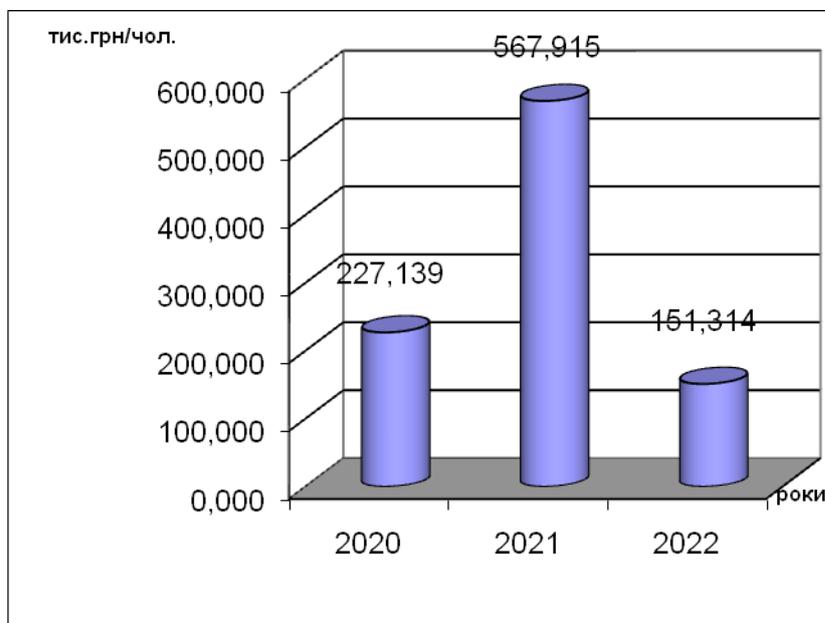


Рисунок 3.9 – Фінансова продуктивність одного працівника на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

При оцінці ефективності праці персонал виступає одним із головних ресурсів підприємства.

Показник рентабельності персоналу є суттєвим показником для оцінки ефективності його використання на підприємстві. Він розраховується як відношення прибутку від звичайної діяльності до оподаткування до середньорічної чисельності промислово-виробничого персоналу. Прибуток залежить від рентабельності продажу, тому факторну модель даного показника можна зобразити наступним чином:

$$R_{\Pi} = \frac{\Pi}{ЧП} = \frac{\Pi}{ЧД} \times \frac{ЧД}{ВП} \times \frac{ВП}{ЧП} = R_{об} \times Ч_{РП} \times РВ$$

, (3.1)

де Π – прибуток від реалізації;

$ЧП$ – середньоспискова чисельність працівників;

V – чистий дохід (виручка) від реалізації продукції;

$ВП$ – вартість випуску товарної продукції (обсяг реалізованої продукції);

$P_{об}$ – рентабельність обороту;

$Ч_{рп}$ – частка реалізованої продукції у загальному обсязі випуску продукції;

$PВ$ – середньорічна продуктивність праці одного працівника.

За цією моделлю можна встановити, як змінився прибуток на одного працівника за рахунок динаміки продуктивності праці; частки реалізованої продукції у загальному обсязі її випуску; рівня рентабельності продажу. Вона дозволяє ув'язати фактори зростання продуктивності праці з темпами зростання рентабельності персоналу.

Для аналізу рентабельності персоналу використовуються дані таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Аналіз рентабельності персоналу ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р	Темп приросту, %	
				2022 до 2020 р.	2022 до 2021 р.
1. Прибуток від реалізації продукції, робіт та послуг, П, тис.грн	271204,00	684337,00	182636,00	-88568,0	-501701,0
2. Середньоспискова чисельність працівників ЧП, осіб	1194,00	1205,00	1207,00	+13,00	+2,00
3. Чистий дохід від реалізації, ЧД, тис.грн	1 708 303	1 992 108	2 154 804	+446501,0	+162696
4. Обсяг виробництва, ВП, тис.грн	1708303,0	1992108,0	2154804,0	+446501,0	+162696
5. Рентабельність обороту (продажу), Роб, (п.1/п.3), %	15,88	34,35	8,48	-7,40	-25,88
6. Частка реалізованої продукції у загальному обсязі випуску продукції, Чрп, (п.3/п.4), %	100,00	100,00	100,00	-	-
7. Середньорічний виробіток одного працівника, РВ, ис.грн/особу	1430,74	1653,20	1785,26	+354,52	+132,05
8. Рентабельність персоналу, тис.грн/особу	227,14	567,91	151,31	-75,83	-416,60

Аналіз показав, що на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки відбулося зниження показників рентабельності. Не виключенням став і показник рентабельності персоналу (рис.3.10).

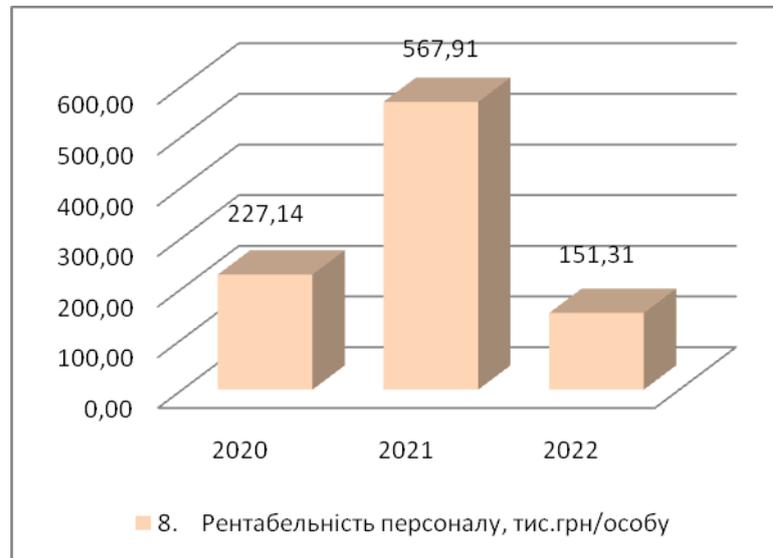


Рисунок 3.10 – Рентабельність персоналу ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки, тис.грн/особу

Проведемо комплексний аналіз показників ефективності праці по підприємству за 2020-2022 роки (табл. 3.4).

Таблиця 3.4 – Комплексний аналіз ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Показник	Од. виміру	Значення		
		2020рік	2021 рік	2022 рік
1. Коефіцієнт валової продуктивності праці	$\frac{\text{Тис.грн}}{\text{люд.-год}}$	0,723	0,840	0,971
2. Коефіцієнт вартісної продуктивності праці	$\frac{\text{Тис.грн}}{\text{люд.-год}}$	0,723	0,840	0,971
3. Коефіцієнт економічної ефективності праці	$\frac{\text{Тис.грн}}{\text{особу}}$	227,139	567,915	151,314
4. Середні витрати на оплату праці	$\frac{\text{Тис.грн}}{\text{особу}}$	173,345	207,540	209,390
5. Рентабельність	%	15,876	34,352	8,476
6. Коефіцієнт використання фонду робочого часу		1,000	1,000	0,934
7. Коефіцієнт втрат робочого часу		0,000	0,000	0,066

Коефіцієнт валової продуктивності праці має тенденцію до зростання (рис. 3.11). Така динаміка є позитивною.

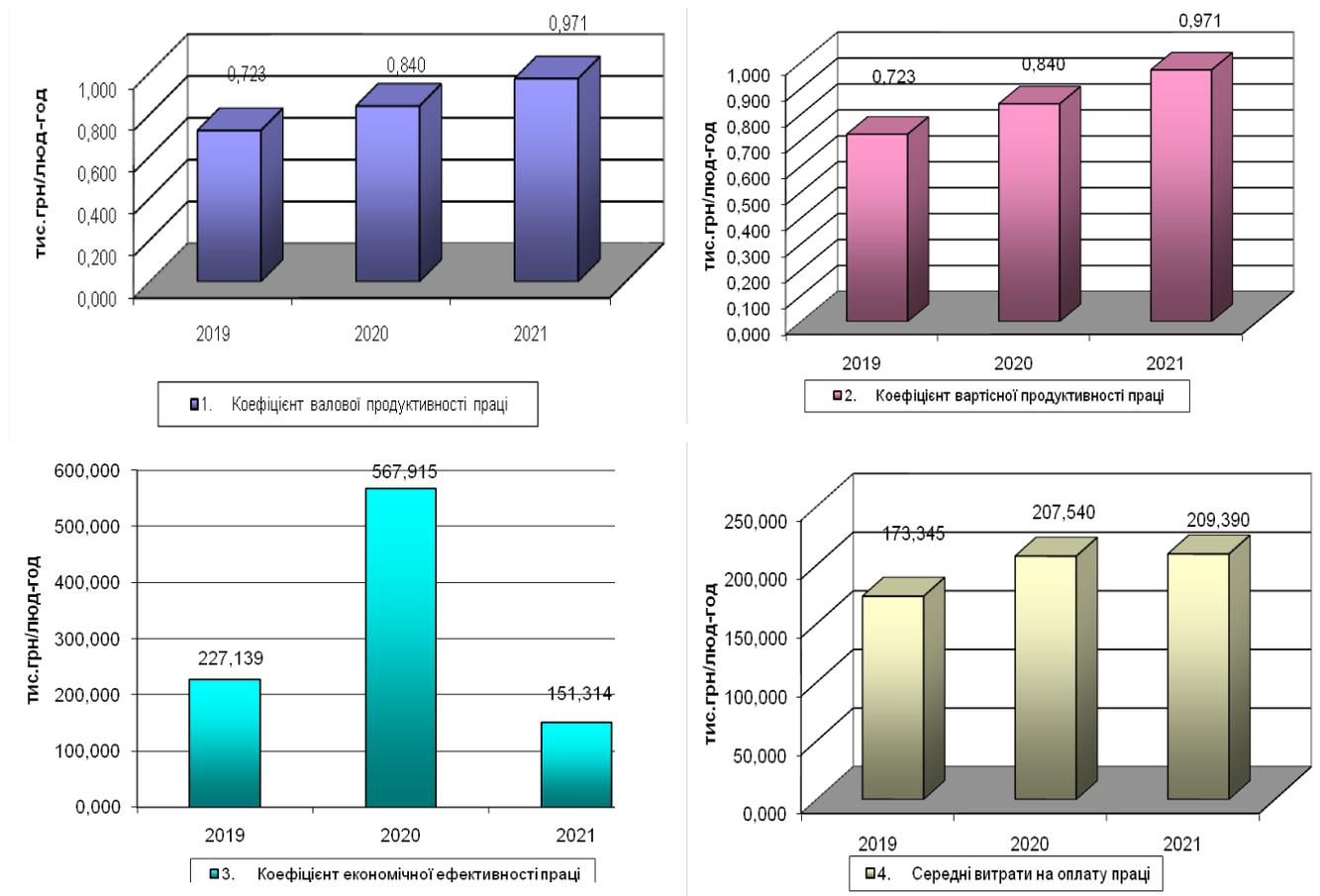


Рисунок 3.11 – Динаміка коефіцієнтів та індексів ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Коефіцієнт вартісної продуктивності праці також зростає.

Значення коефіцієнта економічної ефективності праці протягом 2020-2022 років має не сталу динаміку до зниження, що є негативним фактором.

Величина ,середніх витрат на оплату праці на товаристві за 2020-2022 роки мали сталу динаміку до збільшення.

Проведений розрахунок коефіцієнтів допоможе виявити резерви та розробити шляхи підвищення рівня ефективності праці на підприємстві

Одним з основних показників, що характеризують ефективність праці на підприємстві, є продуктивність праці. Саме тому наступним етапом даного дослідження стане визначення факторів впливу на середньорічну продуктивність праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки.

За результатом даного аналізу можна буде запропонувати конкретні заходи для забезпечення зростання ефективності праці на товаристві, в першу чергу, за рахунок зростання рівня її продуктивності, і запропонувати резерви підвищення середньогодинного, середньоденного і середньорічного виробітку персоналу товариства. Визначення факторів, які впливають на продуктивність праці, проведемо за допомогою таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Вихідні дані для визначення факторів впливу на середньорічну продуктивність праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки

Показники	Роки			Абсолютне відхилення (+,-)	
	2020	2021	2022	2022/2020	2022/2021
Обсяг виробництва продукції, тис.грн (Q)	1708303,0	1992108,0	2154804,0	446501,00	162696,00
Середньооблікова чисельність працівників, осіб (ЧП)	1194	1205	1207	13,00	2,00
Середньооблікова чисельність робітників, осіб (ЧР)	969	985	986	17	1
Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, % (ПВ)	81,16%	81,74%	81,69%	0,53%	-0,05%
Відпрацьовано всього, люд-годин (ТВ)	2363930,0	2372158,0	2220042,0	-143888,00	-152116,00
Кількість днів, відпрацьованих 1 працівником (Д)	247	246	230	-18	-16
Середня тривалість робочого дня, годин (Т)	8,0	8,0	8,0	0,00	0,00
Фондовіддача, грн/грн (ФВ)	1,87	2,07	2,13	0,26	0,06
Фондоозбросеність, тис.грн/особу (Фо)	763,5	798,2	837,6	74,14	39,38
Середньорічний виробіток, тис.грн./особу	1430,74	1653,20	1785,26	354,52	132,05
– одного працівника (ППпр)	1762,95	2022,44	2185,40	422,45	162,95
– одного робітника (ППроб)	7,12	8,22	9,51	2,38	1,29
Середньоденний виробіток робітника, тис.грн./люд.-день (ППден)	0,890	1,027	1,188	0,30	0,161
Середньогодинний виробіток робітника, тис.грн./люд.-год (ППгод)	1430,74	1653,20	1785,26	354,52	132,05

Визначимо вплив факторів на середньорічну продуктивність праці працівника ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки методом ланцюгових підстановок (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Визначення впливу факторів на середньорічну продуктивність праці працівника по ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки

Фактор		Метод розрахунку	Сума впливу, тис.грн/особу
↑ПП на 132,05 тис.грн/особу в т.ч. за рахунок:		$ПП_1 - ПП_0$	+132,05
ППр = Q / ЧР	1. ↑Q на 162696 тис.грн	$ПП^I - ПП_{пр0} = \frac{Q_1}{ЧР_0} - ПП_{пр0}$	+534,42
	2. ↑ЧР на 1особи	$ПП_{пр1} - ПП^I = ПП_{пр1} - \frac{Q_1}{ЧР_0}$	-402,36
ППр = Q / ЧП · ПВ	1. ↑Q на 162696 тис.грн	$ПП^I - ПП_{пр0} = \frac{Q_1}{ЧП_0 \cdot ПВ_0} - ПП_{пр0}$	+534,42
	2. ↑ЧП на 2 особи	$ПП^I - ПП^{II} = \frac{Q_1}{ЧП_1 \cdot ПВ_0} - \frac{Q_1}{ЧП_0 \cdot ПВ_0}$	-3,62
	3. ↓ПВ на 0,05%	$ПП_{пр1} - ПП^{II} = ПП_{пр1} - \frac{Q_1}{ЧП_1 \cdot ПВ_0} =$	-398,74
ППр = Д · Т · ППгод	1. ↓Д на 16 днів	$ПП^I - ПП_{пр0} = Д_1 \cdot Т_0 \cdot ПП_{год0} - ПП_{пр0}$	+236,42
	2. Т = const	$ПП^I - ПП^{II} = Д_1 \cdot Т_1 \cdot ПП_{год0} - Д_1 \cdot Т_0 \cdot ПП_{год0}$	0,00
	3. ↑ППгод на 0,161 тис.грн/особу	$ПП_{пр1} - ПП^I = ПП_{пр1} - Д_1 \cdot Т_1 \cdot ПП_{год0}$	-104,36
ППр = Д · ППден	1. ↓Д на 16 днів	$ПП_{пр}^I - ПП_{пр0} = Д_1 \cdot ПП_{ден0} - ПП_{пр0}$	+236,42
	2. ↑ППден на 1,29 тис.грн/особу	$ПП_{пр1} - ПП_{пр}^I = ПП_{пр1} - Д_1 \cdot ПП_{ден0}$	-104,36
ППр = ФВ · ФО	1. ↑ФВ на 0,06 грн/грн	$ПП_{пр}^I - ПП_{пр0} = ФВ_1 \cdot ФО_0 - ПП_{пр0}$	+48,12
	2. ↑ФО на 39,38 тис. грн/особу	$ПП_{пр1} - ПП_{пр}^I = ПП_{пр1} - ФВ_1 \cdot ФО_0$	+83,94

Фактори, що впливають на середньорічну продуктивність праці одного працівника на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки представлено в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 – Вплив факторів на середньорічну продуктивність праці працівників по ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки

Показники	Сума впливу, тис.грн/особу
1. Збільшення обсягу випуску продукції	+534,42
2. Збільшення чисельності робітників	-402,36
3. Збільшення чисельності працівників	-3,62
4. Зменшення питомої ваги робітників у складі працівників	-398,74
5. Зменшення кількості відпрацьованих днів	+236,42
6. Тривалість робочого дня $T = \text{const}$	–
7. Збільшення середньогодинної продуктивності праці	-104,36
8. Збільшення денної продуктивності праці	-104,36
9. Збільшення фондівіддачі	+48,12
10. Збільшення фондоозброєності	+83,94

Проведемо розрахунок невикористаних можливостей підвищення рівня середньорічної продуктивності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки (табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Розрахунок невикористаних можливостей підвищення продуктивності праці за 2021–2022 роки

Найменування невикористаної можливості росту продуктивності праці	Сума впливу, тис.грн /особу
Збільшення питомої ваги робітників у складі працівників	398,74
Разом	398,74

Розглянемо резерви зростання річної продуктивності праці одного працівника у 2022 році. Середньорічна продуктивність праці мала б можливість зрости на 398,74 тис.грн/особу за рахунок використання наступних резервів.

За умови, що ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» використає зазначені резерви, середньорічна продуктивність праці одного працівника у 2023 році може скласти:

$$ПП_{2023'} = ПП_{2021} + \sum P = 1785,26 + 398,74 = 2184 \text{ тис.грн/особу.}$$

Розрахунки показали, що основним резервом підвищення рівня продуктивності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки у 2023 році є збільшення питомої ваги робітників у складі працівників.

Підвищення рівня продуктивності праці дозволить покращити фінансові

показники ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка», а саме, прибуток.

Розрахуємо зміну прибутку за рахунок:

- зростання продуктивності праці у 2022 році.

$$\Delta P_{II} = \Delta PB \cdot \dot{C}_{PII_0} \cdot P_{об_0} = +45,36 \text{ (тис.грн)} \quad (3.2)$$

- частки реалізованої продукції в загальному її випуску:

$$\Delta P_{II} = PB_1 \cdot \Delta C_{PII} \cdot P_{об_0} = 0 \text{ (тис.грн)} \quad (3.3)$$

- рентабельності (збитковості) продажів:

$$\Delta P_{II} = PB_1 \cdot \dot{C}_{PII_1} \cdot \Delta P_{об} = -461,98 \text{ (тис.грн)} \quad (3.4)$$

Отже, сумарний вплив зазначених факторів на рентабельність персоналу в сумі складає (-416,60) тис.грн. Найбільший вплив маємо за рахунок зниження рентабельності продажу.

3.2. Основні напрями та шляхи підвищення ефективності праці на товаристві

Аналіз показників ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки дозволив виявити основні напрямки підвищення її ефективності.

Важливу роль для зростання продуктивності праці має **раціональне та ефективне використання діючих потужностей**. Це дозволить збільшити показник фондівдачі на товаристві.

Важливим моментом є **оптимізація чисельності працівників підприємства**, а саме, збільшення частки робітників у складі персоналу товариства. Саме робітники – це та категорія працівників, що безпосередньо приймають участь у виробництві. Обґрунтоване збільшення їх чисельності дозволить наростити обсяги виробництва.

Але це можливо лише при **раціональному використанні робочого часу**. Аналіз робочого часу показав наявність невідпрацьованого часу у 2022 році, що характеризується коефіцієнтом ефективності використання робочого часу.

Концепція розвитку ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» повинна передбачати зростання обсягів виробництва переважно за рахунок зростання рівня продуктивності праці та зниженням трудомісткості продукції.

Одним із способів цього досягти – **механізація й автоматизація виробництва, застосування прогресивних технологій, заміна і модернізація застарілого устаткування**.

Коефіцієнт зносу основних засобів товариства становить 29-45%. Тому одним із напрямків підвищення ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» повинна бути подальше оновлення застарілого устаткування.

Особливо нагальним є завдання **покращення умов праці** на підприємстві. На підприємстві є ділянки з важкими умовами праці. Це призводить до частих відволікань робітників на перерви, зниження інтенсивності праці, що зумовлює нераціональне використання робочого часу.

Тому програма удосконалення ефективністю праці на підприємстві повинна передбачити **відповідну організацію робочого місця кожного працівника**.

Ефективність праці напряму залежить від відповідності професійно-кваліфікаційної структури кадрів ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка».

Підприємство передбачає підвищення кваліфікації своїх робітників за рахунок проведення їх навчання.

Ефективна мотиваційна політика на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» сприятиме зацікавленості працівників підвищувати інтенсивність своєї праці для досягнення кращих результатів. Тим самим буде реалізована головна мета господарської діяльності товариства – покращення економічних та фінансових показників діяльності.

Але важливим є **дотримання принципу випередження темпів росту продуктивності праці темпам росту заробітної плати**.

Аналіз 2021 року показав наявність перевищення темпів зростання рівня

оплати праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» над темпами зростання продуктивності праці, що є негативним явищем. А вже у 2022 року ситуація виправилася.

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

Усі фактори зростання продуктивності праці в сільському господарстві можна поділити на чотири групи:

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

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

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

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

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

Основними факторами зростання продуктивності праці мають бути технологічні фактори, такі як оновлення основних фондів та використання

новітніх технологій..

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

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

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

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

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

та достатній рівень валового доходу, а також податкові пільги, помірні відсоткові ставки за кредитами та державні субсидії.

Важливими факторами для ефективної роботи робочої групи є достатньо високий рівень доходу (щоб утримувати себе та свою сім'ю), задоволеність роботою та відчуття корисності, мікроклімат і добрі стосунки з колегами та керівництвом, а також впевненість у завтрашньому дні. Важливість цих факторів значно зростає зі збільшенням кількості працівників.

Динаміка середньої заробітної плати на одного штатного працівника у 2020-2022 роках (рис. 3.12) показує, що середня заробітна плата в сільському господарстві є нижчою, ніж по підприємству в цілому. Тобто оплата праці на підприємстві є конкурентоспроможною для підприємств галузі.

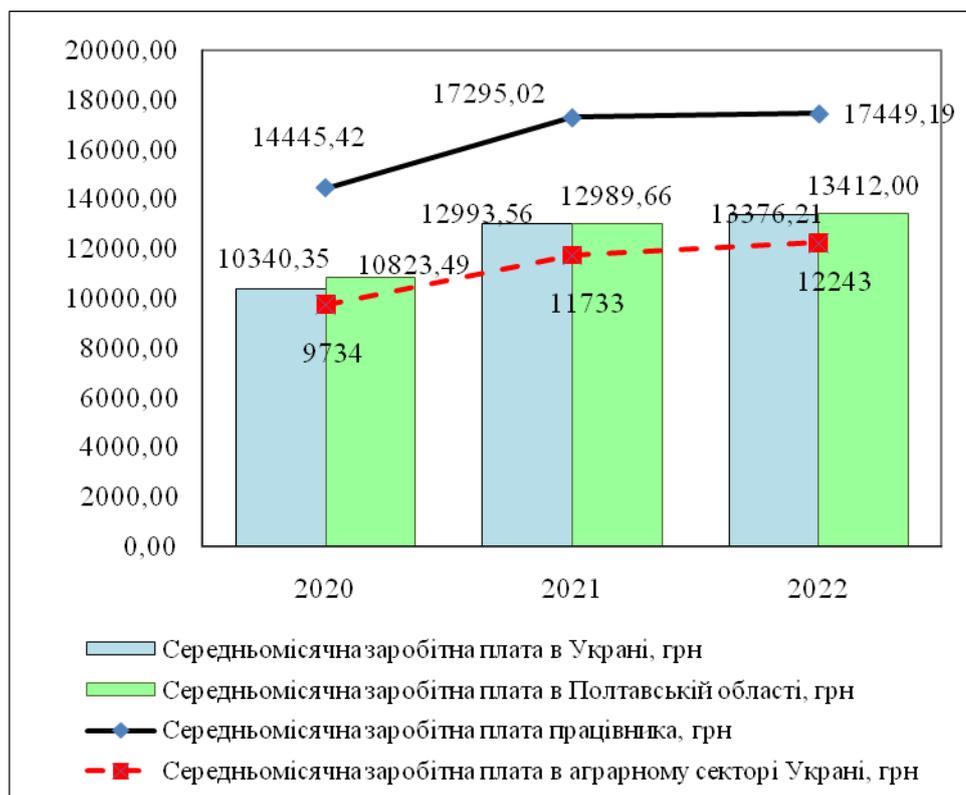


Рисунок 3.12 – Динаміка середньомісячної заробітної плати працівників у 2020-2022 роках

Наразі цифровізація бізнесу стає не просто модною тенденцією, а необхідністю для будь-якого підприємства, що прагне залишатися конкурентоспроможним. Згідно статистичних даних [91% всіх підприємств вже](#)

впровадили або планують впровадити якусь форму цифрової ініціативи, 40% організацій вже масштабували свої цифрові ініціативи, а 89% всіх компаній вже прийняли або планують прийняти стратегію "цифровий перш за все" [123].

Сільськогосподарські підприємства не є винятком з цього правила адже її впровадження значно посилить позиції підприємства на ринку.

Цифровізація суттєво змінить способи, якими фермери керують своїми господарствами та виробляють продукцію. Однією з основних переваг цифровізації є можливість зменшення витрат і збільшення прибутків завдяки оптимізації процесів та використанню передових технологій [123].

По-перше, цифрові рішення можуть допомогти у збільшенні ефективності виробництва шляхом оптимізації використання ресурсів, таких як земля, вода та добрива. Завдяки сучасним сільськогосподарським технологіям, які включають в себе сільськогосподарські датчики, системи автоматизації та аналітику даних, фермери можуть точно визначити оптимальні методи обробітку землі та вирощування культур, що дозволяє зменшити витрати на ресурси.

По-друге, цифрові рішення можуть допомогти у підвищенні якості продукції та забезпеченні високого рівня стандартів безпеки та якості. Відстеження даних про культури, управління виробництвом та контроль якості можуть бути автоматизовані за допомогою цифрових систем, що дозволяє фермерам швидше реагувати на потенційні проблеми та забезпечити відповідність вимогам ринку.

Варто зазначити, що цифровізація аграрного бізнесу може стати ключовим фактором у покращенні ефективності та конкурентоспроможності сільськогосподарського сектору. За даними дослідження, проведеного в невеликому сільськогосподарському регіоні в південній Німеччині, баварські фермери які ще не можуть бути описані як надзвичайно цифровізовані, але показують потенційні показники впровадження 15-20% протягом наступних п'яти років для технологій, таких як роботи для стайні, контроль секцій, змінні швидкості застосування та карти з даними супутників.

Шляхом використання передових технологій та інноваційних підходів, фермери можуть зменшити витрати, підвищити якість продукції та збільшити свій прибуток, що робить цифровізацію необхідним елементом у сучасному аграрному бізнесі.

В сільському господарстві вона відкриває нові можливості для підвищення продуктивності, ефективності та стійкості до змін клімату, дозволяє підприємствам краще розуміти свої процеси, оптимізувати використання ресурсів, покращувати прийняття рішень на основі даних та відкривати нові канали для взаємодії з клієнтами та партнерами. [Дослідження доводять, що вартість ринку розумного сільського господарства в світі буде зростати приблизно з 15 мільярдів доларів США в 2022 році до 33 мільярдів доларів США до 2027 року.](#)

Впровадження цифрових технологій в сільськогосподарські підприємства допомагає підприємствам адаптуватися до швидко змінюваних умов ринку, реагувати на виклики, пов'язані зі зміною клімату, та відповідати на зростаючі вимоги споживачів щодо якості продукції та сталості виробництва. [Проте важливо врахувати, що впровадження цифрових технологій також вимагає значних інвестицій, освіти та регулювання](#) [123].

Цифровізація аграрно-промислового комплексу може значно вплинути на темпи розвитку економіки завдяки досягненню наступних ефектів (табл.3.9)

Таблиця 3.9 – Наслідки від впровадження цифрових технологій АПК

Ефект	Опис
Підвищення продуктивності	Цифрові технології допомагають підвищити продуктивність сільськогосподарських підприємств, що веде до збільшення виробництва та доходів
Зменшення витрат	Цифровізація допомагає зменшити витрати від неефективного використання ресурсів, втрати врожаю та відходів
Покращення управління ланцюгом поставок	Цифрові технології дозволяють покращити управління ланцюгом поставок, що веде до зменшення витрат та підвищення ефективності
Створення нових робочих місць	Цифровізація може створити нові робочі місця, особливо в галузі ІТ, що сприяє економічному розвитку
Підвищення конкурентоспроможності	Цифровізація допомагає підприємствам стати більш конкурентоспроможними на міжнародному ринку

Отже, можемо сформулювати основні напрями підвищення ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» (рис. 3.13).

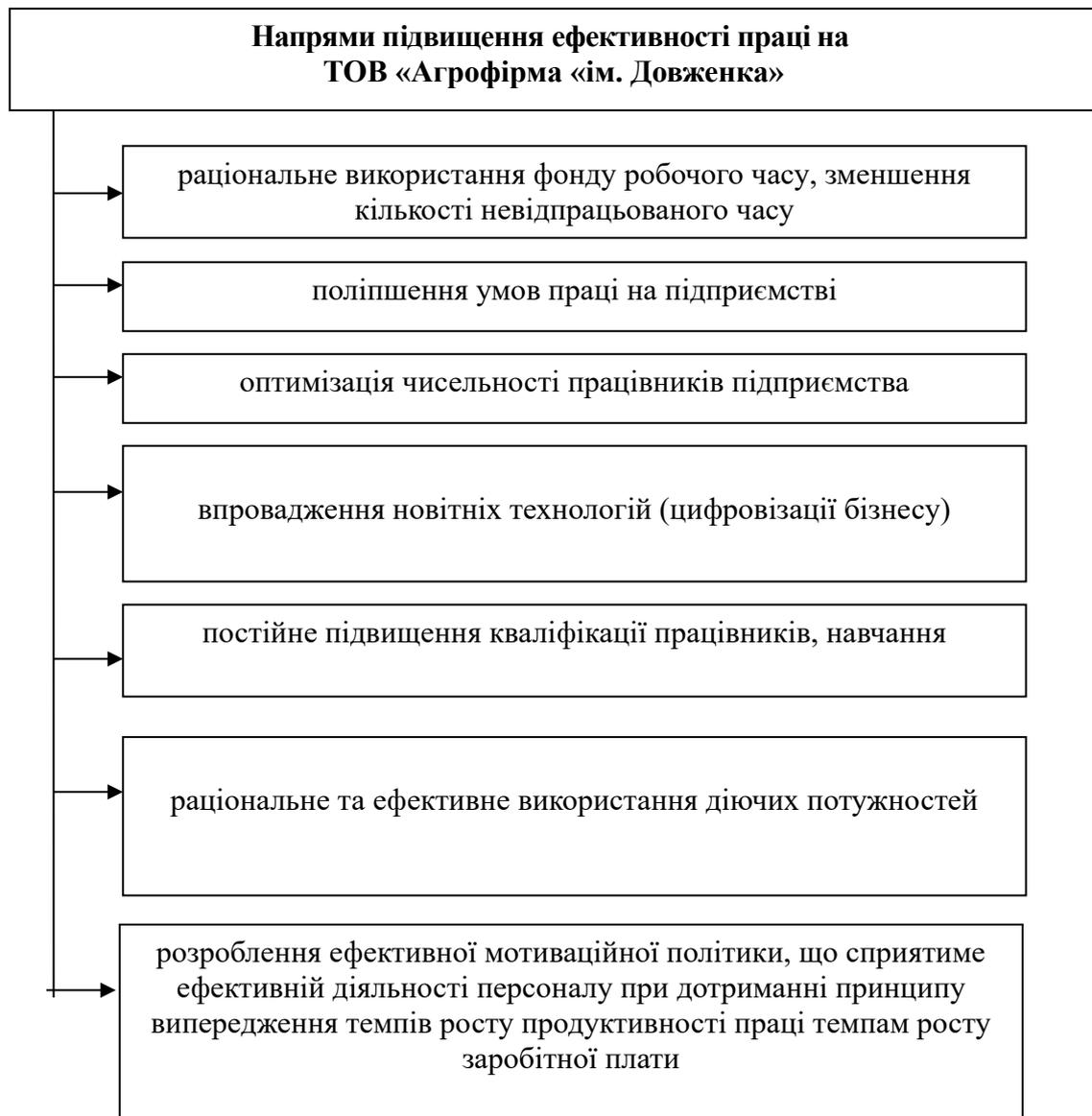


Рисунок 3.13 – Основні напрями підвищення ефективності праці персоналу на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка»

Запропоновані напрями можуть сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства за рахунок зростання рівня ефективності праці та її результативності на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» у майбутньому.

Висновок до розділу 3.

У третьому розділі проведено аналіз рівня ефективності праці на товаристві за 2020-2022 роки за системою показників.

Рівень продуктивності праці протягом трьох років зростає переважно за рахунок зростання у 2021 році. Спостерігається перевищення темпів зростання рівня оплати праці над темпами зростання продуктивності праці у 2021 році що є негативним явищем. У 2022 році ситуація змінилася: темп зростання продуктивності праці перевищував темп зростання заробітної плати.

Водночас не можна остаточно стверджувати про зниження ефективності праці у 2021 році. Адже спостерігається не лише підвищення темпів продуктивності праці, але й підвищення рівня заробітної плати працівників. Крім того, можемо мати вплив об'єктивних факторів на вартісний показник продуктивності праці, таких як подорожчання ресурсів, підвищення соціальних стандартів та інше.

Показник зарплатовіддачі за три роки мав позитивну динаміку, але необхідно виявляти причини зниження.

Рентабельність витрат на заробітну плату працівників ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки зростає у абсолютних показниках у 2 рази, а у 2022 році даний показник суттєво знизився. Це відбулося через зниження чистого прибутку при зростанні фонду оплати праці у 2022 році.

Фінансова продуктивність одного працівника зростає у 2021 році і свідчить про збільшення частки чистого прибутку, що приходить на одного працівника. Наступний, 2022 рік, так, як і попередній показник має динаміку до зниження через зниження розміру чистого прибутку.

Аналіз показав, що на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки відбулося зниження показників рентабельності. Не виключенням став і показник рентабельності персоналу.

Комплексний аналіз показників ефективності праці по підприємству за 2020-2022 роки показав наступні результати. Коефіцієнт валової продуктивності праці має тенденцію до зростання. Така динаміка є позитивною.

Коефіцієнт вартісної продуктивності праці також зростає. Значення коефіцієнта економічної ефективності праці протягом 2020-2022 років має не сталу динаміку до зниження, що є негативним фактором. Величина середніх витрат на оплату праці на товаристві за 2020-2022 роки мали сталу динаміку до

збільшення.

Розрахунки показали, що основним резервом підвищення рівня продуктивності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки у 2023 році є збільшення питомої ваги робітників у складі працівників.

Визначено вплив факторів на рентабельність персоналу. Найбільший (негативний) вплив маємо за рахунок зниження рентабельності продажу.

На основі проведеного аналізу ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» сформульовано основні напрями її підвищення.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У першому розділі досліджені теоретичні та методичні засади оцінювання ефективності праці персоналу як основної складової системи його управління. Визначено сутність, завдання та напрями підвищення ефективності праці. Розглянули методичні підходи до її оцінювання.

Проаналізовані показники оцінки ефективності праці. Вивчення методів та показників оцінювання ефективності праці на підприємстві є актуальним, оскільки пов'язане з оцінюванням ефективності діяльності підприємства в цілому та обумовлено інтересом до вирішення проблеми підвищення ефективності управління персоналом.

Наразі не існує єдиного підходу до оцінювання ефективності праці персоналу, оскільки процес трудової діяльності тісно пов'язаний з виробничим процесом і його кінцевим результатом в практиці підприємницької діяльності. Тому аналіз та оцінка ефективності праці та результативності діяльності персоналу повинна стати процесом формування взаємодії сукупності фізичних, психологічних, особистісних і професійно-кваліфікаційних якостей працівників підприємства, які забезпечують функціонування підприємства на ринку.

У другому розділі розглянуто проблеми та перспективи розвитку агропромислового комплексу України, організаційно-правові засади об'єкта дослідження, а саме, ТОВ «Агрофірма «ім. Довженко», виконаний аналіз основних економічних та фінансових показників його діяльності. Основною метою ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» є отримання максимального прибутку від виробництва сільськогосподарської продукції, її переробки та подільшої реалізації.

Аналіз обсягів реалізованої продукції ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки дозволяє зробити висновок про їх зростання по основним видам діяльності. Протягом трьох років обсягів реалізації за вирощуванням зернових культур. Розведення великої рогатої худоби молочних порід дало

збільшення обсягів виробництва за 2020-2022 роки на 188533,00 тис.грн.

Переважно за всіма видами діяльності на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» даний показник має позитивну динаміку. Виключенням стали діяльність із розведення інших тварин (зменшення на 1301,20 тис.грн). Стабільним зростанням характеризуються такі види діяльності як вирощування зернових культур, розведення ВРХ та оптова торгівля. В той же час аналіз показав, що такі види діяльності як розведення інших тварин та виробництво мяса, потребують виявлення причин нестабільної динаміки за 2020-2022 роки.

Проаналізовано динаміку у структурі. Зростає частка від розведення ВРХ за три роки зростання на 2,64%. В той же час частка вирощування зернових культур зменшується на 29,88% за три роки за рахунок зменшення у 2021 році на 2,27% та на 1,74% – у 2022 році.

Проведений аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «Агрофірма «ім.Довженка» за 2020-2022 роки показав підвищення обсягів реалізації продукції, економічних показників діяльності у абсолютних показниках, але спад фінансових результатів а саме чистого прибутку та рівня рентабельності.

На рівень ефективності праці впливають як виробничі та соціальні фактори. До таких відносять: рівень працездатності, якість праці, умови відтворення робочої сили та інші. Ефективне використання усіх видів виробничих ресурсів є однією із більш важливих умов ефективного функціонування товариства.

За результатами аналізу середньої кількості відпрацьованого часу за рік одним працівником можна зробити висновок, що за умови покращення використання фонду робочого часу можливе подальше зростання рівня продуктивності праці персоналу підприємства.

При проведенні аналізу ефективності праці важливим є аналіз співвідношення між темпом зростання середньої заробітної плати й темпами росту продуктивності праці. Спостерігається перевищення темпів зростання рівня оплати праці над темпами зростання продуктивності праці у 2021 році

що є негативним явищем. У 2022 році ситуація змінилася: темп зростання продуктивності праці перевищував темп зростання заробітної плати.

Водночас не можна остаточно стверджувати про зниження ефективності праці у 2021 році. Адже спостерігається не лише підвищення темпів продуктивності праці, але й підвищення рівня заробітної плати працівників. Крім того, можемо мати вплив об'єктивних факторів на вартісний показник продуктивності праці, таких як подорожчання ресурсів, підвищення соціальних стандартів та інше.

Показник рентабельності персоналу є суттєвим показником для оцінки ефективності його використання на підприємстві. Аналіз показав, що на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки відбулося зниження показників рентабельності. Не виключенням став і показник рентабельності персоналу.

Проведено комплексний аналіз показників ефективності праці по підприємству за 2020-2022 роки, що допоможе виявити резерви та розробити шляхи підвищення рівня ефективності праці на підприємстві

Одним з основних показників, що характеризують ефективність праці на підприємстві, є продуктивність праці. Саме тому детально проведено дослідження визначення факторів впливу на середньорічну продуктивність праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2020-2022 роки.

Розрахунки показали, що основним резервом підвищення рівня продуктивності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за 2021-2022 роки у 2023 році є збільшення питомої ваги робітників у складі працівників.

Підвищення рівня продуктивності праці дозволить покращити фінансові показники ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка», а саме, прибуток. У 2022 році сумарний вплив факторів на рентабельність персоналу в сумі складає (-416,60) тис.грн. Найбільший (негативний) вплив маємо за рахунок зниження рентабельності продажу.

На основі проведеного аналізу ефективності праці на ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» сформульовано основні напрями її підвищення.