

Вінницький національний технічний університет  
(повне найменування вищого навчального закладу)  
Факультет менеджменту і інформаційної безпеки  
(повне найменування факультету)  
Кафедра економіки підприємства та виробничого менеджменту  
(повна назва кафедри)

**МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВИХ  
РЕСУРСІВ ДОЧІРНЬОГО ПІДПРИЄМСТВА «ВІННИЦЯХЛІБ»**

Виконала: студентка групи МПОУ-20мз  
спеціальності 073 – Менеджмент  
(шифр і назва напрямку підготовки, спеціальності)

Таранюк Ю.Я.

(прізвище та ініціали)

Керівник: Завідувач кафедри, к.е.н.,  
професор каф. ЕПВМ

Лесько О.Й.

(прізвище та ініціали)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

Опонент: к.е.н., доцент кафедри ММЕ

Вітюк А.В.

(прізвище та ініціали)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

**Допущено до захисту**

Завідувач кафедри ЕПВМ

к.е.н., проф. кафедри

Лесько О.Й.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

Вінниця –2022 рок

Вінницький національний технічний університет  
Факультет менеджменту та інформаційної безпеки  
Кафедра економіки підприємства та виробничого менеджменту  
Рівень вищої освіти другий (магістерський)  
Галузь знань – 07 Управління і адміністрування  
Спеціальність – 073 Менеджмент  
Освітньо-професійна програма – Менеджмент підприємств, організацій і утанов

ЗАТВЕРДЖУЮ  
завідувач кафедри ЕПВМ,  
к.е.н., професор Лесько О.Й.

« 25 » 01 2022 р.

## ЗАВДАННЯ НА МАГІСТЕРСЬКУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Таранюк Юлії Ярославівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Вдосколання управління використанням трудових ресурсів дочірнього підприємства «Вінницяхліб»»»

керівник роботи: зав кафедри ЕПВМ, к.е.н., професор Лесько Олександр Йосипович

затверджені наказом вищого навчального закладу від “ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2022 року № \_\_\_

2. Строк подання студентом роботи: травень 2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: Фінансова звітність «Вінницяхліб» за 2018-2020 рр.; методичні вказівки, підручники, навчальні посібники, наукові статті.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: теоретичні основи використання трудових ресурсів України; рівень забезпечення виробничими ресурсами та аналіз фінансовий стан ДП «Вінницяхліб»; рекомендації та пропозицій щодо управління використанням інноваційного процесу ДП «Вінницяхліб» для вдосконалення результатів діяльності трудових ресурсів ДП «Вінницяхліб».

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):

рисунки структура населення, система показників продуктивності праці, система показників ефективності використання трудових ресурсів, структура та динаміка змін обсягів реалізації продукції ДП «Вінницяхліб», динаміки змін основних фінансово-економічних показників досліджуваного підприємства, аналіз використання трудових ресурсів, якісних та віковий склад трудових ресурсів підприємства, співвідношення темпів росту продуктивності і оплати праці ДП «Вінницяхліб»; план рекомендацій та інше.

6. Консультанти з розділів роботи:

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Спеціальна частина	к.е.н., професор Лесько О.Й.	31.01.2022	2022

7. Дата видачі завдання «31» січня 2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Формування та затвердження теми магірської кваліфікаційної роботи (МКР)	31.01.2022 р.	
2	Виконання спеціальної частини МКР Перший рубіжний контроль МКР (1-й розділ МКР)	Лютий-березень 2022 р.	
3	Виконання спеціальної частини МКР Другий рубіжний контроль МКР (2-й розділ МКР)	Березень-квітень 2022 р.	
4	Виконання спеціальної частини МКР Третій рубіжний контроль МКР (3-й розділ МКР)	Квітень-травень 2022 р.	
5	Нормоконтроль. Попередній захист МКР	Травень 2022 р.	
6	Рецензування МКР	06.06.2022 р.	
7	Захист МКР	червень 2022р. за графіком кафедри	

Студент

\_\_\_\_\_

(підпис)

Таранюк Ю.Я.

Керівник роботи

\_\_\_\_\_

(підпис)

Лесько О.Й.

## АНОТАЦІЯ

УДК 331.104 Таранюк Ю.Я. «Вдосколення управління використанням трудових ресурсів дочірнього підприємства "Вінницяхліб"». Магістерська кваліфікаційна робота зі спеціальності 073 – Менеджмент, освітня програма – менеджмент підприємств, організацій і установ. Вінниця: ВНТУ, 2022. 99 с.

На укр. мові. Бібліогр.: 35 назв; рис.: 14; табл. 16.

В роботі розглянуто теоретичні основи використання трудових ресурсів в Україні. Досліджено сучасний стан використання трудових ресурсів у дочірньому підприємстві "Вінницяхліб".

Розробка рекомендацій та пропозицій щодо удосконалення управління використанням трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб».

Ключові слова: кадровий та трудовий потенціал, трудові ресурси, структура населення, ефективність.

## ABSTRACT

UDC 331.104 Taranyuk Yu.Ya. Improving the management of labor resources of the subsidiary "Vinnytsiahlib". Master's thesis in the specialty 073 - Management, educational program - Management of enterprises, organizations and institutions. Vinnytsia: VNTU, 2022. 99 p.

In Ukrainian language. Bibliogr. : 35 title; fig. : 14; table 16.

The theoretical bases of labor resources use in Ukraine are considered in the work. The current state of labor resources use in the Vinnytsiahlib subsidiary has been studied.

Development recommendations and proposals for improving the management of human resources in SE "Vinnytsiahlib".

Recommendations for increasing the innovation process of the researched enterprise have been developed.

Keywords: personnel and labor potential, labor resources, population structure, efficiency.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ .....	6
1.1.Формування та використання трудового потенціалу України .....	6
1.2. Демографічна ситуація та зайнятість населення регіону.....	17
1.3.Методика дослідження використання трудових ресурсів.....	27
Висновки до розділу 1.....	36
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У ДП «ВІННИЦЯХЛІБ» .....	37
2.1.Рівень забезпечення виробничими ресурсами та фінансовий стан ДП «Вінницяхліб» .....	37
2.2.Наявність і рівень використання трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб».....	47
2.3.Сучасний стан матеріального стимулювання працівників підприємства.....	56
2.4.Ефективність використання трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб».....	63
Висновки до розділу 2.....	66
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У ДП «ВІННИЦЯХЛІБ».....	68
3.1.Формування мотиваційного механізму підвищення ефективності праці і управління.....	68
3.2.Напрямки вдосконалення соціально - трудових відносин.....	81
3.3.Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів та їх макетування .....	85
Висновки до розділу 3.....	92
ВИСНОВКИ.....	93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	96
ДОДАТОК А Протокол перевірки кваліфікаційної роботи .....	100
ДОДАТОК Б Технічне завдання.....	101

## ВСТУП

На етапі розвитку економіки України особливо великого значення набувають питання ефективного використання існуючого виробничого потенціалу, його вдосконалення. Це є досить важливим саме тому, що виробничий потенціал в Україні протягом тривалого періоду перебував у стані глибокої економічної кризи, і сьогодні актуальним завданням є відродження та стабілізація виробничого потенціалу, пошук надійних можливостей його ефективного використання.

Проблема розвитку виробничого потенціалу складається з технічного, економічного та соціального аспектів, які, у свою чергу, повинні розглядатися з різних рівнів управління: народногосподарського, галузевого та регіонального. Докорінна перебудова економіки України неможлива без нових науково обґрунтованих методичних та практичних рекомендацій з розвитку та ефективного використання виробничого потенціалу та його складових, тому необхідне комплексне дослідження цієї проблеми.

Особливе місце в структурі виробничого потенціалу підприємства посідають трудові ресурси. Працівники з їх знаннями та навичками праці відіграють найбільшу значну роль у виробництві продукції. Тому одним з найважливіших напрямів територіального управління є управління трудовими ресурсами, яке обов'язково має бути органічно пов'язане з усім комплексом систематичних перетворень, спрямованих на економічне зростання.

Трудові ресурси є надзвичайно важливою складовою частиною продуктивних сил суспільства. Тільки людському ресурсу властивий процес самовдосконалення. Тому для кожної галузі економіки країни людини була, є і залишається надалі головною продуктивною силою та джерелом розвитку науково-технічного прогресу. Будь-яке підприємство може ефективно працювати за умови, якщо воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру.

Методологічні, методичні і прикладні питання, які пов'язані з використанням трудових ресурсів вже тривалий час перебувають у центрі зору вітчизняних учених: Д.П. Богині, В.І. Герасимчука, І.С. Кравченка, Н.А. Табачкової, М.И. Маліка, О.О. Шапурова, О. Шпикуляка та ін.

Метою роботи є глибокий аналіз існуючого стану використання трудових ресурсів на прикладі дочірнього підприємства «Вінниця хліб» та визначення шляхів вдосконалення організації і підвищення ефективності їх використання.

Досягнення поставленої мети зумовило вирішення таких основних завдань: розкрити економічну сутність та необхідність трудових ресурсів для розвитку економіки країни; дослідити сучасні методи стимулювання працівників; проаналізувати сучасний стан забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та визначити ефективність їх використання; визначити основні проблеми, пов'язані з рівнем забезпечення та використання трудових ресурсів підприємства та запропонувати шляхи їх вирішення.

Об'єктом дослідження роботи є розвиток трудових відносин у дочірньому підприємстві «Вінницяхліб».

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні рекомендації щодо вдосконалення організації використання виробничого потенціалу та трудових ресурсів.

Наукова новизна роботи полягає в удосконаленні мотиваційного механізму підвищення ефективності праці що сприятиме вдосконаленню системи мотивації трудової діяльності персоналу.

Практична цінність полягає у тому, що в роботі запропоновано основні напрямки підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Апробація результатів дослідження. Наукові положення основних результатів дослідження та їх практичне застосування обговорювалися на Всеукраїнській конференції «Молодь в науці: дослідження, проблеми, перспективи» (МН-2022) [34].

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

#### 1.1. Формування та використання трудового потенціалу України

Адаптація національної економіки до ринкових умов неминуче призводить до значних змін у використанні трудових ресурсів.

Поняття «потенціал», за визначенням енциклопедії, як соціально - економічна категорія в широкому розумінні, означає можливості, наявні сили, запаси або засоби, що можуть бути використані. В конкретнішому розумінні це можливості окремої особи, групи людей або суспільства в цілому, в певній, конкретно визначеній галузі, де воно набуває конкретного наповнення і відповідного змісту.

Взаємодія складових економічного потенціалу відбувається через працю, тобто цілеспрямовану трудову діяльність людини для створення споживчих вартостей, засобів до життя. Цей процес можна відобразити, на думку Якуби К. І., так: з одного боку - людина і її праця, з другого - природа і її матеріали [60,64]. Тому Уїльям Петті називав “працю батьком багатства, а землю її матір’ю”, оскільки споживна вартість завжди містить у собі її природний субстрат. Як доцільна діяльність, спрямована на освоєння елементів природи в тій чи іншій формі, праця виступає природною основою людського існування, умовою обігу речовин між людиною і природою, незалежною від будь-яких соціальних форм.

Формування трудового потенціалу здійснюється під прямим та опосередкованим впливом різних факторів, пов’язаних з характером розвитку суспільно - політичного ладу, формами власності, галузевою специфікою певного сектора економіки.



Поняття “трудоий потенціал” здебільшого трактується як можливість окремої людини, суспільства, держави, що можуть бути реалізовані у певній сфері діяльності.

Панкратов А. вважає, що “трудоий потенціал” - це можливість суспільства використовувати живу працю у просторі в часі. А. Г.Новицький включає в дану категорію не лише загальну чисельність індивідуальних робочих сил, але й час їх трудового життя, протягом якого вони можуть брати участь у суспільній праці.

Більш конкретне визначення трудового потенціалу, на нашу думку дає В. М. Попов, який розглядає трудоий потенціал, як здатність частини сільського населення та можливості залученої маргінальної робочої сили за певних умов реалізувати свої здібності до праці в даній сфері. Оскільки трудоий потенціал аграрного виробництва є складовою трудового потенціалу села, то основою його формування є сільське населення.

Як відмічають М. І. Малік і О. Г. Шпикуляк, кадровий (трудоий) потенціал доцільно розглядати у широкому плані: як людський потенціал, як людський розвиток. Крім того, особливості стосовно кадрового і трудового потенціалу полягають в тому, що “трудоий потенціал” має територіальну прив’язку та являє собою сукупність кількісних та якісних характеристик економічно активного, працездатного населення певної території, які визначають можливості цієї категорії населення виконувати відповідні види робіт, тобто виступати в ролі потенційних працівників; “кадровий потенціал підприємства “ - це сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу, зайнятого на підприємстві, куди відносять кількість працівників, їх вік, стать, освітній рівень та професійно - кваліфікаційні здібності, які за наявності певних можливостей дозволяють виконувати відповідні роботи [25,6].

ІІ. Шаульська визначає трудоий потенціал як інтегральну сукупність можливостей населення здійснювати трудову, у т.ч. підприємницьку, інноваційну діяльність суб’єктів.

За визначенням В.В. Адамчука, О.В. Ромашова, М.Є. Сорокіної трудовий потенціал - це гранична величина можливої участі працюючих у виробництв, з врахуванням їх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. Вони розрізняють трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал суспільства, пропонуючи систему показників трудового потенціалу на різних рівнях.

Трудові ресурси є надзвичайно важливою складовою частиною продуктивних сил суспільства. Тільки людському ресурсу властивий процес самовдосконалення. Тому для кожної галузі економіки країни людина була, є і залишається надалі головною продуктивною силою та джерелом розвитку науково-технічного прогресу. Що ж до сільського господарства, то земля, основні і оборотні фонди та трудові ресурси складають сукупний ресурсний потенціал будь-якого аграрного підприємства, а ефективність його використання визначає результати господарювання. Будь-яке аграрне підприємство може ефективно працювати за умови, якщо воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру.

Категорія «трудові ресурси» визначається як якісною ознакою (наявність працездатності), так і кількісними характеристиками (демографічні ознаки, чисельність, розподіл по регіонах).

Таким чином, є всі підстави стверджувати, що трудові ресурси - це перш за все кількісний показник, який фіксує чисельність наявного працездатного населення на території країни, адміністративно-територіальної одиниці або в підприємстві.

По-різному також трактують поняття трудового потенціалу. Щодо сутності, то його слід розглядати як трудові можливості країни (галузі, території, підприємства, працівника), наявні в даний час і передбачувані на перспективу, які сформовані й формуються у певних виробничих відносинах та умовах відтворення і характеризуються певною сукупністю кількісних та якісних ознак.

Щодо кількісних характеристик трудового потенціалу, В. Стешенко зазначає, що, визначаючи чисельність трудових ресурсів, ми встановлюємо не величину трудового потенціалу, а сукупність його носіїв, обчислюємо сукупність працездатних індивідів, іншими словами, «трудоий потенціал» - такий життєвий потенціал, що може бути реалізований у сфері трудової діяльності за конкретного рівня зайнятості й смертності. Основна відмінність такого визначення, порівняно з іншими, полягає, насамперед, у тому, що воно містить у собі критерії виміру ресурсів живої праці.

С. Пирожков вважає, що трудоий потенціал неправомірно зводити лише до трудових ресурсів і робочої сили, адже людина у своїх суспільних проявах виявляє всі якісні характеристики своєї особи. На думку автора, під трудовим потенціалом розуміється «розвинута в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик трудоактивного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин по участі у процесі праці й суспільної діяльності».

Відповідно до вищевикладеного, а також керуючись співвідношенням понять ресурси і потенціал, вважаємо за доцільне сформулювати відмінність понять наступним чином. Трудові ресурси характеризують у першу чергу процес формування трудового потенціалу з точки зору кількості активних агентів трудової діяльності. Трудоий потенціал - ширше поняття, яке віддзеркалює не тільки, а іноді й не стільки кількісний бік справи, а й якість ресурсів, їхню заінтересованість у підвищенні результатів виробництва, а також інші фактори, сукупність яких може суттєво впливати на результати діяльності людей.

На думку Дієсперова В. С. формування і використання трудових ресурсів у сільському господарстві має певні особливості. Серед цих особливостей не тільки традиційна сезонність виробництва, залежність його результатів від природних умов, а й незначний рівень пропозиції

висококваліфікованої робочої сили та молодих працівників, домінування моно галузевої структури попиту, високий рівень само зайнятості та зниження рівня життя сільського населення.

Функціонування трудового потенціалу в Україні, відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується такими обставинами :

1. Економічною кризою, зниженням рівня виробництва, наслідком яких стало зростання рівня безробіття і звуженням можливостей працевлаштування.

2. Низьким рівнем оплати праці, розчаруванням населення в докладанні праці на підприємствах.

3. Потребою зміни принципів соціальної політики держави: орієнтацію на активізацію поведінки всіх верств суспільства, подолання пасивного очікування допомоги держави.

Необхідно зазначити, що кількісні характеристики трудового потенціалу пов'язані з демографічними процесами, з показниками відтворення працездатного населення. Стосовно трудового потенціалу аграрного виробництва, то він визначається чисельністю працівників усіх підприємств аграрної сфери, а також кількістю населення (переважно селян), яке з певних причин не зайняте у процесі виробництва, але володіє здатністю до праці і за відповідних умов може реалізувати цю здатність для створення матеріальних, інтелектуальних та духовних цінностей. На нашу думку, в сукупності найважливіших кількісних характеристик використання трудового потенціалу аграрної сфери слід виділити: структуру зайнятості в сільському господарстві, динаміку змін у сфері зайнятості населення в аграрному виробництві, трудову активність сільського населення, кількість робочого часу, який може бути відпрацьований працездатними особами.

Можливості діяльності організації визначаються сукупністю наявних ресурсів, тобто виробничим потенціалом. Як зазначено в економічній

енциклопедії, потенціал виробничий - 1) реальний обсяг продукції, який можна виготовити за повного використання наявних ресурсів; 2) наявні та потенційні можливості виробництва, забезпеченість його певними видами ресурсів. Серед різного роду ресурсів (потенціалів) першість належить трудовому, який є частиною виробничого потенціалу, адже його сутність втілена в кількісних і якісних характеристиках персоналу як визначального фактора виробництва.

Формування понятійного апарату певної галузі знань - це складний і, що не менш важливо, далеко неодномоментний акт. До того ж він відбувається не тільки в межах науки в цілому, а й у межах її складових, зокрема окремих теорій. Серед останніх, сукупність яких визначає зміст аграрної економічної науки, дедалі більшої актуальності набуває теорія трудового потенціалу, у структурі якої існує ціла родина взаємопов'язаних, але разом із тим відмінних за своєю сутністю та змістом понять: робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський капітал. Незважаючи на те, що процес формування цієї теорії відбувається вже впродовж тривалого часу, далеко ще не всі питання, що виникають при цьому, до кінця з'ясовані. Існують певні суперечності у трактуванні багатьох понять, зокрема тих, на яких базується зазначена теорія. Це ускладнює процес досліджень, знижує рівень їх результативності.

Одне з питань полягає в тому, наскільки відмінні між собою зазначені поняття, а також у чому знаходить свій вираз відмінність, якщо вона існує. Відповідаючи на нього слід зазначити, що останнім часом з'явилася велика кількість праць, присвячених розгляду зазначеного понятійного апарату, а особливо поняттям трудового потенціалу і людського капіталу, в яких на високому теоретико-методологічному рівні розглядається їх зміст. Проте, як правило, не аналізуються відмінності між ними.

Виходячи з вищевикладеного, нами було поставлено за мету узагальнити визначення понять, які становлять теорію трудового потенціалу, а також запропонувати власне (авторське) трактування їх змісту та співвідношення між ними.

Узагалі економічна наука широко використовує терміни «потенціал» і «ресурси». Зазначимо, що ресурси (кошти, запаси, можливості, джерела чогось) розглядаються як основний елемент потенціалу. Поняття «потенціал» у різних джерелах визначається неоднаково.

Групууючи існуючі тлумачення, слід підкреслити такі моменти, які визначають потенціал. По-перше, це сукупність наявних ресурсів (які мають кількісні та якісні характеристики) незалежно від того, використовуються вони в даний момент чи ні. По-друге, це ресурси, які за певних умов ефективно використовуються. Наступним кроком дослідження логічно розглядати з'ясування співвідношення понять «трудові ресурси» і «трудовий потенціал». Слід зазначити, запропонована велика кількість визначень трудових ресурсів.

Трудові ресурси - це працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, може виробляти матеріальні блага і надавати послуги.

Узагальнюючи думку О. Шапурова, трудові ресурси - основа продуктивних сил суспільства, оскільки вони є виробниками матеріальних благ. Трудові ресурси необхідно розглядати як самостійну економічну категорію, в змісті якої відображається розвиток і функціонування суспільно-економічні формації. Трудові ресурси виступають носіями (суб'єктами) відносин, які складаються в процесі їх формування, розподілу та використання. Це примушує розглядати трудові ресурси і як соціально-економічну категорію, і як планово-обліковий показник.

Причинами скорочення робочої сили на селі на думку, О. Ю. Чугай, І.В.Казакової є: по - перше, кризова демографічна ситуація, що характеризується зниженням народжуваності, різким зниженням природного приросту населення, низьким рівнем тривалості життя, високою дитячою смертністю. По - друге, міграція сільського населення, переважно людей активного віку, молоді. В Україні щороку з аграрної сфери економіки вибуває в середньому 100 тис. працюючих. За період з 2018 - 2020 рр.

економічна активність працездатного населення, що мешкає у сільській місцевості, становила 65,5 %.

Згідно досліджень Бойченка Е., високий і постійно зростаючий рівень старіння робочої сили (у середньому по Україні кожна п'ята економічно активна особа - старша п'ятдесяти років, а кожна чотирнадцята - старша працездатного віку) створює певні перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили, запровадження новітніх технологій і відповідної перекваліфікації працівників.

Відповідно до класифікації за оцінкою демографічної старості населення України слід вважати «старим». Головним чинником демографічного старіння населення України є зменшення народжуваності, що зберігається впродовж тривалого періоду. Це впливає на природний рух населення. Надалі очікується збільшення демографічного навантаження на населення працездатного віку, тому що частка населення цих вікових груп у загальній чисельності населення поступово знижується, а питома вага чисельності осіб пенсійного віку постійно збільшується.

Погоджуючись з Капченко, Р.Л., слід зазначити, що процес старіння населення несе у собі велику небезпеку відтворення трудового потенціалу у майбутньому. Зменшення народжуваності зараз призведе через покоління до зменшення кількості населення репродуктивного і працездатного віку, тобто закладається негативна динаміка. Тому ми вважаємо, що вирішувати проблему потрібно якнайшвидше і на всіх рівнях: загальнодержавному, регіональному, місцевому.

Причина такого явища криється в відсутності можливостей працевлаштування та незадовільній якості середовища життєдіяльності, в зв'язку з чим, відбувається інтенсивна міграція освіченої й конкурентоспроможної частини селян, погіршується забезпеченість працівниками агропромислових та інших підприємств і закладів, розташованих у сільській місцевості, посилюється небажання молоді постійно проживати на селі, про що свідчить, зокрема, падіння інтересу до

сільськогосподарської освіти. Продовжує думку Махсма М., вважаючи, що процес зростання частки міського населення є об'єктивною закономірністю, але вплив населення з аграрного сектору має відбуватися поступово, з розвитком НТП, підвищенням ефективності сільськогосподарського виробництва, зростання продуктивності праці в галузях і розвитком наукомістких галузей, здатних поглинути вивільнену робочу силу.

Важливим аспектом трудового потенціалу є його якість. Як зазначає Щербак В. В., якість трудового потенціалу обумовлюється високим рівнем професійної підготовки, який дозволяє визначити ступінь забезпеченості економіки кваліфікованими кадрами.

Цінність професійної освіти виявляється у відповідності отриманих знань і вмінь роботі, що відкриває можливості набуття вищого рівня професіоналізму, сприяє підвищенню продуктивності праці. Менше половини опитаних (30%) повністю використовують отримані професійні навички у роботі (серед регіонів України їх кількість найбільша у Чернівецькій області - 55,6%, найменша у Запорізькій - 22,3%), 42% - значною мірою, 15% - наполовину, 9 і 5% - незначно і зовсім не використовують. Із підвищенням освітнього рівня зростає показник використання трудового потенціалу: повністю використовують знання 36% працівників з вищою освітою і 24% із загальною середньою.

Найбільш важливими якісними характеристиками трудового потенціалу слід визнати: стать, вік, фізичний стан здоров'я носіїв робочої сили, загальноосвітній, професійно - кваліфікаційний та соціально - мотиваційний рівні, що визначаються станом соціальної зрілості, економічними і духовними потребами населення, його менталітетом.

У підвищенні якості трудового потенціалу села важливе значення має освіта. Бутенко В. М., наголошують, що згідно із законодавством України, не менш як 10% від ВВП має спрямовуватися на фінансування сфери освіти, однак фактично цей показник коливається від 4 до 5,6% ВВП. На думку Щербак В. В., якість трудового потенціалу, передусім визначається станом



здоров'я населення. Лише здорове, фізично, емоційно і духовно розвинене суспільство може задовольнити потреби держави в інноваційному розвитку, сталості соціально-економічних перетворень.

Провівши дослідження в цьому напрямку, Якуба К., вказує на погіршення репродуктивного здоров'я сільських жінок та трансформація їх демографічного ідеалу - уявлення щодо оптимальної кількості дітей у сім'ї. Як показали результати дослідження, демографічна поведінка практично всіх (96,7%) селянок спрямована на дітородну сім'ю. Репродуктивна установка переважної більшості сільських жінок (80,4%) спрямована на 2-3 дітей. Фактично (67,9%) жінок мали дво-, тридітну сім'ю.

Отже, з певних причин 12,5% осіб, які планували мати у своїй родині 2-3 дітей, не реалізували своїх демографічних намірів і задовольнилися меншою їх кількістю, водночас кількість жінок з однією дитиною зросла в 3,6 рази, порівняно з плановими намірами, а бездітними залишилося 9,4% селянок проти 3,3% селянок, які планували бездітну сім'ю.

Нині особливо інтенсивно трансформується демографічний ідеал сім'ї в напрямі зменшення дітності - 80% молодят планують одnodітну сім'ю, половина з них через матеріальні труднощі відкладають народження дитини на невизначений строк.

Підсумовуючи ситуацію, яка склалася в сільській місцевості України Єрмаков О. вказує, що відтворення людських ресурсів на селі потребує комплексного вирішення таких питань, як зростання доходів працівників аграрної сфери, підвищення рівня їх життєдіяльності, розвиток соціальної сфери і задоволення соціальних потреб сільських мешканців. Все це в кінцевому підсумку буде сприяти ефективному використанню трудових ресурсів аграрних підприємств і підвищенню ефективності їх господарювання.

Серед інших особливостей сільського ринку праці, що обмежує його розвиток, можна вказати на не компактність розподілу сільського населення по території, нерозвиненість і високу вартість транспортних послуг, що

робить його недоступним для більшості жителів. Сільські жителі можуть шукати роботу тільки в межах пішохідної віддаленості. Близько 6 % сільських населених пунктів не мають автобусного сполучення.

Таким чином, аналіз трудового потенціалу села показав на низку негативних тенденцій - скорочення чисельності населення, у тому числі населення працездатного віку, зниження тривалості життя і стрімке падіння народжуваності, зростання частки осіб похилого віку і зменшення чисельності працездатного населення, погіршення стану здоров'я людей, що призводять до зменшення середньої тривалості життя населення, від'ємне сальдо міграції.

Так як трудовий потенціал є найціннішим ресурсом суспільства, який потрібно зберігати і примножувати, необхідним є його дослідження не тільки на національному, але і на регіональному рівні.

Для того, щоб у нових ринкових умовах перетворити живий виробничий потенціал суспільства в міцну творчу силу і направити її на вирішення економічних і соціальних завдань, необхідно посилити взаємодію та ступінь впливу якості трудових ресурсів і ринку праці.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що сучасний стан розвитку суспільства вимагає особливої уваги до формування та ефективного використання трудового потенціалу.

Особливо гострою, в силу дії ряду обставин, ця необхідність відчувається сьогодні. А вона може реалізуватися в двох площинах: конкретно-економічній та теоретико-методологічній. У другому випадку в центрі уваги опиняється теорія трудового потенціалу та її складові, в якому чільне місце відводиться понятійному апарату.

## 1.2. Демографічна ситуація та зайнятість населення регіону

Необхідною умовою реалізації трансформаційних перетворень, основою соціально-економічного розвитку аграрного виробництва є сталість соціально-демографічних процесів на селі. Прискорені темпи урбанізації, адміністративно-територіальні перетворення сільських населених пунктів на міські призвели до поступового розвалу соціально-економічного стану сільських територій, що стало основою формування негативних процесів загострення демографічної кризи, а саме зменшення народжуваності, від'ємного приросту сільського населення, міграційних процесів. Усе це суттєво відобразилося на формуванні кадрового потенціалу аграрних підприємств, оскільки демографічна ситуація села є одним із основних факторів, які впливають на відтворення робочої сили.

Зміни відбулися на всіх стадіях відтворення трудових ресурсів, починаючи з відтворення та розподілу й закінчуючи їх використанням. Так, на фазі формування почалися процеси поступового зменшення приросту сільського населення, кількості дитячих садків, навчальних закладів, що в свою чергу позначилося як на кількісному, так і якісному відновленні потенційної частини населення. На фазу розподілу, безперечно, вплинули міграційні процеси, небажання молоді працездатного віку працювати в аграрній сфері, пошук привабливіших способів одержання доходів. На стадії використання теж не обійшлося без змін, виникли процеси перерозподілу робочої сили до більш дохідних і перспективних видів економічної діяльності. У всій сукупності цих факторів створюється імідж непривабливості аграрної праці [6,13].

Різні регіони країни мають свої особливості розвитку і зміна чисельності трудових ресурсів у кожному окремому взятому регіоні зумовлена впливом різних чинників. Тому доцільно дослідити стан трудових ресурсів у регіональній економічній системі. Недостатньо дослідженими залишаються

також питання, пов'язані із особливостями використання трудових ресурсів саме аграрного регіону.

Основною причиною зменшення чисельності населення в регіоні є перевищення показників смертності над показниками народжуваності. Частка чисельності населення Вінницької області у загальній чисельності істотно не змінилась, залишаючись на рівні 3,6-3,8%.

У сільській місцевості Вінниччини проживає 51,8% населення області (рис. 1.1.). Щодо структури населення Вінниччини, то ми бачимо, що міське населення у працездатному віці займає 53,4%, а сільське - 46,6%.

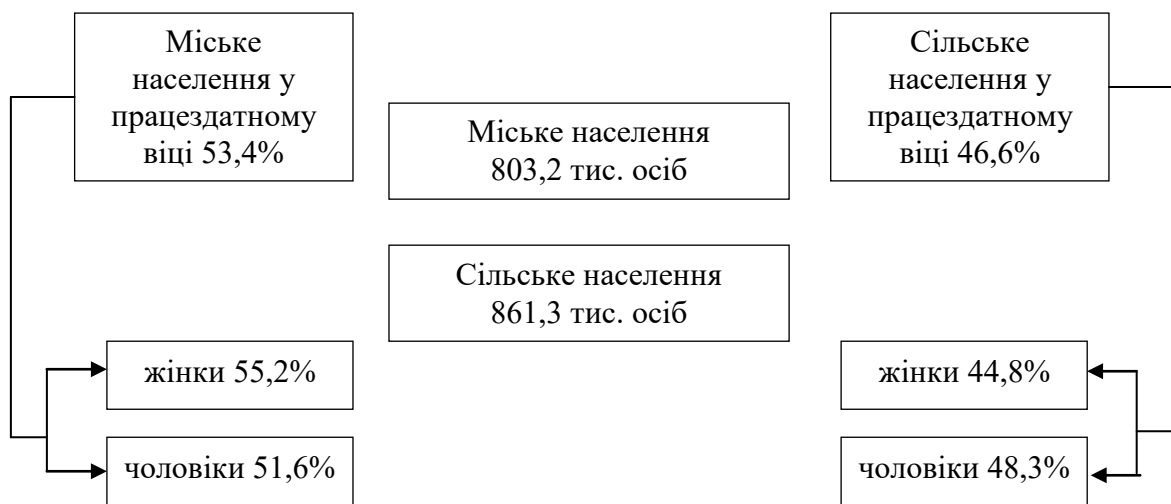


Рис. 1.1. Структура населення Вінниччини

Вінниччина один із небагатьох регіонів України, де сільське населення переважає над міським. Проте останніми роками спостерігається тенденція до зменшення частки сільського населення. Зменшення частки сільського населення зумовлено рядом причин, зокрема: підвищенням показника смертності в сільській місцевості, оскільки велика частина населення - пенсійного та перед пенсійного віку, вплив молоді до міста через неможливість працевлаштування в селі, або кращі умови праці в місті. Зниження чисельності населення працездатного віку і збільшення частки пенсійного віку в сільській місцевості дає змогу зробити висновок про

наявність тенденції до старіння населення Вінницької області, а, отже трудових ресурсів [31].

Відсутність рівнопартнерських міжгалузевих взаємовідносин, умов праці й проживання для жителів міста і села, відношення до аграрного виробництва як до економічного та демографічного донора становлять основу поглиблення демографічної кризи. Неякісна сільська освіта обмежує доступ сільської молоді до здобуття престижних спеціальностей, спрямовує сільську молодь на низькооплачувані роботи в містах і за кордоном.

Міграція активної частини сільського населення збільшує показник старіння, призводить до зростання кількості розлучень, зменшення кількості шлюбів та народжування дітей у сільській місцевості.

Абсолютна чисельність населення залежить від зміни чисельності різних вікових груп. Динаміка чисельності сільського населення за віковими групами показує, що зменшення його відбувається передусім за рахунок прискореного зменшення чисельності дітей віком до 14 років.

За даними Держкомстату України, в 2018 році порівняно з 1990 роком чисельність населення в Україні віком до 14 років скоротилася на 41,3%, від 25-44 - на 9%, від 45-64 років - на 7,6%, тоді як віком 15-24 років населення збільшилося на 2,4% і віком понад 60 років - на 21,6% [31].

Отже, структурні зміни чисельності населення у 2018 році характеризуються зменшенням частки дітей і підлітків до 14,1% та збільшенням питомої ваги населення пенсійного віку до 16,3%. Прискорення темпів зменшення чисельності населення віком до 15 років формують негативні передумови для відтворення кадрового потенціалу в майбутньому.

Молодь найбільш активна, вимоглива, нетерпима частина населення, тому орієнтація її на місто посилюється з року в рік, із покоління в покоління. Все це призводить до занепаду сільських територій, знелюднення сіл, неможливості здійснення відтворювальних процесів на селі.

Демографічна складова формування кадрового потенціалу залежить також від статевої структури населення. Оптимальним для всіх вікових груп

є співвідношення чоловіків і жінок 1:1, що забезпечує процес відтворення, визначає роль статі в суспільстві, впливає на процес формування праці.

Вчені економісти доводять, що людина формується повноцінною, яка складається з дітей батьків і прабабків. У такій сім'ї краще забезпечується процес виховання, сприйняття професійного досвіду, національна спадщина, соціальна поведінка та народна мудрість. Хоча більшість молоді віддає перевагу, навіть при повній фінансовій залежності, відособленому проживанню [28].

Важливо розглянути не тільки фактичні тенденції основних демографічних показників, але і проаналізувати прогноз їх розвитку на майбутнє (до 2050 р.), який був розроблений ученими Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 - Основні параметри комплексного демографічного прогнозу України

Показник	Рік				
	2016	2020	2030	2040	2050
Сумарний коефіцієнт народжуваності	1,3	1,4	1,5	1,5	1,5
Коефіцієнт смертності немовлят, %	10,5	9,4	8,2	7,1	6,0
Середня очікувана тривалість життя, років:					
- жінки	74,0	76,0	78,0	79,0	79,5
- чоловіки	62,2	65,9	68,0	69,7	71,5
Сальдо міграції, тис.осіб	+38	+61	+89	+79	+74
Загальна чисельність населення, тис.осіб на кінець року	45154	42598	40540	38402	36036
Частка осіб у віці 60 років і старше, % на кінець року	20,7	23,2	25,2	28,0	32,5

Аналізуючи основні параметри демографічного прогнозу, можна зробити такі висновки:

1. Сумарний коефіцієнт народжуваності (кількість дітей на одну жінку) прогнозується у 2050 р. на рівні 1,5.

Нині значення цього коефіцієнта становить 1,2, тобто навіть до 2050 р. не буде досягнуто прямого заміщення у відтворенні населення в Україні, адже для цього потрібно, щоб значення цього показника було вище 2. Якщо

менше, то це свідчить, що Україна перетнула межу зниження народжуваності, за якої відбуваються незворотні демографічні та інші пов'язані з цим процеси (наприклад, у 1896-1900 рр. коефіцієнт народжуваності становив 7,5).

2. Середня очікувана тривалість життя в Україні має зрости. Нині вона становить для чоловіків 68,2 року, для жінок 74,1 року. Передбачається, що тривалість життя в Україні зросте до 2050 р. відповідно до 71,5 та 79,5 року.

Тобто очікуване зростання середньої тривалості життя у 2050 р. порівняно з 2007 р. для чоловіків збільшиться на 3,3 років, для жінок - на 5,4 років (еталоном тривалості життя є Японія, де тривалість життя в середньому становить 80 років). Згідно з даними прогнозу, Україні до 2015 р. важко буде досягти середньої тривалості життя понад 75 років, як це передбачено в концепції розвитку світового співтовариства.

3. Загальна чисельність населення в Україні у 2050 р. буде становити лише 36,036 млн. осіб, що на 10,56 млн. осіб менше порівняно з 2007 р. та на 15,86 млн. осіб менше порівняно з 1989 р. Тому смертність буде перевищувати народжуваність, а отже, тенденція до вимирання населення збережеться, хоча цей процес сповільниться.

4. Прогнозована частка осіб у віці 60 років і старше зростатиме з 20,7% у 2016 р. до 32,5% у 2050 р., що негативно позначиться на майбутньому розвитку трудового потенціалу суспільства, адже досить істотно зросте навантаження на працездатне населення (за прогнозом, до 2050 р. на 1000 осіб працездатного віку припадатиме 438 пенсіонерів).

Наведені вище параметри демографічного прогнозу свідчать про покращення основних показників демографічного розвитку країни, але процес депопуляції збережеться, що достатньо негативно вплине на трудовий потенціал суспільства [14].

На сучасному етапі ринкових перетворень важливого значення набуває проблема раціонального використання трудового потенціалу. Для більшості

населення України зайнятість - це головне джерело доходів, від її характеру та сфери залежать інтереси людини, її соціальний статус і спосіб життя.

Зайнятість населення становить необхідну умову для його відтворення, повинна бути гарантом у забезпеченні кожним працівником свого добробуту.

В Україні низька ефективність використання та продуктивність сільської праці, а рівень продуктивності праці в аграрному секторі економіки значно відстає від показників розвинутих зарубіжних країн світу. Але поліпшення даної ситуації можливе. Якщо будуть створені необхідні умови, то рівень продуктивності праці в нашій країні можна підвищити в 4-5 разів. Це дасть змогу поліпшити стан забезпеченості сільського господарства робочою силою [15].

Для сучасного українського села характерне послаблення трудової мотивації працівників. Поліпшення даної ситуації можливе лише у випадку продуктивної зайнятості сільського населення, але її формуванню заважає економічна криза, яка охопила всі сфери й галузі сільського господарства держави.

Мотивація - це спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо.

Оскільки питання ефективного формування системи мотивації до ефективної праці зайнятого населення в наш час є невирішеним, то потрібно розробити напрями розвитку системи відносин у сфері праці, удосконалити існуючу законодавчу та нормативно-правову базу з використанням досвіду країн світу і європейських стандартів, удосконалити організацію оплати праці як важливої складової мотиваційного механізму сільського населення [15].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість - це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству, приносить трудовий дохід у грошовій або іншій формі. Цей закон України передбачає, що добровільна



незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності. Примушування до праці у будь-якій формі не допускається.

Зайнятими економічною діяльністю (зайняті) вважаються особи у віці 15-70 років, які працювали впродовж досліджуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому або натуральному вигляді, працювали індивідуально (самостійно) або в окремих громадян, або у власному (сімейному) підприємстві [25,5].

Праця робітника в сільському господарстві дуже важка й потребує великого напруження усіх духовних і фізичних сил. Для використання цих сил потрібна постійна мотивація до праці, тобто затрачена праця має забезпечувати належний заробіток. За таких умов з особливою гостротою постає питання про пошук мотивів, що спонукали б населення до праці в сільському господарстві. Отже, стан зайнятості у цій галузі вимагає високої трудової й соціальної активності працівників. Подальше погіршення стану зайнятості спонукає до розробки конкретних заходів щодо працевлаштування незайнятого населення.

У розв'язанні проблем працевлаштування незайнятого населення та вироблення стратегії удосконалення його роботи є посилення ролі Державної служби зайнятості. Остання має регулювати ринок праці, забезпечувати розробку програм сприяння зайнятості. Механізм регулювання зайнятості населення повинен діяти за рахунок забезпечення максимальної реалізації трудового потенціалу та досягнення продуктивної зайнятості.

Зростання рівня зайнятості відбулося за рахунок жителів працездатного віку міської місцевості, тоді як у сільській місцевості аналогічний показник знизився.

Найвищий рівень зайнятості населення спостерігається серед осіб віком 30-49 років, а найнижчий - віком 60-70 років і молоді у віці 15-24 роки.

Серед зайнятого населення віком 15-70 років кожен четвертий працював у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві; кожен

п'ятий - у промисловості; кожен сьомий - у торгівлі, на ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку.

Найінтенсивніше збільшення зайнятості спостерігається у фінансовій діяльності, будівництві, торгівлі, освіті, а також у сфері надання комунальних та індивідуальних послуг і операціях з нерухомістю. Водночас зменшення обсягів зайнятості було зафіксоване у сільському господарстві, переробній промисловості, охороні здоров'я та у сфері діяльності готелів і ресторанів [16, 17].

Програма зайнятості населення на 2010-2022 роки визначає основні напрями державної політики зайнятості та відповідні заходи і є інструментом регулювання процесів, які відбуватимуться на національному ринку праці. Але закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» визначає усіх селян, що мають власне господарство або здають в оренду власний земельний пай, «зайнятим населенням». Саме тому системний підхід до політики зайнятості населення в сільськогосподарських регіонах на прикладі Вінницької області може дати поштовх до систематизації хаотично прийнятих доповнень до нормативно-правової бази та дозволить сформувати обґрунтовану концепцію політики зайнятості сільського населення в області [17].

Відповідно до концепції загальнодержавної програми зайнятості населення на 2010-2022 роки відповідальність держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення зумовлює визначення наступних напрямів щодо створення робочих місць:

- встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств усіх форм власності, на яких створюються нові робочі місця;
- надання державної підтримки підприємствам у депресивних регіонах;
- надання державної підтримки сільськогосподарському товаровиробнику шляхом проведення відповідної цінової та кредитної

політики, розвитку несільськогосподарських видів економічної діяльності, зокрема рекреаційно-туристичного підприємництва;

- підтримку самостійної зайнятості населення та розвитку підприємництва;

- створення робочих місць для зайнятості в умовах неповного робочого часу та на умовах аутсорсингу;

- розвиток сезонних робіт;

- впровадження системи лізингу робочої сили [18].

Але такі позитивні плани не можуть бути реалізовані, якщо врахувати, що відповідно до ст. 8 Закону «Про особисте селянське господарство», члени особистих селянських господарств належать до категорії зайнятого населення у разі, якщо робота у цьому господарстві для них є основною і розрахунковий місячний дохід на одного члена дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати. Сьогодні так і не зрозумілі поняття «повністю» та «частково безробітний», як оцінити повну і неповну зайнятість, особливо в сільському господарстві.

Фактичні дані говорять про те, що у грудні 2010 року кількість зареєстрованих безробітних в Україні зросла на 205 тис. Зокрема, без роботи залишилися 418,3 тис. городян і 426,6 тис. мешканців сільської місцевості. За останні вісім років кількість сільського населення скоротилася на 1,3 млн. чоловік. Відомі причини щодо проблемного розвитку сільських територій. До них відносять - неефективність аграрної політики, недостатність бюджетів, проблеми місцевих бюджетів, низька ефективність аграрного виробництва [19].

Причини недостатнього економіко-правового обґрунтування також в тому, що існує «історична радянська звичка»: селянин прогодує себе сам, що сільська вчителька знайде «доплату» у своєму особистому господарстві, не кажучи про пенсіонерів. Але, на нашу думку, до політики зайнятості населення в сільських місцевостях потрібно підійти за допомогою чітко розроблених концепцій і систем, що будуть гнучко змінюватись, реагуючи на

кризові явища. Спеціалісти називають ряд причин, які створюють проблеми щодо стійкого розвитку сільських територій. Це історично сформовані проблеми: неефективність аграрної політики, недостатність в бюджеті країни соціальних видатків у аграрному секторі і низька ефективність аграрного виробництва.

Важливим фактором впливу на розвиток сільських територій є стан сільськогосподарського виробництва.

За обсягом виробництва сільськогосподарської продукції Вінницька область з року в рік посідає визначне місце в економіці держави. Крім того, у Вінницькій області активно розвиваються точки сільського господарства, переробки та інфраструктури ринку продукції АПК, кластерні відносини.

В аграрний сектор протягом 2010-2022 років планувалося реалізувати інвестиційні проекти на суму 68,8 млн. дол. США (347,4 млн. грн.).

У 2015 році поживались стосунки з інвесторами з Австрії та Швейцарії. Такі конкретні факти дозволяють обґрунтовано говорити про точки розвитку аграрного сектору, що буде сприяти зайнятості населення.

Вона складається з модуля нормативно-правової підтримки, визначення категорій безробітного та частково-зайнятого, власника сільського паю; повністю та частково-зайнятого у власному сільському господарстві. Крім цього, до такого модулю відноситься правова підтримка як на рівні держави, так і на рівні регіону.

Другий модуль - формування точок розвитку, що забезпечують зайнятість населення.

Третій модуль - формування покращення іміджу, соціального та культурного рівня життя сільських територій. Це сприяє процесам залишення та повернення до села молодого покоління, а також розвитку сільських територій.

Запропоновані модулі можуть бути розвинені та доповнені в процесі подальших досліджень та в залежності від впливу зовнішнього та внутрішнього середовища [20].

На нашу думку, політика зайнятості населення повинна ґрунтуватися на чіткій нормативно-правовій базі. Аналіз нинішньої правової бази показав, що вона потребує удосконалення та модернізації.

### **1.3. Методика дослідження використання трудових ресурсів**

Праця - це цілеспрямована діяльність людини, спрямована на видозміну і пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Люди, їх майстерність, освіта є найбільш важливим складовим елементом продуктивних сил, що визначально впливає на стан економічного розвитку підприємств та конкурентоспроможність їх продукції.

Кожне підприємство функціонує за певної чисельності персоналу - сукупності працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері виробництва [3].

Загальна кількість працівників, яка є в списках підприємства, називається обліковим (списковим) складом. До облікового складу включають усі категорії постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на один і більше днів незалежно від того, знаходяться вони на роботі чи перебувають у відпустці, відрядженні, на лікарняному або тимчасово не працюють з інших причин.

Трудовий потенціал кожного підприємства характеризується абсолютним показником - середньообліковою кількістю працівників, (обчислюється за двома варіантами: середньообліковою чисельністю штатних працівників спискового складу і середньообліковою чисельністю всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості).

На ефективність виробництва впливає не лише його загальне забезпечення трудовими ресурсами, а й їх якісний склад. За інших однакових умов вищих результатів праці досягають ті підприємства, які краще

забезпечені висококваліфікованими робітниками, спеціалістами з вищою та середньою спеціальною освітою.

Визначають два показники динаміки робочої сили: коефіцієнт найму та коефіцієнт вибуття. Перший з них ( $K_H$ ) розраховують за формулою:

$$K_H = \frac{ЧП_{ПР}}{ЧП_{НР}} \quad (1.1)$$

де  $ЧП_{ПР}$  - чисельність працівників, прийнятих на роботу до підприємства протягом року;  $ЧП_{НР}$  - чисельність працівників на підприємстві на початок року.

За допомогою даних коефіцієнтів можна визначити темп зміни чисельності працівників на підприємстві ( $T_3$ ) та коефіцієнт валового обороту робочої сили ( $O_{PC}$ ), а саме:

$$T_3 = (K_H - K_B) * 100, \quad O_{PC} = K_H + K_B \quad (1.2.)$$

Коефіцієнти руху кадрів не плануються, тому їх аналіз проводиться шляхом порівняння звітнього року з показниками попереднього року. Плинність кадрів грає велику роль в діяльності підприємства. Постійні кадри, довгий час працюючи на підприємстві, удосконалюють свою кваліфікацію, створюють відповідну ділову атмосферу в колективі, активно впливаючи на продуктивність праці. Коефіцієнти постійності та стабільності кадрів відображають рівень оплати праці та задоволеність працівників умовами праці [2].

Будь-яке підприємство має бути заінтересоване в збереженні стабільності трудового колективу, оскільки завдяки цьому досягається за інших однакових умов вищий рівень продуктивності праці. А це означає, що бажаною тенденцією зміни абсолютного рівня даних показників є тенденція до їх зниження. Якщо, скажімо, коефіцієнт валового обороту робочої сили зростає, то це означає, що на підприємстві посилюється плинність кадрового персоналу, створюються умови до погіршення використання робочої сили. Проте сказане не означає, що підприємства штучно мають знижувати показник динаміки робочої сили.

Є немало випадків, коли підприємство зацікавлене в найнятті більш кваліфікованих працівників, працівників нових професій, високопрофесійних спеціалістів. У таких випадках зростатиме коефіцієнт найму, і це цілком виправдано. Даний приклад засвідчує, що показники динаміки робочої сили повинні бути детально проаналізовані, насамперед, з погляду з'ясування причин, що зумовили зміну їх абсолютної величини.

Аналіз раціональності використання персоналу на підприємстві здійснюють і за такими показниками: коефіцієнт використання запасу праці, коефіцієнт трудової активності.

Коефіцієнт використання запасу праці як частка від ділення фактичної кількості відпрацьованих постійними працівниками людино-годин у цілому по підприємству на запас праці. В свою чергу запас праці визначають з урахуванням ефективного річного фонду робочого часу одного працівника.

Запас праці розраховують так: від 365 днів віднімають 60 вихідних і святкових днів, а також 29 днів відпустки і невиходів на роботу через хворобу. В результаті отримують явочний фонд робочого часу в кількості 276 днів. Множенням цієї кількості днів на середню тривалість робочого дня (6,83 год.) отримують ефективний річний фонд робочого часу одного працівника - 1885 год.

Звідси запас праці можна визначити з виразу:

$$ЗП = 1885 * ЧПп, \quad (1.3)$$

де ЧПп - чисельність постійних працівників підприємства.

За раціонального використання трудових ресурсів коефіцієнт використання запасу праці може дорівнювати одиниці.

З розглянутим показником тісно пов'язаний показник трудової активності працівників. Його розраховують діленням відпрацьованих по підприємству постійними працівниками людино-годин на їх кількість. Із зростанням даного показника підвищується також коефіцієнт використання запасу праці, і навпаки [16].

Ступінь виконання норм виробітку значною мірою залежить від коефіцієнта використання робочого часу зміни, що визначається як частка від ділення фактичного чистого робочого часу зміни на нормативну тривалість зміни в годинах (7 год.). З підвищенням рівня цього показника до науково обґрунтованих меж зростатиме (за інших однакових умов) коефіцієнт виконання норми виробітку, і навпаки.

Під продуктивністю праці розуміють реалізовану здатність конкретної праці (праці конкретних працівників) в одиницю робочого часу виробляти певну кількість продукції або виконувати відповідний обсяг роботи. З наведеного визначення випливає, що підвищення продуктивності праці в кінцевому рахунку зводиться до економії робочого часу.

Для визначення продуктивності праці застосовують систему економічних показників. Це зумовлено особливостями конкретної галузі.

На рис. 1.2. наведено систему показників продуктивності праці, що використовується на підприємствах.

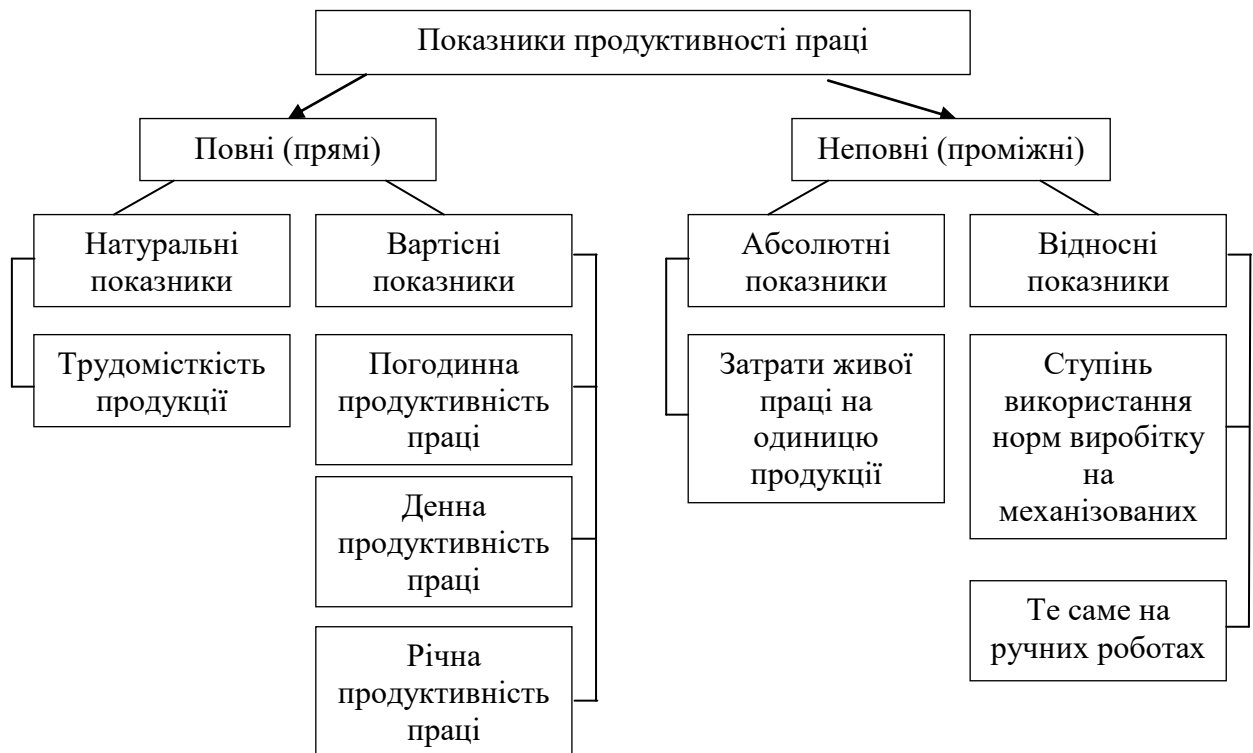


Рис. 1.2. Система показників продуктивності праці



Повними називають показники продуктивності праці, при визначенні яких беруться до уваги вироблена продукція і затрати живої праці. Неповні показники є проміжними і розраховуються до одержання продукції. Натуральні показники визначають діленням прямих затрат людино-годин, що виникають у процесі виконання технологічних операцій, на обсяг виробленої продукції. Це - обернені показники продуктивності праці, і їх називають технологічною трудомісткістю продукції. Вони відповідають на питання, скільки витрачено робочого часу на виробництво центнера продукції. Трудомісткість, розрахована за кожним видом продукції, за економічним змістом є найбільш зрозумілим і порівнянним показником продуктивності праці у часі та просторі, а тому широко використовується для зіставлення в динаміці, між підприємствами, регіонами і країнами [3].

Крім технологічної трудомісткості центнера продукції, доцільно також визначати загально виробничу трудомісткість центнера продукції, враховуючи не лише прямі затрати живої праці (праці працівників, які безпосередньо зайняті на виробництві відповідної продукції), а й непрямі, пов'язані з управлінською діяльністю виробничих підрозділів підприємства.

З метою визначення продуктивності праці по окремих підприємствах з урахуванням усіх видів продукції, що ними виробляється, розраховують вартісні показники - погодинну, денну і річну продуктивність праці - відношенням вартості валової продукції в порівнянних цінах відповідно до відпрацьованих годин, людино-днів і середньорічної кількості працівників, зайнятих у виробництві. При визначенні погодинної і денної продуктивності праці враховують прямі і непрямі затрати живої праці.

Між річною і погодинною (денною) продуктивністю праці існує тісний взаємозв'язок, який у формалізованому вигляді можна зобразити виразом:

$$R_p = C_p * I_p, \quad (1.4)$$

де,  $R_p$  - річна продуктивність праці;

$C_p$  - погодинна (денна) продуктивність праці;

Іп - інтенсивність праці - кількість відпрацьованих одним середньорічним працівником людино-годин (людино-днів) за рік.

В основі методології даної роботи лежить діалектичний метод, тобто явища що вивчаються, аналізуються, плануються, розглядаються у їх взаємозв'язку і взаємозалежності, русі і розвитку, а розвиток, як відомо, це боротьба протилежностей, він відображає об'єктивні закони дійсності. Діалектичному розвитку явищ у сфері господарської діяльності підприємств властиві переходи кількісних змін у якісні, які супроводжуються виникненням нових якостей, запереченням, відмиранням старого і появою нового, прогресивнішого.

Крім загального діалектичного методу пізнання використовувалися і інші: аналітичний, статистичний, розрахунково-конструктивний, монографічний, експериментальний, економіко-математичний, та інші методи.

При використанні аналітичного методу порівнюють показники підприємства, його окремих галузей за ряд років, показники фактичні і планові, показники передових господарств. Вивчають зв'язок між окремими чинниками, вплив певних із них на результативні показники господарства.

Статистичні методи широко застосовуються при вивченні масових явищ (безробіття). Ці методи дають змогу вивчати звітні дані, аналізувати вихідні матеріали для розроблення планів.

Монографічний метод - вивчає досвід передових господарств, та підрозділів, їх окремих працівників, що досягли найвищих виробничих результатів. При цьому всебічно вивчають фактори, що сприяли досягненню цих показників. Отримані дані використовують для визначення і обґрунтування планових показників.

Розрахунково-конструктивний метод допомагає виявити ступінь впливу різних факторів на певний показник і виявити на цій основі планові показники. Так плануючи показники продуктивності праці ми встановлюємо які фактори впливають на них. З урахуванням цих факторів обчислюють

показники на плановий період. При цьому розробляють кілька варіантів розв'язання певного завдання, а серед них обирають той, що забезпечує найвищий економічний ефект.

Експериментальний метод передбачає проведення економічного експерименту. Його використовують для впровадження нових форм організації, нормування і оплати праці. За даними експерименту розробляють рекомендації щодо їх використання [10].

Економіко-математичні методи з використанням комп'ютерних технологій застосовують для вирішення складних економічних завдань, що залежать від багатьох факторів і умов виробництва. На сьогоднішній день цей метод стає дедалі частіше застосовуватись. При розв'язанні складних аналітичних задач, які сформувалися в умовах «ручної» обробки інформації (головним чином це задачі ретроспективного характеру щодо виявлення причин певної динаміки окремих економічних показників за аналізований період або причин відхилення досягнутих результатів від планових накреслень). ПЕОМ використовується як ефективний засіб прискорення аналітичного процесу, економії робочого часу.

Інша справа, коли йдеться про аналітичні задачі, розв'язання яких дає змогу оцінювати різні варіанти за певними критеріями, обґрунтувати вибір певних управлінських рішень, тобто задачі, в яких абсолютно переважають стохастичні, нелінійні залежності, які розв'язувати «вручну» дуже важко, а в багатьох випадках неможливо. Адже в них навіть незначна зміна будь-якого параметра викликає необхідність знову і знову повторювати усі аналітичні розрахунки. В цих умовах стає очевидною важливість застосування комп'ютера. Вся робота безумовно виконувалася із застосуванням цього методу.

При здійсненні кількісно - якісної оцінки персоналу підприємства, на думку Василенки Н. М., необхідно враховувати, що кількісна оцінка трудового потенціалу на різних рівнях його організації завжди визначається потребами суспільного виробництва в робочій силі, можливостями

задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях; демографічними чинниками. Якісна оцінка персоналу підприємства має умовний характер і може визначатися за допомогою медико - біологічних і психофізичних характеристик працівників, професійно - кваліфікаційних даних персоналу і його соціальних можливостей, а також показниками демографічного розвитку [6]. Система показників ефективності використання персоналу підприємства, яка має на меті максимально розкрити як економічний так і соціальний її характер показана на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Система показників ефективності використання трудових ресурсів

Принципово нові вимоги до методів дослідження соціальної інфраструктури висуваються в пореформений період, коли виникає необхідність детального вивчення ситуації, що складається в процесі реструктуризації сільськогосподарських підприємств, визначення можливостей суб'єктів господарської діяльності в соціальній сфері [8].

При аналізі господарської діяльності та розміщенні соціальної інфраструктури використовують такі групи показників:

- абсолютні (кількість обслуговуючого персоналу, обсяг товарообігу, обсяг побутових послуг, кількість місць, площа підприємств, час, який затрачається на послуги, її відстань до центру обслуговування тощо);
- відносні (вказані вище показники з розрахунку на душу населення, на 1 тис. або 10 тис. жителів, на одиницю площі);
- інтегральні (виражені в балах або процентах, використовуються для оцінки рівня обслуговування);
- показники розміщення мережі обслуговування (середня відстань між центрами або видами обслуговування; радіус обслуговування, територіальна доступність; охоплення населених пунктів даним видом послуг).

Для адміністративної економічної системи були характерні специфічні методи дослідження, що дозволяли проаналізувати динаміку показників розвитку соціальної інфраструктури і визначити на цій основі прогностичні показники. Особливістю таких методик при визначенні забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури є те, що в процесі дослідження для порівняння необхідно мати нормативи забезпечення відповідними установами. Проте отакий аналіз не зовсім придатний для дослідження, оскільки нині чітко невизначена потреба в об'єктах соціальної інфраструктури для кожного регіону. Кількісний підхід, що домінував на той час у дослідженнях, не дає: можливості повною мірою відобразити явище, яке вивчається. В його основі лежить механістичний характер використання методів математики та повне ігнорування якісної сторони подій, що відбуваються.

При цьому однією з найважливіших і складних проблем, яка ще й досі не розв'язана, є проблема розробки сучасних соціальних нормативів забезпеченості населення школами, дитсадками, лікарнями, клубами та

іншими об'єктами соціальної сфери. Через їх відсутність нині продовжують користуватися застарілими нормативами з розрахунку на 1 тис. чол. населення [4].

З метою більш глибокого і детального аналізу досліджуваної теми, необхідно використовувати всі перераховані методи в комплексі, що дасть можливість виявити негативні тенденції і моменти і відшукати резерви для вдосконалення організації використання трудових ресурсів і намітити шляхи підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві.

### **Висновки до розділу 1**

Особливе місце в структурі виробничого потенціалу підприємства посідають трудові ресурси. Працівники з їх знаннями та навичками праці відіграють найбільшу значну роль у виробництві продукції. Тому одним з найважливіших напрямів територіального управління є управління трудовими ресурсами, яке обов'язково має бути органічно пов'язане з усім комплексом систематичних перетворень, спрямованих на економічне зростання.

Трудові ресурси є надзвичайно важливою складовою частиною продуктивних сил суспільства. Тільки людському ресурсу властивий процес самовдосконалення. Тому для кожної галузі економіки країни людини була, є і залишається надалі головною продуктивною силою та джерелом розвитку науково-технічного прогресу. Будь-яке аграрне підприємство може ефективно працювати за умови, якщо воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру.

## РОЗДІЛ 2

### СУЧАСНИЙ СТАН ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У ДП «ВІННИЦЯХЛІБ»

#### 2.1. Рівень забезпеченості виробничими ресурсами та фінансовий стан ДП «Вінницяхліб»

Дочірнє підприємство «Вінницяхліб» публічного акціонерного товариства «Концернхлібпром» знаходиться в м. Вінниці створене та функціонує згідно Закону України «Про господарські товариства», Господарського кодексу України, Цивільного кодексу України та інших законів, що регулюють діяльність у сфері підприємництва.

Засновником Підприємства є Відкрите (на сьогодні Дочірнє) підприємство «Концерн Хлібпром», що знаходиться за адресою: Україна, м. Львів, вул.. Хлібна 2 та є правонаступником усіх прав і обов'язків Відкритого акціонерного товариства «Львівський хлібзавод №5, що було зареєстровано 12 липня 1996 року Реєстраційною Палатою Департаменту економічної політики та ресурсів Львівського міськвиконкому.

Підприємство є юридичною особою, що створюється згідно із законодавством України, має самостійний баланс, круглу печатку та кутовий штамп із своїм найменуванням.

Підприємство несе відповідальність за зобов'язаннями Засновника. Підприємство не несе відповідальності за зобов'язаннями держави. Підприємство несе відповідальність за своїми зобов'язаннями перед кредиторами всім належним йому майном, а Засновник несе відповідальність за зобов'язаннями Підприємства тільки у межах внеску у статутний фонд Підприємства.

Підприємство створене з метою стимулювання виробництва і регулювання руху товарів, апробації програм та ідей в сфері підприємництва,

включаючи діяльність в зовнішньоекономічній сфері, а також з метою одержання прибутку.

Предметом діяльності підприємства є:

- виробництво хлібі і хлібобулочних та кондитерських виробів, напівфабрикатів, інших товарів продовольчої групи;
- переробка зернових культур на борошно та крупи;
- оптова та роздрібна торгівля хлібом та хлібобулочними і кондитерськими виробами, іншими продовольчими товарами без обмежень;
- надання послуг у сфері громадського харчування;
- надання транспортних послуг, включаючи внутрішні та міжнародні пасажирські і вантажні перевезення, надання у прокат транспорту та інших технічних засобів тощо.

Підприємство є власником набутого ним в процесі здійснення фінансово

- господарської діяльності, майна, включаючи також майно засновників, передане йому в якості внеску до Статутного фонду. Майно підприємства утворюється за рахунок:

- внеску Засновника у його Статутний фонд;
- доходів від реалізації продукції, робіт, послуг та здійснення іншої виробничо - господарської діяльності;
- іншого майна набутого на підставах, що не заборонені чинним законодавством.

Майно підприємства складається з основних засобів та оборотних коштів, а також цінностей, вартість яких відображена в балансі товариства. Підприємство на праві оперативного управління користується майном, переданим йому засновником, що становить його Статутний Фонд.

Для забезпечення діяльності Підприємства створено статутний фонд у розмірі 10000 грн. резервний фонд підприємства створюється у розмірі 5 % статутного фонду. Розмір щорічних відрахувань не може бути меншим 2 % від суми прибутку підприємства.

За рахунок резервного фонду здійснюється покриття збитків.



З метою забезпечення виробничого і соціального розвитку та отримання прибутку підприємство самостійно веде планування господарської діяльності та здійснює її, виходячи із попиту на власну продукцію.

Виробнича структура охоплює цехи, кожен з яких випускає хлібобулочні вироби із закінченим циклом виробництва.

Для узгодженої та ритмічної роботи всіх цехів підприємства, на заводі працюють: відділ головного механіка, відділ теплотехніка, відділ електриків.

Для зберігання готової продукції, сировини, допоміжних та додаткових матеріалів, тари на підприємстві є два склади.

Крім цього, працюють столярня та механічна майстерня, їдальня на 100 місць, чотири артезіанські свердловини, автогараж, 35 одиниць автотранспорту, автоваги 15 тонн та 30 тонн, 2 трансформаторних підстанції, потужністю 500 кВт кожна, насосна станція, торговельний кіоск, 2 магазини, прохідна.

Всі виробничі лінії та обладнання, що встановлені на підприємстві виробництва машинобудівних заводів України та країн СНД. Лінії метало місткі, енергомісткі, займають багато площі, великий відсоток ручної праці.

ДП «Вінниця хліб» виробляє великий асортимент продукції - більше 80 найменувань. Про структуру товарів продовольчої групи свідчать дані таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 - Структура обсягу реалізованої продукції по ДП «Вінниця хліб»

Найменування	2018 р.		2019 р.		2020 р.	
	Тис. грн.	%	Тис. грн.	%	Тис. грн.	%
Обсяг продукції в діючих цінах, тис. грн. з них:	51269,5	100,0	136828,5	100,0	128584,7	100,0
Хлібобулочні вироби	34298,3	66,9	101158,3	73,9	92547,9	72,0
Кондитерські вироби	1960,3	3,8	6263,6	4,6	6898,2	5,4
Оптова торгівля	13038,6	25,4	26576,9	19,4	27460,1	21,3
Громадське харчування	140,2	0,3	141,8	0,1	174,8	0,1
Інша реалізація	1832,1	3,6	2687,9	2,0	1503,7	1,2

Розглянувши дані таблиці 2.1, необхідно відмітити, що обсяги реалізованої продукції в динаміці зросли на 77315,2 тис. грн., або у 2,5 рази.

Крім того, спостерігаються певні зміни у структурі продовольчої групи. Як видно найбільшу питому вагу в структурі реалізованої продукції займають хлібобулочні вироби - 72 % в 2020 році, що на 5,1 пункти більше рівня 2018 року. Дане виробництво і визначило спеціалізацію підприємства.

На другому місці знаходиться оптова торгівля - 21,3 %, що на 4,1 пункти менше рівня 2018 р. і ми спостерігаємо чітку тенденцію до зниження питомої ваги цієї групи, а на третьому і досить незначною є кондитерські вироби - 5,4 %. Доля яких зростає за досліджуваний період на 1,6 пункти.

Для більшої наочності відобразимо динаміку обсягів реалізації продукції у вигляді діаграми (рис. 2.1).

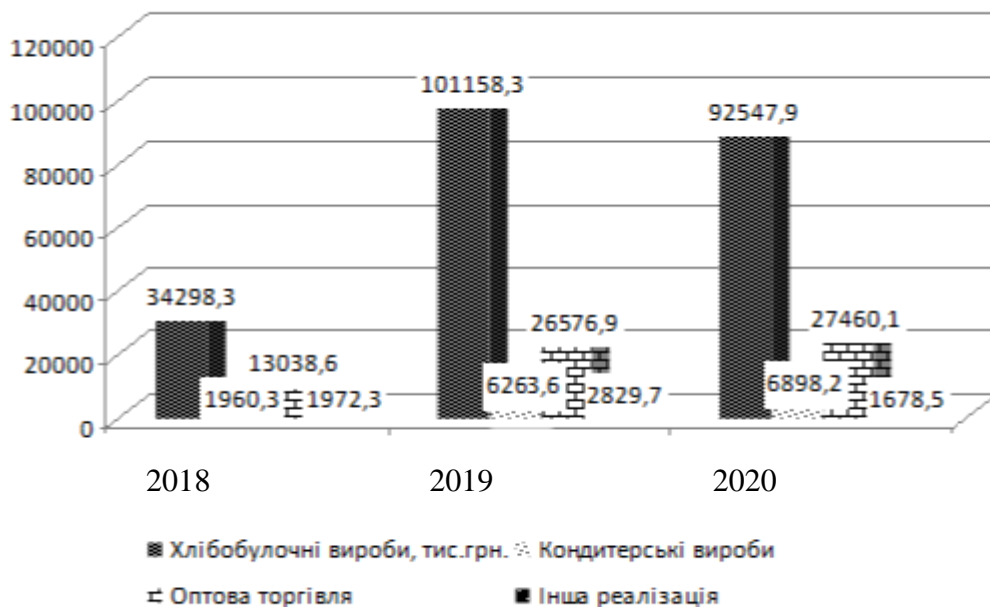


Рис.2.1. Динаміка обсягів реалізації продукції, тис. грн.

Структура обсягів реалізації продукції відображена на рисунку 2.2 На кінцеві результати діяльності підприємства значний вплив має рівень забезпеченості його виробничими ресурсами - основними фондами, оборотними засобами, трудовими ресурсами та ефективність їх використання.

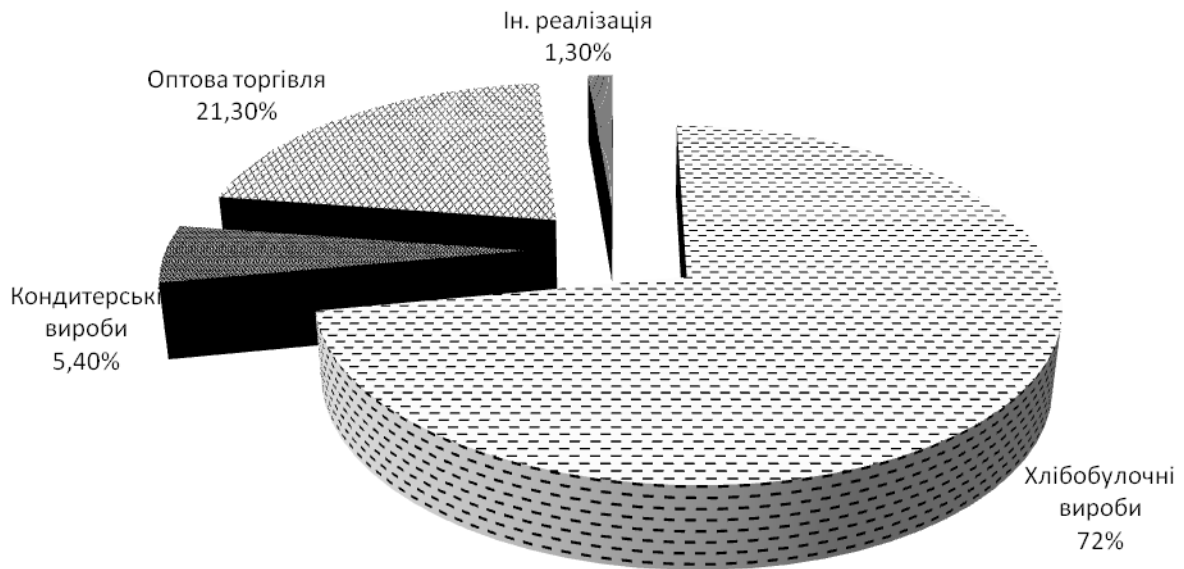


Рис. 2.2 Структура обсягів реалізації продукції, %

По області постійно діють 26 заводів та пекарень, які випускають 236,6 тонн за добу хлібобулочної продукції. Але на сьогоднішній день існує велика кількість тіньових хлібопекарень в селах, які не враховані.

Наявність ресурсного потенціалу та результати господарської діяльності відображені у таблиці 2.2

Таблиця 2.2 - Показники господарської діяльності ДП «Вінницяхліб»

Показники	Роки			2020 р. від 2018 р.	
	2018	2019	2020	+/-	%
Основні фонди, тис. грн.	503,7	639,0	334,8	-168,9	66,5
Оборотні фонди, тис. грн.	8418,1	19387,7	17550,2	9132,1	208,5
Чисельність працівників, чол.	779	999	882	103	113,2
Товарна продукція, тис. грн.	51269,5	136828,5	128584,7	77314,5	250,1
Чистий прибуток (+), збиток (-) тис. грн.	955,2	4514,6	-4975,1	-5930,3	X
Рівень рентабельності, %	2,1	4,0	-4,2	-6,3 пп.	X

Аналіз даних таблиці 2.2 свідчить про те, що показники господарської діяльності підприємства в динаміці значно знизились, хоча й рівень ресурсного забезпечення підвищився. Так, вартість оборотних фондів в динаміці підвищилась на 9132,1 тис. грн. (у 2,1 рази), середньооблікова чисельність працівників на 103 чол. (13,2 %), що вказує на нарощування

обсягів виробництва продукції і розширення виробництва, тоді як вартість основних фондів навпаки зменшилась на 168,9 тис. грн. або у 1,5 рази, що свідчить про те, що підприємство позбулося від лишнього обладнання яке не використовується.

Збільшення товарної продукція в динаміці на 77314,5 тис. грн., або в 2,5 рази, не забезпечило покращення результатів діяльності виробництва так як в 2020 р. підприємство було збитковим, а рівень збитковості склав - 4,2 %.

Головним джерелом відтворення основних і оборотних фондів є відрахування від прибутку, тому збитковість підприємства не змогла забезпечити нормального процесу їх відтворення.

Аналізуючи рівень забезпеченості підприємства виробничими ресурсами маємо зазначити, що до них в першу чергу відносяться основні і оборотні фонди та трудові ресурси від рівня використання яких залежать кінцеві результати діяльності підприємства.

У таблиці 2.3. наведені основні показники виробничого потенціалу підприємства, а саме ті показники, які характеризують використання основних фондів, наявність нематеріальних активів та їх зміну.

Таблиця 2.3. - Аналіз рівня використання основних виробничих фондів у ДП "Вінниця хліб"

Показники	Роки			2020 р. до 2018 р., (+/-)
	2018	2019	2020	
Середньорічна вартість основних фондів, тис. грн.	503,7	639,0	334,8	-168,9
Зношення основних фондів - тис. грн.	503,7	639,0	334,8	-168,9
- % зношення	100,0	100,0	100,0	-
Фондовіддача виробничих фондів, тис. грн.	101,8	214,1	384,1	282,3

Як показують дані таблиці 2.3 середньорічна вартість основних виробничих фондів на підприємстві в динаміці зменшилася на 168,9 тис. грн., або у 1,5 рази, що пов'язано із вибуттям зношеної техніки. Рівень зношення основних фондів на підприємстві на протязі останніх трьох років

залишається досить високим - 100 %. Це негативно характеризує діяльність підприємства по удосконаленню матеріально-технічної бази.

В той же час необхідно відмітити зростання ефективності використання фондів про що свідчить показник фондівіддачі, який за досліджуваний період збільшився на 282,3 тис. грн., або в 3,8 рази і в 2020 р. його рівень склав - 384,1 тис. грн.

З метою більш детального аналізу основних фондів розглянемо їх склад і структуру. Аналізуючи структуру виробничих основних фондів ми можемо відзначити питому вагу активної та пасивної частини основних фондів у загальному обсязі і встановити тенденцію їх зміни.

Так, дані аналізу свідчать, що група основних виробничих фондів на 100 % представлена малоцінними необоротними матеріальними активами на протязі останніх трьох років, тобто можна говорити про активну частину основних виробничих фондів.

На підприємстві відбувається технічне переозброєння активної частини основних фондів.

Для більш детальної характеристики основних фондів розрахуємо коефіцієнти їх відновлення та вибуття:

$K \text{ відновлення} = \text{ОФ надійшли} : \text{ОФ на кінець року}$

$K \text{ вибуття} = \text{ОФ вибули} : \text{ОФ на початок року}$

Другою складовою виробничого потенціалу є трудові ресурси на підставі даних статистичних форм звітності 1-ПВ, 3-ПВ проведемо аналіз використання трудових ресурсів та відобразимо результат у таблиці 2.4

Коефіцієнт відновлення у динаміці має чітку тенденцію до зростання на 9,5 пункти, в той час як коефіцієнт вибуття теж зріс на 1,1 пункти. Проте темпи відновлення виробничих фондів не достатні для такого підприємства, як хлібокомбінат. Взагалі необхідно відмітити, що у 2020 році підприємство реалізувало майже все зношене обладнання, залишивши основних виробничих фондів на суму - 8,8 тис. грн. (1,3 %) на кінець року.

Таблиця 2.4 –Рух основних виробничих фондів у ДП "Вінницяхліб"

Показники	Роки			2020 р. від 2018 р. (+;-)
	2018	2019	2020	
Всього основних фондів на початок року, тис. грн.	389,9	617,4	660,8	270,9
Надійшло у звітному році основних фондів, тис. грн.	250,5	80,3	87,6	-162,9
Вибуло у звітному році основних фондів, тис. грн.	23,0	36,9	739,6	716,6
Всього основних фондів на кінець року, тис. грн.	617,4	660,8	8,8	-608,6
Коефіцієнт відновлення основних фондів, %	0,41	0,12	9,95	9,54
Коефіцієнт вибуття основних фондів, %	0,06	0,06	1,12	1,06

Для того, щоб підтримати технічний рівень виробництва на належному рівні необхідно відновлювати активну частину основних фондів.

Надлишок оборотних засобів значить, що частина капіталу підприємства без діє і не приносить доходу. Разом з тим нестаток оборотного капіталу буде гальмувати виробничий процес, уповільнюючи швидкість господарського обороту засобів виробництва.

Таблиця 2.5 - Зведена таблиця показників власних оборотних засобів

Показники	Роки			2020 р. від 2018 р. (+;-)	
	2018	2019	2020	2016	2018
Робочий капітал (Рк) на початок року	-60,4	1052,3	5560,1	5620,5	4507,8
на кінець року	1052,3	5560,1	315,3	-737,0	-5244,8
Маневреність робочого капіталу на початок року	-21,55	0,19	2,23	23,78	2,04
на кінець року	0,19	2,23	0,55	0,36	-1,68
Коефіцієнт покриття запасів на початок року	4,01	1,94	1,92	-2,09	-0,02
на кінець року	1,94	1,92	33,32	31,38	31,40
Частка оборотних виробничих фондів в обігових коштах, %	41,8	44,4	2,3	-39,5 п.	-42,1 п.

Результати діяльності будь-якого підприємства в кінцевому підсумку залежать від його фінансової стійкості та платоспроможності.

Платоспроможність підприємства визначається передусім величиною і маневреністю його робочого капіталу. Маневреність робочого капіталу (Мк) характеризує частку запасів у його загальній сумі, тобто визначається відношенням величин запасів до розміру робочого капіталу

$$M_k = Z : P_k ; \quad (2.1)$$

де

З - запаси і затрати;

Рк - робочий капітал

Важливим показником платоспроможності підприємства є коефіцієнт покриття запасів. Він визначається співвідношенням нормальних джерел покриття запасів до запасів і характеризує скільки на одиницю коштів вкладених в запаси припадає у сукупності власних коштів, довго- та короткострокових зобов'язань. Збільшення коефіцієнту покриття на 31,4 на кінець 2020 року, є позитивним так як він показує; скільки грошових одиниць оборотних коштів припадає на кожну грошову одиницю короткострокових і довгострокових зобов'язань. Із нашого прикладу, значення Кп знаходиться у межах 1,92 - 33,32 в 2018 - 2020 рр., що свідчить про те, що підприємство в змозі своєчасно ліквідувати борги.

Збільшення показника маневреності робочого капіталу на кінець 2020 року на 0,36 є негативним, так як призводить до уповільнення оборотності обігових коштів. Негативним є зменшення частки оборотних виробничих фондів в обігових коштах у 2020 році порівняно із 2018 роком на 39,5 пунктів. Ефективність використання оборотних фондів показана в таблиці 2.6

Коефіцієнт маневреності свідчить про те, що залучення кредитів із-за відсутності власних коштів, зменшує платоспроможність підприємства. При обрахуванні коефіцієнта - час обороту, ми дізнались про кількість днів, що були необхідні підприємству, для поповнення його оборотних засобів.

Таблиця 2.6 - Основні показники ефективності використання оборотних коштів

Показники	Роки			Темп росту % до 2020 р.	
	2018	2019	2020	2018	2019
1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт оборотності обігових коштів	4,23	5,13	16,52	121,3	390,5
Тривалість одного обороту, днів	86	71	22	82,6	25,6

## Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт оборотності запасів	8,00	9,17	685,4	114,6	у 86 р.
Середня тривалість одного обороту запасів	45,6	39,8	0,5	87,4	ІД
Коефіцієнт абсолютної ліквідності на початок року	0,004	0,04	0,06	у 10 р.	у 15 р.
на кінець року	0,04	0,06	0,008	У 15 р.	20,0

Тут ми спостерігаємо чітку тенденцію до зменшення, що є ознакою ритмічного часу обороту протягом 3 років. І як результат тривалість одного обороту зменшилась до 22 днів в 2020 році, тобто на 64 днів (у 3,9 рази).

Значення коефіцієнта оборотності запасів вказує нам, скільки разів у середньому поповнювалися запаси підприємства протягом звітного року. У нашому випадку даний коефіцієнт зростає у 86 разів, що характеризує потребу підприємства на частіше поповнення запасів.

Середня тривалість одного обороту запасів зменшилась на 45 днів, що є свідченням того, що не значна частина поточних активів іммобілізована в запасах, ліквідність яких висока.

Аналізуючи коефіцієнт абсолютної ліквідності ми бачимо, що його значення протягом 3 років знижується і на кінець 2020 року склало - .0,008. Значення його набагато нижче нормативного (0,2 - 0,35) - це зовнішня ознака неплатоспроможного підприємства, яке в не в змозі негайно ліквідувати короткострокову заборгованість.

Зміни в доходах і витратах породжують зміни в доходах ДП «Вінницяхліб». Розмір прибутку та рівень рентабельності характеризують прибутковість підприємства.

Дані таблиці 2.7 свідчать про те, що дочірнє підприємство на протязі 2018 - 2020 років було прибутковим підприємством і в 2019 р. одержало найвищі показники за останні два роки - 4514,6 тис. грн. прибутку. Проте, найгірші результати підприємство мало у 2020 році, коли збиток підприємства склав майже 5 млн. грн., а рівень збитковості - 4,2 %. Хоча й результати ці незадовільні для даного підприємства так як підрозділ не може здійснювати розширене відтворення виробництва і навіть просте відтворення



здійснити важко через інфляційні процеси, які відбуваються в економіці країни.

Виходячи із проведеного аналізу, можна зробити висновок, що підприємство збільшило обсяги виробництва продукції, проте продукція, що випускається є досить дорогою про що свідчить високий рівень її собівартості.

Таблиця 2.7 - Динаміка прибутковості ДП "Вінницяхліб", тис.грн.

Показники	Роки			2020 р. від 2018 р.(+/-)
	2018	2019	2020	
Прибуток (збиток) від реалізації, тис. грн.	5966,7	23245,8	9044,3	3077,6
Прибуток (збиток) від операційної діяльності	1290,1	5406,3	-5058,6	-6348,7
Прибуток (збиток) від звичайної діяльності	1293,1	5408,2	-4489,7	-5782,8
Податок на прибуток	337,9	893,6	85,4	-252,5
Усього прибутку (збитку) від звичайної діяльності	955,2	4514,6	-4975,1	-5930,3
Чистий прибуток «+», збиток «-»	955,2	4514,6	-4975,1	-5930,3
Рівень рентабельності, %	2,1	4,0	-4,2	-6,3

Як результат діяльність підприємства в звітному році була збитковою. Тому підприємству необхідно прикласти багато зусиль для того, щоб відшукати нові канали реалізації продукції, а також винайти резерви її здешевлення.

## **2.2. Наявність і рівень використання трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб»**

Структурні зміни в економіці країни негативно вплинули на всі сторони розвитку підприємницьких форм включаючи важливу складову як кадри. Кадрове питання на даний час вважається найбільш гострим, адже загальна

непривабливість зайнятості у промисловій сфері призвела до системної деградації трудового потенціалу, руйнації устоїв кадрового забезпечення підприємств.

Особливістю сучасних промислових підприємств є домінування кризових явищ над позитивними результатами господарського і соціально - економічного розвитку.

На сьогодні спостерігається значний дефіцит якісної, висококваліфікованої, тобто конкурентоспроможної робочої сили, а це заважає стабілізації й економічному зростанню, розширеному розвитку підприємницьких структур.

Трудові ресурси - поняття більш широке і багатогранне ніж робоча сила. Останнє визначається здатністю людей до праці і реалізується в процесі виробництва. Відтворення робочої сили складається з суми життєвих благ, необхідних для підтримання життя окремих індивідуумів і членів їхніх сімей. Таким чином робоча сила відображає економічний зміст трудових ресурсів.

Деякі вчені звертають увагу на те, що усі речові елементи виробничого процесу засоби і предмети праці перетворюються на продуктивну силу лише тоді , коли у виробничий процес включається людина, застосовуючи працю. Результативністю праці - називається її продуктивність.

Підвищення продуктивності праці у будь-якій державі має велике значення оскільки дає змогу збільшувати і здешевлювати виробництво продукції , економлячи при цьому живу працю. Найважливішою умовою підвищення продуктивності є постійне вдосконалення її організації [31].

Кожне підприємство функціонує за певної чисельності персоналу - сукупності працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт.

Проведемо аналіз використання трудових ресурсів та відобразимо результат у таблиці 2.8

Із даних таблиці 2.8 видно, що середньооблікова кількість працівників протягом трьох останніх років збільшилася на 103 особи (13,2 %). В той час, як середньооблікова чисельність у еквіваленті повної зайнятості зросла на 92 особи, або на 12 %.

Таблиця 2.8 - Аналіз використання трудових ресурсів

Показники	Роки			2020 р. в % до 2018 р.
	2018	2019	2020	
Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу, чол.	779	999	882	113,2
Середньооблікова чисельність у еквіваленті повної зайнятості, чол.	768	983	860	112,0
Витрати робочого часу, тис. люд. - год.	1383,6	2044,5	1823,4	131,8

Збільшення чисельності працівників призвело до зростання кількості відпрацьованих людино-годин на 439,8 тис., (31,8 %) у 2020 році порівняно з 2018 роком.

В результаті проведеного аналізу було встановлено, що середньооблікова кількість працівників на протязі аналізованого періоду набрала чіткої тенденції до зростання, що в першу чергу пов'язано із нарощуванням обсягів виробництва продукції. Динаміка чисельності працівників показана на рис. 2.3

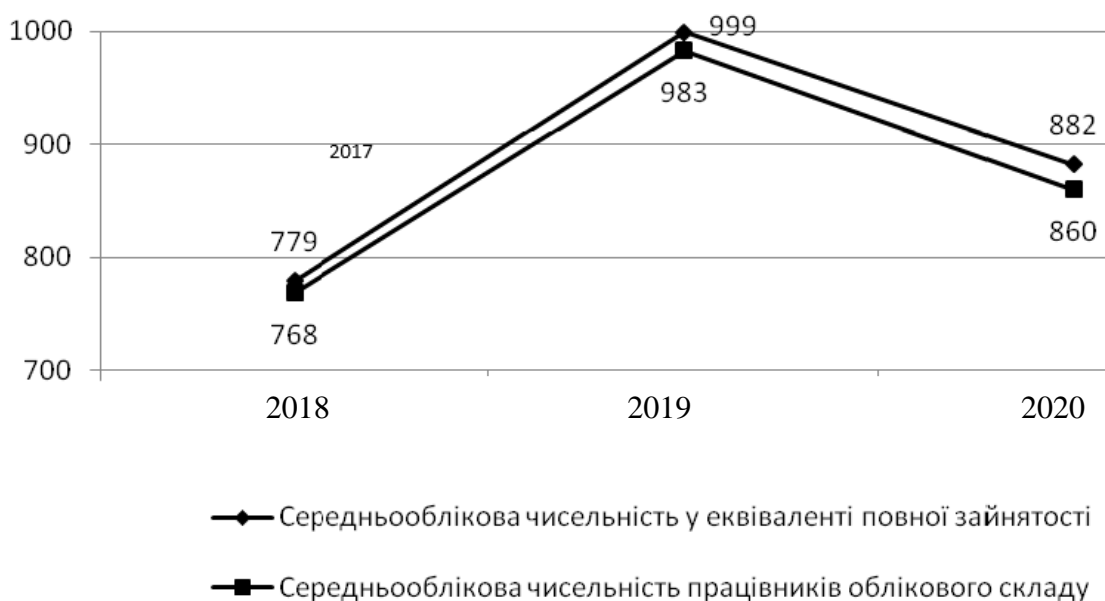


Рис. 2.3 Динаміка чисельності працівників у ДП «Вінницяхліб»

Рух трудових ресурсів характеризується такими показниками: надходження, загальний оборот, вибуття, плинність кадрів. (Таблиця 2.9).

Надходження трудових ресурсів характеризує коефіцієнт надходження, який розраховується як відношення кількості прийнятих працівників до середньорічної чисельності працюючих.

Таблиця 2.9 - Аналіз показників руху трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб»

Показники	Роки			2018 р. від 2016 р., +/-
	2016	2017	2018	
Коефіцієнт надходження	0,46	0,47	0,37	-0,09
Коефіцієнт вибуття	0,12	0,14	0,10	-0,02
Коефіцієнт обороту	0,58	0,61	0,47	-0,11
Коефіцієнт плинності кадрів	0,10	0,12	0,08	-0,02
Коефіцієнт використання трудових ресурсів	0,94	0,96	0,98	0,04

Коефіцієнт має середній рівень, це зумовлене тим, що підприємство має оптимальну кількість постійних працівників. Проте, в останній рік показник зменшився на 0,09, що засвідчує той факт, що ДП «Вінницяхліб» оптимізує обсяги виробництва продукції.

Вибуття трудових ресурсів оцінюють за коефіцієнтом вибуття, порівнюючи кількість звільнених працівників з середньорічною чисельністю.

Як бачимо, коефіцієнт вибуття за досліджуваний період незначно знизився на 0,02 і знаходиться на високому рівні - 0,10, що вказує на те, що 10 % працівників вибула із підприємства, що пов'язано із скороченням робочих місць і підтверджує думку про те, що колектив оптимізується за своїми розмірами у відповідності до обсягів виробництва продукції.

Відношення звільнених та прийнятих працівників до середньорічної чисельності працюючих, характеризує інтенсивність загального обороту трудових ресурсів

Міграція в господарстві на середньому рівні. Тому, що коефіцієнт великої міграції дорівнює 0,61, а малої 0,2. Це відносно задовільний стан для підприємства, яке знаходиться в межах міста Вінниця.

Коефіцієнт плинності кадрів відносно невисокий, можна сказати, що працівники вибувають, але це значно не позначається на фінансових результатах підприємства.

Коефіцієнт використання трудових ресурсів вказує на те, що трудові ресурси використовуються не в повну міру, що характерно для підприємств, які направлені на звужене відтворення виробництва.

З розвитком виробництва змінюється в кількісному і якісному співвідношенні і складові частини виробничих процесів. Ці обставини спонукають до постійного коригування оптимальних співвідношень праці її засобів як цього вимагають об'єктивні економічні закони. Якісною мірою трудових ресурсів виступає їх професійно-кваліфікаційна характеристика. Її визначають за демографічними факторами (природним приростом, станом здоров'я, рухомістю.), потребою виробництва в робочій силі і можливостями задоволення потреб працездатного населення у праці на підприємстві. Сучасні умови виробництва і вимоги життя зумовлюють обов'язкове поєднання цих характеристик робочої сили.

Окрім кількісного складу працівників, велике значення має його якісний склад, який характеризується такими показниками як віковий склад працівників, досвід роботи, освіта тощо (Таблиця 2.10).

Таблиця 2.11 - Якісний склад трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб», 2020 р.

Показники	Чисельність працівників на кінець року, чол.	Питома вага, %
1	2	3
Групи працівників: за віком, років: 15-35	147	16,0
35-50	281	30,7
50-54	185	20,2
55-59	156	17,1
Старше 59	147	16,0
Разом	916	100
за статтю: чоловіки	384	41,9
жінки	532	58,1

Продовження таблиці 2.11

1	2	3
Разом:	916	100
за освітою: середня	315	31,4
середня спеціальна	348	38,0
вища	253	27,6
Разом:	916	100
за трудовим стажем, років: до 5	68	7,4
від 5 до 10	147	16,0
від 10 до 15	321	35,0
від 15 до 20	224	24,5
понад 20	156	17,1
Разом:	916	100

Із даних таблиці 2.10 видно, що в 2020 році, найбільшу питому вагу за віковим складом займала група 35 - 50 років - 30,7 % в загальній кількості працівників, що є бажаним для багатьох господарств так як в цю групу входять працездатні, адже у Вінницькій області ситуація дуже складна так як в сільській місцевості на одного працюючого в деяких селах припадає 12 і більше пенсіонерів, а найменшу групи 15-35 та 55-59 років відповідно по 16%,

Для більшої наочності відобразимо дані таблиці 2.11 у вигляді діаграм рисунки 2.4; 2.5 і 2.6

Дані діаграми наочно відображають дані щодо вікового складу працівників дочірнього підприємства публічного акціонерного товариства.

В структурі працівників за віковим складом, переважають працівники працездатного віку. Так, доля працівників віком 35 - 54 роки складає 50,9 %, тоді як старше 59 років лише - 16 %.

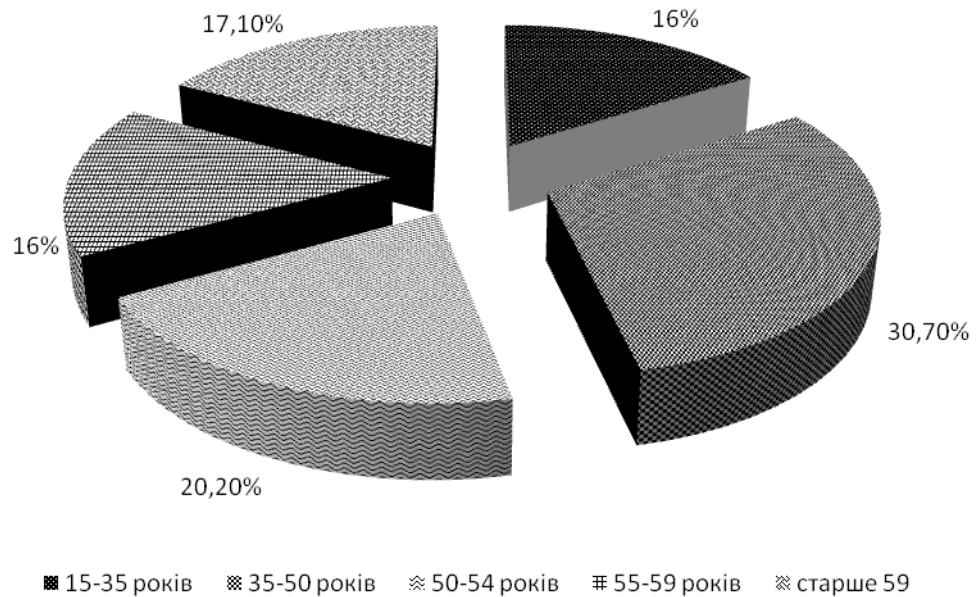


Рис. 2.4. Віковий склад трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб» у 2020 р.

У дочірньому підприємстві «Вінниця хліб» 59,5 % працівників мають стаж від 10 до 20 років, а 17,1 % робітників мають стаж більше 20 років, що дає можливість покращити їх матеріальне становище так як за стаж роботи на підприємстві виплачують надбавки.

За стаж роботи по спеціальності робітникам встановлена надбавка в таких розмірах від річного заробітку: від 2 до 5 р. - 8 %; від 5-10 р. - 10%; від 10-15 р - 15%; понад 15 р. - 20%.

Надбавку за стаж виплачують один раз на рік. Одноразова винагорода за вислугу років нараховується виходячи з середнього заробітку, посадового окладу працівника.

Проте, в 2020 році працювало лише 7,4 % працівників із стажем до 5 років, що засвідчує той факт, що молоді у акціонерному товаристві працює небагато, в той час коли із стажем більше 20 років працювало - 17,1 %.

Дані щодо стажу роботи відображені наочно у вигляді діаграми на рис.2.5

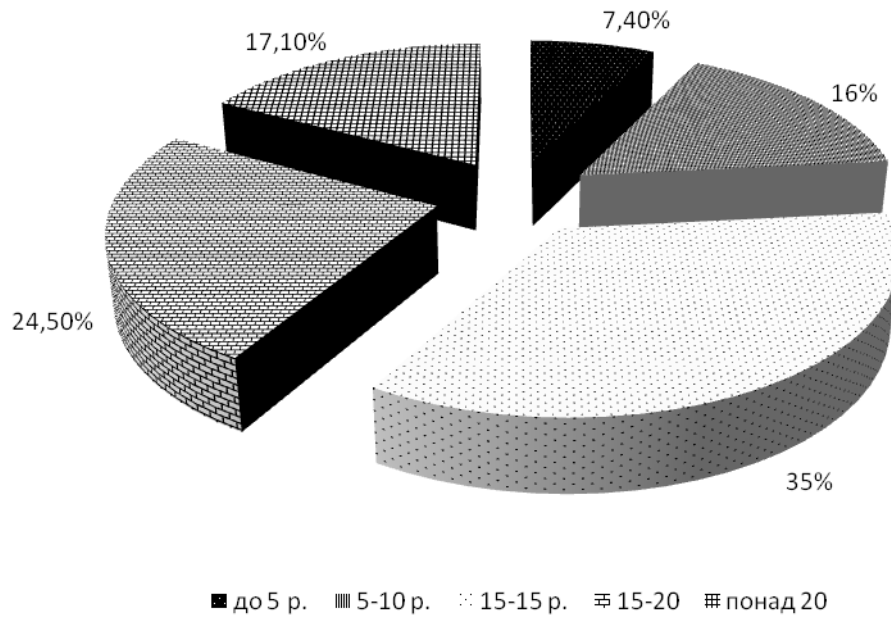


Рис. 2.5 Структура трудових ресурсів за стажем роботи у 2020 році

Аналіз освітнього рівня працівників підприємства показав, що найбільша питома вага приходить на групу робітників із середньою спеціальною освітою у 2020 році - 38 %.

Що стосується освітнього рівня, то ситуацію бажано було б покращити так як на групи з вищою освітою приходить лише 27,6 %, тоді як на групу з незакінченою середньою - 27,0 %.

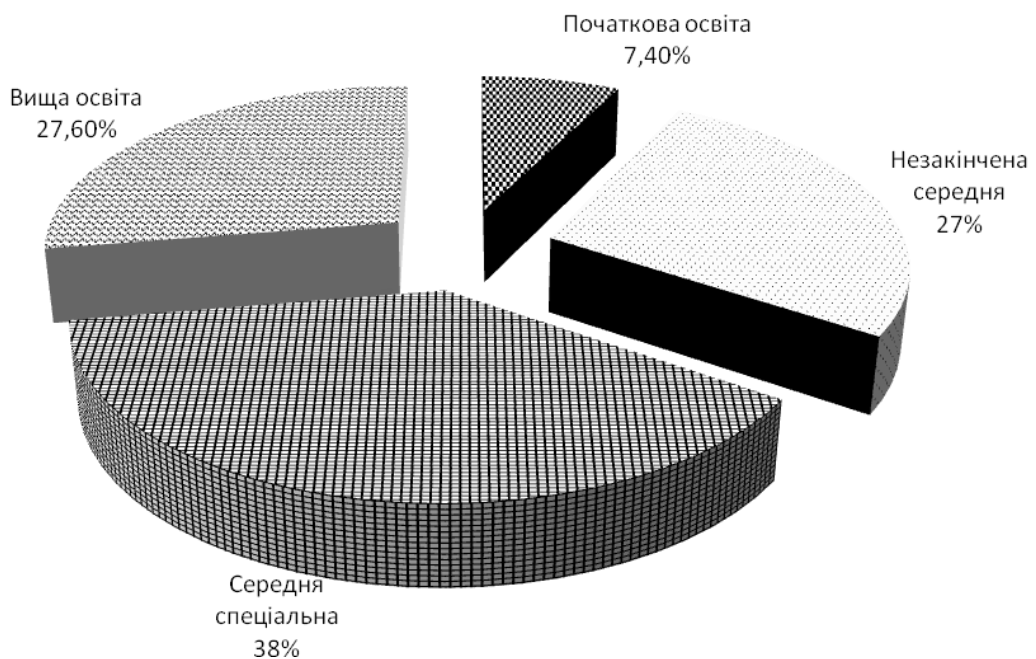


Рис. 2.6. Освітній рівень робітників ДП «Вінницяхліб» у 2020 році



Серед працівників дочірнього підприємства - 384 чоловік (41,9 %) чоловічої статі та 532 чоловік (58,1 %) - це жінки (Рис. 2.7). Все це засвідчує факт підвищення рівня механізації галузей і зменшення застосування ручної праці.

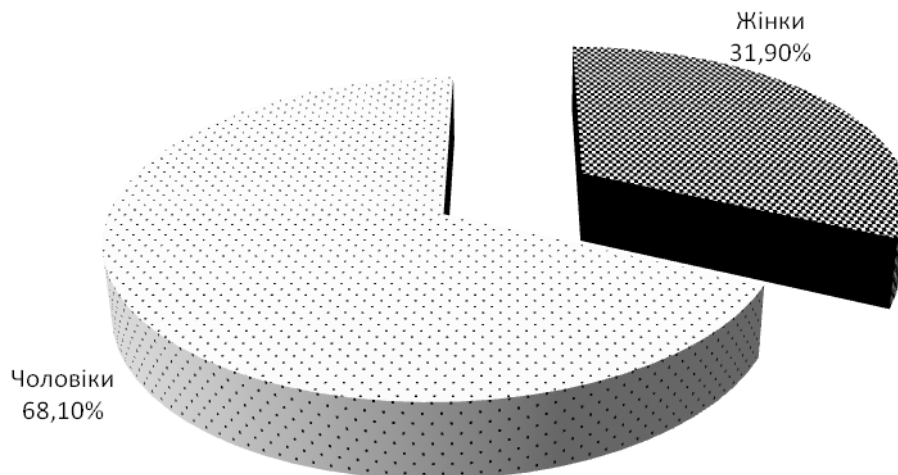


Рис. 2.7. Група працівників за статевою ознакою у 2020 році

Дочірньому підприємству «Вінницяхліб» необхідно звернути увагу на освітній рівень працівників і розробити заходи для його покращення за рахунок підвищення кваліфікації працівників, залучення до діяльності молодих фахівців, навчання молоді у Вінницькому національному технічному університеті, який має напрямки та спеціальності необхідні для даного підприємства тощо.

З розвитком переробного виробництва змінюється в кількісному і якісному співвідношенні і складові частини виробничих процесів. Ці обставини спонукають до постійного коригування оптимальних співвідношень праці її засобів як цього вимагають об'єктивні економічні закони. Якісною мірою трудових ресурсів виступає їх професійно-кваліфікаційна характеристика. Їх визначають за демографічними факторами (природним приростом, станом здоров'я, рухомістю), потребою виробництва

в робочій силі і можливостями задоволення потреб працездатного населення у праці на підприємстві.

Сучасні умови виробництва і вимоги життя зумовлюють обов'язкове поєднання цих характеристик робочої сили.

### **2.3. Сучасний стан матеріального стимулювання працівників підприємства**

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», «Галузевої угоди» та інших нормативних документів, які регламентують питання оплати праці та трудові відносини, на підприємстві нормування праці робітників здійснюється у відповідності до діючих галузевих норм та нормативів, а при їх відсутності вводяться тимчасові норми на окремі види робіт, які погоджуються з профспілковим комітетом.

При впровадженні у виробництво технічних, організаційних та господарських заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці здійснюється перегляд норм виробітку (норм часу) норм обслуговування, нормативів чисельності.

Встановлення форм, систем та розмірів оплати праці, а також інших доходів працівників (доплат, премій) в межах коштів зароблених колективом проводиться за погодженням з профспілковим комітетом згідно Генеральної угоди.

Фонд оплати праці на 2020 рік був встановлений в розмірі - 5 % від валових витрат по підприємству. В тому числі фонд основної заробітної плати - не менше 70 % від загальної суми фонду оплати праці.

Основні напрямки оплати праці оговорені в Колективному договорі, у розділі - Оплата праці та соціальні гарантії. У відповідності до цього:

Адміністрація зобов'язується :

Заробітну плату не обмежувати максимальними розмірами і виплачувати залежно від кінцевих результатів роботи підприємства та фінансового стану.

Місячний рівень оплати праці не повинен бути нижчим мінімального розміру, встановленого законодавством України при умові виконання місячної нормогодини.

Встановлювати види системи оплати праці, розміри тарифних ставок, окладів, норми виробітку та обслуговування, премій, інших заохочувальних виплат, які визначаються підприємством самостійно, та їх перегляд по погодженню з профспілковим комітетом, (одноразові заохочення, матеріальна допомога, оздоровчі, екологічні і інші виплати).

Використовувати рекомендовані галузеві тарифи і ставки, посадові оклади, як орієнтир для диференціації оплати праці в залежності від фаху та кваліфікації працівників, складності і умов виконуючих робіт, розглядаючи як мінімальні гарантії оплати праці, які не можуть бути нижчі встановлених державою.

На період освоєння нового виробництва продукції, працівникам проводити виплату премії в процентному відношенні до виконання виробничих завдань нової продукції.

У випадку, коли економічні і фінансові можливості господарства не дозволяють забезпечити рівень оплати праці, рекомендовані галузевою Тарифною угодою, керівник має право, як виняток, знизити на період подолання фінансових труднощів рівень оплати праці за згодою профкому строком на шість місяців, але не нижче державного мінімуму, при умові повного виконання місячної нормо години.

Про запровадження нових діючих умов оплати праці в бік їх погіршення повідомляти працівників не пізніше, ніж за два місяці до запровадження зміни.

При можливості переглядати зарплату у зв'язку з підвищенням цін, зміною мінімального споживчого бюджету, а також проведення індексації заробітної плати працівникам у розмірах вищих ніж передбачено законодавством.

Проводити стимулюючі виплати - доплати, надбавки, премії, що визначаються підприємством самостійно в межах існуючих коштів.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується на передодні.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Встановити такі строки виплати зарплати: - аванс - 23 числа; - зарплата - 07 числа.

Не допускати заборгованості по виплаті заробітної плати.

Проводити підвищення заробітної плати працівникам управління тільки за умов росту заробітної плати робітників і збільшення прибутку підприємства.

Зберігати тарифну ставку працівникам (при відсутності їх вини) на час зупинки роботи у випадку відсутності фронту робіт і використовувати їх на інших ділянках роботи .

Преміювання працівників за виконання поточних показників, вислугу років проводити на основі положення узгодженого з профспілковим комітетом (додатки додаються).

При укладанні з працівником трудового договору доводити до їх відома розмір, порядок і строки виплати заробітної плати, умови згідно з якими можуть проводитися утримання .

Встановити: Доплату до посадового окладу за звання “Заслужений” у розмірі 20%.

Надбавки:

1. За трудову відзнаку “Знак пошани” - 15% посадового окладу чи ставки;
2. За “Фірмову медаль” - 10% посадового окладу чи тарифу;

3. За успішне навчання без відриву від виробництва у вищих та середніх навчальних закладах, за спеціальностями необхідними для нашого підприємства, заробітна плата на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням проводиться згідно ст.217 Кодексу Законів "Про працю України".

4. За класність водіям I класу - 25 %

5. Роботу в вечірню зміну (з 18 до 22 години) оплачувати в підвищеному розмірі 20% тарифної ставки за кожну годину при трьохзмінній роботі і у нічну зміну ( з 22 - 6 години ) 40% тарифної ставки за кожну годину роботи.

Виходячи з економічних можливостей один раз на рік пенсіонерам підприємства виплачувати допомогу на оздоровлення.

Профспілковий комітет зобов'язується:

Спільно з власником забезпечити на підприємстві гласність умов оплати праці, порядку виплати допомоги, надбавок, премій, винагород та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Здійснювати контроль за дотриманням законодавства по заробітній платі, положенням про оплату праці на підприємстві, переглядом норм виробітку, впровадженням організаційних заходів які забезпечуватимуть виконання і перевиконання норм виробітку всіма працівниками, за правильністю застосування положення про преміювання, за дотримання строків виплати заробітної плати .

З метою матеріального заохочення працівників до добросовісного виконання своїх обов'язків, підвищення ефективності виробництва, якості продукції шляхом впровадження досягнень передового виробничого досвіду, нових технологій, зниження матеріальних затрат, економії енергетичних ресурсів у дочірньому підприємстві здійснюється преміювання.

Преміювання працівників проводиться за результатами роботи за місяць. Основою для начислення премії являються дані бухгалтерського обліку, оперативного обліку і лабораторного обліку .

1. Преміювання постійним працівникам нараховується до 100 % по тарифним ставках, або окладах за повний місячний відпрацьований час без порушення трудової і виробничої дисципліни.

2. Преміювання працівникам, які не цілий рік приймають участь в виробничих процесах, мають тимчасовий зв'язок з підприємством нараховується не більше 50% по тарифних ставках або окладах за повний місячний відпрацьований час без порушень трудової і виробничої дисципліни.

3. Працівникам, які відпрацювали неповний місяць, в зв'язку з призивом в армію, переводом вищестоящою організацією на другу роботу, вступили до навчального закладу, виходом на пенсію, звільненим по скороченню штатів і по другим поважним причинам, виплата премії проводиться за фактично відпрацьований час в даному звітному періоді. Працівникам, які тільки поступили на роботу, премія за відроблений час в першому місяці не виплачується і всі преміальні виплати.

Можливе збільшення премії за особливі заслуги по клопотанню керівника підрозділу.

Працівникам нарахування премії може зменшуватись або не виплачуватись повністю за виробничі недоліки.

1. Повне або часткове залишення премії проводиться за той розрахунковий період, в якому буде зроблено недолік в роботі, або коли він був установлений, або поступило повідомлення про цей недолік .

2. Працівники які зробили прогул без поважних причин, з'явилися на роботі в нетверезому стані, або відсутні на роботі 3 години безперервно, або сумарно на протязі робочого дня без поважної причини, які зробили дрібні крадіжки державного або громадського майна, які попали в медвитверезник, або опорний пункт лишаються премії повністю в тому періоді, в якому зроблені ці поступки.

3. Робітники які порушили правила техніки безпеки лишаються премії до 50%.

4. Працівникам, за систематичне порушення трудової дисципліни, прогули без поважної причини, або поява на роботі в нетверезому стані, крадіжки премія на протязі 6-ти місяців виплачується в половинному розмірі, якщо в період перших 3-х місяців робітник буде добросовісно відноситись до виконання своїх обов'язків, голова правління по згоді з профкомом, і з думкою колективу, може рішити питання про повну виплату премії.

5. Працівники, які втратили перепустку без поважної причини лишаються премії за місяць у розмірі 15%.

Премія робітникам затверджується головою правління по представленню керівника дільниці або цеху. Премія виплачується робітникам при індивідуальній оцінці кожного. Його вклад, в досягненні планових показників по прибутках, максимальні розміри премії не більше 100% від тарифної ставки або окладу.

Отже, підсумовуючи вищесказане можна зробити висновок про те, що ДП «Вінницяхліб» має велику кількість заохочувальних заходів для своїх працівників, але в той же час розроблені і штрафні санкції, які регулюють рівень заробітної плати в залежності від результатів роботи.

Проведемо аналіз оплати праці в ДП «Вінницяхліб», табл. 2.12.

Таблиця 2.12 -Аналіз оплати праці у ДП «Вінницяхліб»

Показники	2018		2019		2020		2020 р. від 2018 р., (+/-)
	Тис. грн.	%	Тис. грн.	%	Тис. грн.	%	
Фонд оплати праці штатних працівників	7861	100,0	12486	100,0	13040	100	5179
у тому числі							
основна заробітна плата	5644	71,8	8016	64,2	7902	60,6	2258
додаткова заробітна плата	2217	28,2	4470	35,8	5138	39,4	2921
В т. ч.: - надбавки та доплати до тарифних ставок	259	3,3	911	7,3	1708	13,1	1449
- премія із прибутку	1006	12,8	2297	18,4	1447	11,1	441
- заохочувальні та компенсаційні виплати	952	12,1	1262	10,1	1983	15,2	1031

Із даної таблиці 2.12 видно, що фонд оплати праці має тенденцію до зростання на 5179 тис. грн., або в 1,7 рази, що є результатом нарощування обсягів виробництва продукції і збільшення середньооблікової чисельності працівників.

Аналізуючи фонд оплати праці на підприємстві слід зазначити, що більшу його частину становить основна заробітна плата - 60,6 %, яка має тенденцію до зменшення на 11,2 пункти. Працівникам виплачується також додаткова заробітна плата, винагороди за результатами праці, які мають тенденцію до зростання, що в першу чергу пов'язано із збільшенням долі надбавок та доплат до тарифних ставок на 9,8 пункти та заохочувальних і компенсаційних виплат на 3 пункти і є результатом того, що основна заробітна плата низька і як стимули використовується додаткова зарплата.

З метою виявлення впливу факторів на фонд оплати праці, проаналізуємо дані таблиці 2.13. Із даних таблиці видно, що середньооблікова кількість штатних працівників та в еквіваленті повної зайнятості протягом трьох останніх років збільшилася відповідно на 13,2 та 12 %. Таке зростання в першу чергу пов'язано із нарощуванням обсягів виробництва продукції. В той же час, збільшилася кількість відпрацьованих людино - годин на 5178,4 тис. людино-год. (у 1,7 рази) у 2018 році порівняно з 2016 роком.

Таблиця 2.13 - Аналіз використання трудових ресурсів

Показники	Роки			2020 р. в % до 2018 р.
	2018	2019	2020	
Середньооблікова чисельність штатних працівників спискового складу, чол.	779	999	882	113,2
Середньооблікова чисельність у еквіваленті повної зайнятості, чол.	768	1003	860	112,0
Витрати робочого часу, тис. люд. - годин	1383,6	2044,5	1823,4	131,8
Фонд оплати праці, тис. грн.	78612	124858	130396	165,7
Середньомісячна заробітна плата, грн.	8409	10415	12322	146,5



Що стосується заробітної плати, то за період дослідження відмічається її ріст. Середньомісячний рівень заробітної плати зріс з 8409 грн. у 2018 р. до 12322 грн. у 2020 році, або на 3913 грн. (майже у 1,5 рази).

На рис. 2.8 відображено градацію середньомісячної оплати праці працівників у 2018 та 2020 році.

Підсумовуючи вищесказане, необхідно відмітити, що рівень матеріального стимулювання працівників дочірнього підприємства є середнім (так як перевищує мінімальний) і стимулює їх роботу.

#### **2.4. Ефективність використання трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб»**

Продуктивність праці - один із основних показників стану економіки галузей народного господарства. За її розмірами та динамікою оцінюють рівень розвитку продуктивних сил країни, ступінь використання досягнень науково - технічного прогресу, використання трудового потенціалу. Продуктивність праці визначає рівень життя населення, який в сільському господарстві є незадовільним, тому ця проблема особливо актуальна в останні роки.

Продуктивність праці може підвищуватися якщо збільшується обсяг продукції на одиницю робочого часу або зменшуються затрати праці на одиницю вироблених продуктів. Розвиток продуктивних сил і неухильне зростання потреб суспільства об'єктивно зумовлюють необхідність підвищення продуктивності праці.

На всіх етапах історії людства діє економічний закон неухильного зростання продуктивності праці. Досягнутий рівень і темпи зростання продуктивності праці є важливим показником ефективності виробництва, джерелом зростання реальних доходів і добробуту населення. Тому важливим є висвітлення результатів дослідження динаміки продуктивності праці як в промисловості в цілому так і в окремих підприємствах.

Найважливішою властивістю праці є її ефективність, рівень якої характеризує ефективність використання трудових ресурсів. Продуктивність праці як економічна категорія відображує взаємозв'язок між обсягом виробництва продукції і відповідними затратами праці.

У процесі аналізу визначається рівень продуктивності праці її динаміка і темпи росту. Для цієї мети використовується система показників: вартість валової продукції на середньорічного працівника (річна продуктивність праці) на людину-день і людину-годину (денна і годинна).

Наведемо далі показники продуктивності праці за 2018-2020 роки в цілому по підприємству (Таблиця 2.14).

Таблиця 2.14 - Рівень продуктивності праці на дочірньому підприємстві

Показники	Роки			2020 р. в% до 2018 р.
	2018	2019	2020	
Середньооблікова кількість працівників, чол.	779	999	882	113,2
Виручка від реалізації, тис. грн.	51269,5	136828,5	128584,7	250,1
Витрати робочого часу, тис. люд. – годин	1383,6	2044,5	1823,4	131,8
Фонд оплати праці, тис. грн.	7861,2	12485,8	13039,6	165,7
Кількість відпрацьованих годин 1 працівником в рік	1776,1	2046,5	2067,3	116,4
Вироблено продукції в розрахунку на 1 люд. - год., грн.	37,05	66,94	70,52	190,3
Затрачено люд. - год. в розрахунку на 1 грн. виробленої продукції	0,03	0,01	0,01	47,3
Середньомісячна заробітна плата, грн.	8409	10415	12322	146,5
Оплата праці 1 люд. - год., грн.	56,8	61,1	71,5	125,9

Дані таблиці 2.14 свідчать про те, що показники ефективності використання трудових ресурсів в динаміці набрали тенденції до зростання. Так, збільшення кількості відпрацьованих годин одним працівником в рік з 1776,1 години в 2018 р. до 2067,3 год. в 2020 р., або на 291,2 год. (16,4 %) при більшому обсязі виробленої продукції призвело до підвищення середньорічного виробітку у 2,2 рази.

Зменшення трудомісткості продукції у 3 рази, за досліджуваний період, при більших обсягах виробництва забезпечило зростання виробництва продукції в розрахунку на 1 люд. - год. на 33,47 тис. грн., або у 1,9 рази.

В той же час, необхідно відмітити, що рівень оплати праці зріс майже у 1,5 рази, що повністю відповідає економічним законам розвитку підприємства у відповідності з якими ріст продуктивності праці повинен випереджувати темпи зростання оплати праці.

Рівень оплати 1 людині - години зріс на 25,9 %. Для більшої наочності відобразимо темпи зростання продуктивності і оплати праці у вигляді діаграми, рис. 2.9.

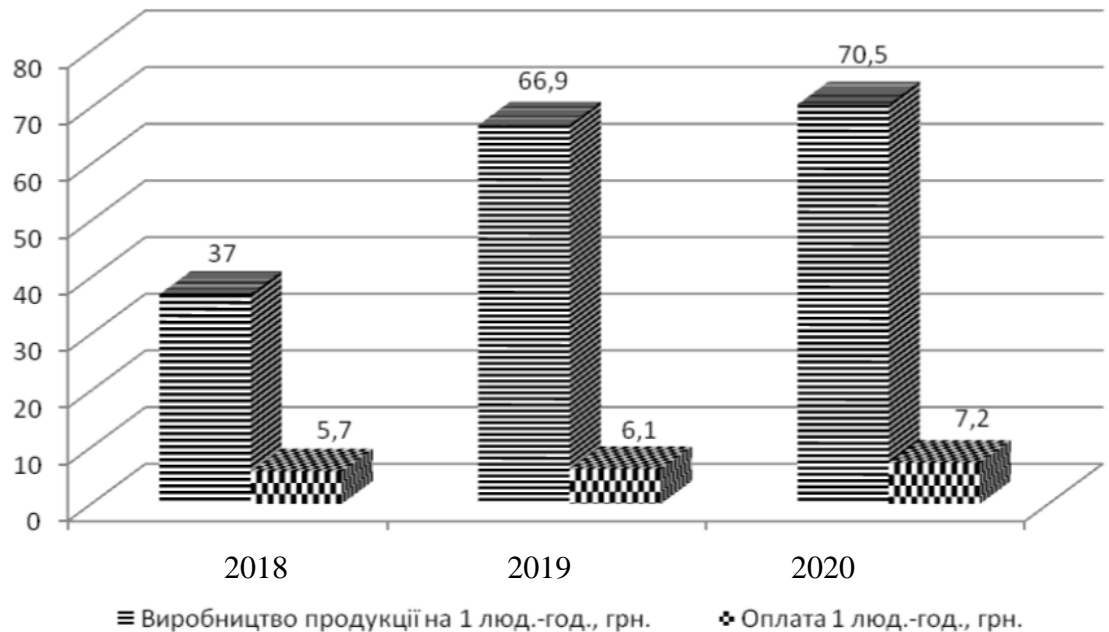


Рис. 2.9 Співвідношення темпів росту продуктивності і оплати праці у ДП «Вінницяхліб»

Взаємозв'язок між оплатою праці та її продуктивністю дуже тісний: із збільшенням оплати праці зростає її продуктивність. Спостерігається збільшення вартості валової продукції в спів ставних цінах, валового доходу, виробництва валової продукції на одного середньорічного працівника та одержаного валового доходу на одного середньорічного працівника.

Отже, вплив оплати праці на її продуктивність є прямим та безпосереднім.

Для покращення умов праці та кращого стимулювання працівників потрібно застосовувати мотиваційні механізми, які на жаль на досліджуваному підприємстві майже не використовуються. Тому ми пропонуємо використовувати мотивацію не лише матеріальну, а й соціально-психологічну. Тобто, потрібно не тільки виплачувати премії та винагороди працівникам, а й сприяти покращенню умов праці, соціально-психологічного клімату в колективі.

Багато науковців особливо економічного профілю, часто недооцінюють важливості психологічних і моральних аспектів мотивації трудової діяльності, віддаючи перевагу нематеріальним факторам.

Як свідчать дослідження, мотивації кожного працівника індивідуальні і залежать від його світосприйняття, суспільного статусу, віку, статі, ціннісних орієнтацій тощо. Для кожної людини існує певна сукупність мотивів різного співвідношення, дія яких спонукає до трудової діяльності.

Поряд з матеріальними мотивами велику спонукальну дію мають такі чинники, як суспільне визнання, самостійність і незалежність у роботі, найповніше використання наявних здібностей та ін.

## **Висновки до розділу 2**

Аналіз діяльності підприємства показав, що показники господарської діяльності підприємства в динаміці значно знизились, хоча й рівень ресурсного забезпечення підвищився. Так, вартість оборотних фондів в динаміці підвищилась на 9132,1 тис. грн. (у 2,1 рази), середньооблікова чисельність працівників на 103 чол. (13,2 %), що вказує на нарощування обсягів виробництва продукції і розширення виробництва, тоді як вартість основних фондів навпаки зменшилась на 168,9 тис. грн. або у 1,5 рази.

Збільшення товарної продукція в динаміці на 77314,5 тис. грн., або в 2,5рази, не забезпечило покращення результатів діяльності виробництва так як в 2020 р. підприємство було збитковим, а рівень збитковості склав - 4,2%.

Середньооблікова кількість працівників протягом трьох останніх років збільшилася на 103 особи (13,2 %). В той час, як середньооблікова чисельність у еквіваленті повної зайнятості зросла на 92 особи, або на 12 %.

В 2019 році, віковий склад працівників був задовільним. Найбільшу питому вагу за віковим складом займала група 35 - 50 років - 30,7 % в загальній кількості працівників, що є бажаним для багатьох господарств так як в цю групу входять працездатні, адже у Вінницькій області ситуація дуже складна.

Показники ефективності використання трудових ресурсів в динаміці набрали тенденції до зростання. Так, збільшення кількості відпрацьованих годин одним працівником в рік з 1776,1 години в 2018 р. до 2067,3 год. в 2020 р., або на 291,2 год. (16,4 %) при більшому обсязі виробленої продукції призвело до підвищення середньорічного виробітку у 2,2 рази. Зменшення трудомісткості продукції у 3 рази, за досліджуваний період, при більших обсягах виробництва забезпечило зростання виробництва продукції в розрахунку на 1 люд. - год. на 33,47 тис. грн., або у 1,9 рази. В той же час, необхідно відмітити, що рівень оплати праці зріс майже у 1,5 рази, що повністю відповідає економічним законам розвитку підприємства у відповідності з якими ріст продуктивності праці повинен випереджувати темпи зростання оплати праці.

## РОЗДІЛ 3

### УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У ДП «ВІННИЦЯХЛІБ»

#### 3.1. Формування мотиваційного механізму підвищення ефективності праці і управління

Важливість процесу трансформації власності в Україні зумовлюється необхідністю посилення мотивації власників до ефективного та раціонального використання ресурсів і формування підприємств ринкового типу.

На жаль, проблема важливості формування та розвитку системи мотивації праці в підприємствах АПК не знайшла своє місце в свідомості керівництва підприємства тому й далека від прагматичних ідей та методологічного інструментарію її розв'язання. Разом із тим причина низької продуктивності аграрної праці - слабкість системи трудової мотивації.

Одним із чинників, що істотно погіршує соціально - економічні відносини в підприємствах АПК і створює соціальну напруженість у галузі є низький рівень заробітної плати, який не сприяє закріпленню кваліфікованих і молодих кадрів на селі, не створює можливості для підвищення продуктивності праці, негативно впливає на платоспроможність селян та конкурентоспроможність вітчизняної сільськогосподарської продукції.

У подоланні кризового стану в агропромисловому виробництві та піднесенні економіки галузі першочергова роль належить удосконаленню соціально - трудових відносин, впровадженню прогресивних систем матеріального стимулювання суб'єктів господарювання і трудової мотивації праці.

Щоб спрямувати мотивацію праці у потрібне русло, матеріальні стимули мають бути узгоджені з виробничими критеріями, що піддаються впливу працівників цих підприємств.

Мотивацією здійснення ефективної підприємницької діяльності в аграрній сфері економіки, на думку Вдовенко Л. О., є врахування впливу зовнішнього і внутрішнього середовища (рис. 3.1)

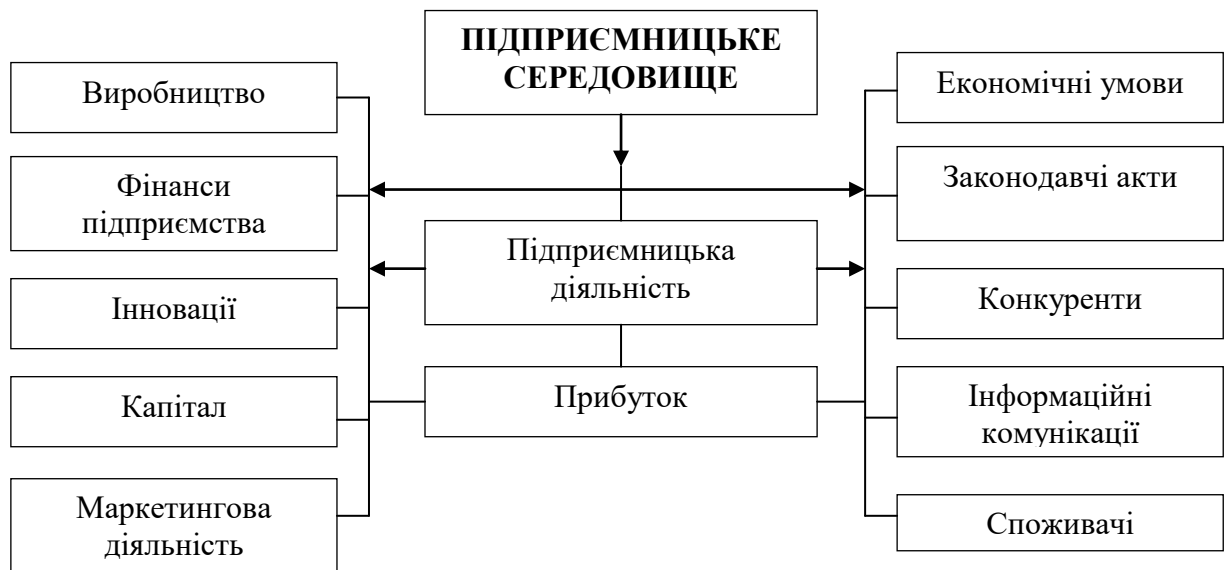


Рис. 3.1 Організаційна модель мотивації підприємницької діяльності [9,14].

В умовах переходу до ринкових форм господарювання змінюється концепція щодо встановлення розмірів та вибору форм системи оплати праці працівників підприємств будь-яких форм власності і господарювання. Зміна концепції полягає в тому, що за ринкових умов господарювання максимальний розмір оплати праці не обмежується, а залежить від фінансових можливостей підприємства, обмежується лише нижній її рівень, який законодавче регулюється державою.

Підприємства самостійно обирають форми та системи оплати праці і матеріального стимулювання, які найбільшою мірою відповідають умовам конкретного господарства та досягнутому рівню соціально - психологічних відносин у трудових колективах, їх довіри один до одного і рівня сумлінного ставлення до праці.

Головним напрямом підвищення трудової мотивації є удосконалення форм і систем організації та оплати праці. Адже існуюча організація оплати праці робітників аграрної сфери не зовсім відповідає вимогам ринкової

економіки і тому її необхідно поступово удосконалювати та пристосовувати до нових умов, які складаються у сільському господарстві.

Крім того, нині оплату праці у підприємствах здійснюють за залишковим принципом і після задоволення поточних потреб часто виявляється, що немає можливості виділити на оплату кошти, які забезпечать її хоча б на мінімальному, визначеному Галузевою угодою, рівні. Необхідно принципово змінити підхід до формування оплати праці, розглядаючи її як обов'язковий, планований і керований елемент витрат виробництва.

Рівень оплати праці визначається її продуктивністю, тому в практику економічної роботи на всіх рівнях повинен увійти постійний моніторинг стану й змін у продуктивності та оплаті праці.

Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. вважають, що на розмір оплати праці впливають різні фактори, які класифікуються відповідно до їх мотивації наступним чином:

1. Фактори оточення. Це стан попиту і пропозиції на робочу силу, вартість життя, яку визначаємо через рівень цін (реальну заробітну плату), втручання держави (пільги, доплати).

2. Фактори пов'язані з характером роботи, до яких ми відносимо складність, важливість, шкідливість, відповідальність, необхідні навички і кваліфікацію, вимоги до виконавців.

3. Фактори підприємства. Сюди входить рівень продуктивності праці, рівень оплати праці, зв'язок з доходами, вплив профспілкової організації.

4. Фактори кадрові. Забезпеченість робочою силою, сезонний характер виробництва [25].

У промисловому виробництві може бути застосована єдина тарифна сітка, за якою можна оплачувати працю всіх категорій працівників. Навіть була розроблена 18 - розрядна тарифна сітка для всіх галузей народного господарства в 1993 р. Існують багато розрядні тарифні сітки і в інших країнах, наприклад в Японії 24 розряди.



Гнучкі системи оплати праці засновані на участі працівників у прибутках підприємства. Заробітна плата працівників складається з двох основних частин: постійної та змінної. Постійна частина являє собою базовий оклад працівників, що регламентується запланованим фондом заробітної плати, а змінна частина складається з доплат, розмір яких залежить від загальної ефективності роботи (прибутку) усього підприємства. Відомо, що застосування гнучких систем оплати праці на багатьох підприємствах дозволило значно підвищити продуктивність праці працівників, що сприяло збільшенню прибутку підприємства і, відповідно, заробітної плати працівників. Але внесок кожного окремого працівника в одержання доходів підприємства за певний звітний період часу буде різним. Тому одна з головних задач керівників підприємства полягає в тому, щоб розподілити як запланований, так і додатковий фонди оплати праці між усіма працівниками підприємства відповідно до фактичної ефективності їхньої праці.

До основних сучасних тенденцій в сфері оплати праці належать:

1. збільшення частки почасової оплати в загальному фонді заробітної плати;
2. створення нових моделей заробітної плати, наприклад безтарифної системи оплати, що базується на частковому розподілі зароблених коштів, призначених для винагородження працівника за певними критеріями, як-от:
  - кваліфікація та діловитість працівника,
  - коефіцієнт трудової участі як узагальнююча оцінка реального внеску кожного робітника в результати колективної праці,
  - міра виконання нормованих завдань,
  - кількість відпрацьованих годин.

Преміювання покликане встановити зв'язок між винагородою і перевищенням встановленої норми продуктивності праці. Хоча заробітна плата також може успішно виконувати цю функцію, вона найчастіше має свої обмеження: або тимчасові (затримка зарплати), або матеріальні (обмежена

розрядом). Тому така нагорода часто не співвідноситься одержувачем із виконаною роботою. Преміювання ж використовується як засіб мотивації на додаток до заробітної плати.

Для визначення ступеня ефективності системи преміювання, що діє на підприємстві, необхідно визначити співвідношення реально отриманого ефекту від використання певного методу преміювання і витрат на його проведення. Згідно з цим показником ефективною стає система матеріального стимулювання, що дає змогу одержати додатковий ефект, який перевищує за розмірами преміальні виплати. Критерій ефективності можна подати рівнянням

$$P_e \geq \sum B_{\pi} \quad (3.1.)$$

де,  $P_e$  - розмір економічного ефекту, одержаний унаслідок дії системи матеріального стимулювання,

$\sum B_{\pi}$  - сума преміальних виплат персоналу підприємства.

Різниця між цими показниками являє собою додатковий абсолютний прибуток, одержаний унаслідок преміювання працівників. Розрахувати його можна за допомогою рівняння:

$$P_a = P_e - \sum B_{\pi} \geq 0 \quad (3.2.)$$

де,  $P_a$  - додатковий абсолютний прибуток підприємства, одержаний внаслідок дії системи преміювання.

Для того, щоб система стимулюючого винагородження була ефективною, необхідно виконання двох основних вимог: проведення періодичної оцінки робіт, справедлива оцінка (службовці повинні відчувати, що їхня робота оцінюється так само справедливо, як і робота їхніх колег).

Ключове питання при розробці системи стимулюючого винагородження - система оцінки праці. Безумовно, що результати праці на деяких робочих місцях складніше оцінити, ніж на інших (наприклад, праця менеджера і праця продавця).

Ключове питання у вимірюванні виконаної роботи - ступінь довіри до адміністрації, що проводить цю оцінку. Службовці повинні відчувати пряму залежність між виконаною роботою і винагородою. Ця вимога особливо важлива при груповій роботі. Члени групи повинні відчувати, що результат групової роботи складається з індивідуальних внесків кожного.

Перевага індивідуальних систем стимулювання полягає в тому, що службовці можуть бачити безпосередні результати своєї праці. Це вносить елемент змагання в роботу персоналу. Проте загалом цей позитивний факт може мати негативні наслідки - погіршення стосунків у колективі, замкнутість, заздрість.

Система винагородження може бути:

- прямою (кожна одиниця продукції, зроблена понад норму, має ту саму фіксовану ціну),
- диференційованою (вища оплата виробів, зроблених понад норму; вища оплата всієї партії товару, якщо норма була перевиконана).

Перераховані форми стимулювання стосуються переважно “синіх комірців”. Для стимулювання управлінської праці і праці, не пов'язаної безпосередньо з виробництвом, застосовуються інші форми мотивації. Один із найбільш поширених видів стимулювання заснований на комісійних (відсотках). Не менш часто використовується така форма винагороди, як бонус. Премія видається одноразово за відмінну роботу - при цьому вона може видаватися за рекордну кількість зробленої продукції, або за відмінну якість продукції чи праці в цілому (для управлінців, наприклад).

Премія не обов'язково обчислюється у грошовій формі - це можуть бути призи, путівки. Небажано, щоб премія була гарантованою. У цьому випадку вона втрачає своє мотивуюче значення і розглядається службовцями як частина заробітної плати. Додаткова винагорода виплачується службовцям не тільки за зроблену продукцію або інтенсивну працю. Стимулюватися можуть раціоналізаторські пропозиції, спрямовані на економію яких-небудь ресурсів, зменшення витрат, оптимізацію роботи з клієнтом - тобто всі ті

пропозиції, що у підсумку збільшують прибуток. Для оцінки цих пропозицій використовуються спеціальні комісії і комітети. [26].

Серед організаційних стимулів широко практикується преміальний фонд, розрахований на всіх співробітників підприємства. Розмір цього фонду залежить від прибутку господарства за поточний рік. Подібна постановка проблеми мотивує службовців працювати дуже інтенсивно і розвиває почуття групової відповідальності. При розподілі нарахованої по підприємству загальної суми премії його колектив самостійно встановлює премію конкретному працівнику згідно його особистого внеску в загальний результат, який відображується в коефіцієнті трудової участі (КТУ):

$$КТУ = K_{\sigma} + \sum_{i=1}^n K_{зб} - \sum_{i=1}^m K_{зн} , \quad (3.3.)$$

$K_{\sigma}$  - базовий коефіцієнт,

$K_{зб}$  - значення показників, що збільшують коефіцієнт,

$K_{зн}$  - значення показників, що зменшують коефіцієнт,

Для досягнення відчутного економічного ефекту на дослідній станції с. Агрономічне слід впровадити такі складові системи мотивації праці: поєднання елементів погодинної і відрядної систем оплати праці; встановлення розміру оплати праці залежно від рівня кваліфікації, якості роботи, стажу; встановлення надбавок, премій за безаварійну роботу, довгу експлуатацію машин; індивідуалізація оплати праці з урахуванням ініціативності, старанності працівника, дотримання ним правил техніки безпеки, поведінки на виробництві, а також з урахуванням складу сім'ї тощо.

Основним недоліком системи мотивації трудової діяльності у ДП «Вінницяхліб» є недостатня увага моральному стимулюванню праці. Підприємству необхідно покращити корпоративну культуру з метою піднесення високоякісної праці і самовдосконалення працівників, що є шляхом до успіху й добробуту. До основних принципів корпоративної культури, виконання яких може позитивно вплинути на психологічний клімат в колективі, задоволеність персоналу роботою належать:

- дисципліна і старанність;
- впевненість в кращому майбутньому;
- сміливість й усвідомлений ризик;
- відповідальність й обов'язок;
- творчість та ініціатива;
- компетентність й високий професіоналізм;
- порядність, взаємоповага, взаємодопомога;
- працьовитість і самовдосконалення.

В тісному взаємозв'язку з моральним аспектом корпоративної культури необхідно сформувавши знаково-символічну складову: знаки фірмового стилю підприємства, його символи, обряди. Наприклад, проводити урочисті церемонії проведів на почесний відпочинок ветеранів підприємства, посвячення молодих робітників, ушанування переможців всередині підприємницького трудового суперництва, конкурси за професіями, ювілеї підприємства та ювілеї провідних структурних підрозділів підприємства тощо. Внутрішню гордість за труд може принести оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, поміщення фотографії працівника на Дошку пошани, до Галереї Трудової Слави, присвоєння почесного звання «Відмінник якості» з врученням власного тавра і переведенням на самоконтроль, присвоєння почесного звання "Кращий за професією", "Майстер - золоті руки", вручення листів подяки сім'ям працівників - відмінників якості праці, присвоєння звання "Кращий цех за якістю".

Щодо матеріального стимулювання, то ДП «Вінницяxліб» слід більше уваги звертати на вдосконалення формування основної заробітної плати для стимулювання праці робітників, що не виявляють інтересу до творчої діяльності. Слід пов'язати ФОП з обсягом реалізованої продукції і виручкою, яка поступає від її продажу, тобто оплату праці слід поставити в залежність від проміжних підсумків роботи цеху і всього підприємства.

В цьому відношенні значний інтерес викликає ринкова система оцінки і стимулювання праці, яка передбачає введення показника "Зарплатоємність реалізованої продукції" (кількість копійок зарплати в кожній грошовій одиниці виручки). Відповідно до цього ФОП визначається як: зарплатоємність помножена на обсяг реалізованої продукції за місяць, і, відповідно до підсумків роботи за місяць розподіляється між структурними підрозділами (зверху вниз).

В результаті певна частина загального фонду поступить у розпорядження керівника первинного трудового колективу, який розподіляє його між підлеглими у відповідності з їх трудовим внеском. За такого підходу керівник отримає економічні важелі управління трудової поведінкою підлеглих. При цьому колектив впевнений у справедливості подібної диференціації зарплати. Подолання "зрівнялівки" в розподілі посилює мотивацію трудової діяльності [26].

В результаті застосування даної системи можливо:

- посилити роль керівників, надати їм більше можливостей впливати на трудову поведінку робітників;
- сприяти ініціативності і підприємливості працівників;
- стимулювати продуктивність праці;
- збільшити обсяг реалізованої продукції,
- сприяти зростанню реальної заробітної плати;
- підвищити рентабельність підприємства.

Через додаткові види преміювання можливо підвищити зацікавленість працівників підприємства у суміщенні професій, розширення зони обслуговування тощо. Для того, щоб забезпечити індивідуальну (персональну) зацікавленість кожного працівника в економічному благополуччі підприємства, ліквідації кадрової міграції слід посилити роль преміювання за вислугу років. З метою закріплення висококваліфікованих робітників на виробництві здійснювати матеріальне заохочення за довголітню працю на одному виробництві до ювілейних дат. Для підвищення

зацікавленості працівників підприємства у високих результатах колективу, у зміцненні престижу підприємства посилити роль компенсації затрат на оздоровлення та ін.

Для підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у якісних результатах своєї праці господарство може використовувати різні варіанти заохочувальних розрахунків за проміжні або кінцеві результати праці. Тому під час аналізу оплати праці вивчають ефективність варіантів, які застосовуються в господарстві, ознайомлюються з системою оплати праці в різних галузях господарства і з'ясовують, за які показники нараховується додаткова оплата праці, чи враховують при цьому якість виробленої продукції. Далі порівнюють рівень оплати праці за один день або на одного працюючого в окремих галузях (чи в спеціалізованих ланках) з оплатою праці за іншою системою оплати в інших господарствах з огляду на досягнутий рівень продуктивності праці і собівартість продукції; визначають, яку частку в загальній сумі нарахованої додаткової оплати становлять виплати натурою і грошима, аналізують їх динаміку [19].

Як відомо, підвищення оплати праці, не забезпечене відповідним зростанням її продуктивності, призводить до зменшення чистого доходу. Тому треба контролювати коефіцієнт співвідношення ( $K_c$ ) індексу продуктивності праці ( $I_p$ ) та індексу оплати праці.

Отже, якщо темпи зростання продуктивності й оплати праці однакові, то собівартість продукції не зміниться за рахунок зростання продуктивності праці.

Кожне підприємство для досягнення найвищих кінцевих результатів господарської діяльності та конкурентної переваги на ринку, має приділяти належну увагу збалансованості кількісного та якісного складу персоналу та підвищенню рівня використання трудового потенціалу підприємства. З ідеєю метою, необхідно проводити не тільки аналіз трудових ресурсів з кількісної сторони, але й описувати з різних позицій трудовий потенціал підприємства.

У дочірньому підприємстві «Вінницяхліб» важливо впровадити такі системи матеріального заохочення, так побудувати виробничі відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв розкриттю творчої активності, і працездатності кожного працівника, а в кінцевому підсумку - підвищення ефективності виробництва.

Рівень ефективності праці колективу, виробничого підрозділу, окремого працівника залежить від повноти використання фактора мотивації до праці, важливими складовими якого є розмір оплати праці, тісно пов'язане з наслідками праці матеріальне стимулювання, участь у розподілі результатів господарської діяльності [30].

Орієнтиром для розвитку національної економіки є соціально - орієнтоване ринкове господарство, саме в соціальній сфері створюються умови для соціального, правового захисту населення, розвитку демократії, формуються нові норми та зразки поведінки, забезпечуються можливості вільного вибору місця роботи та посадового росту, розвитку приватної власності та підприємництва, тобто складаються і реалізуються соціальні, економічні та правові інститути.

Як відмічає Бутенко В. М. [4,10], дослідження економічної поведінки працівників у взаємозв'язку з мотиваційним механізмом підвищення ефективності праці показали, що його зміст і ефективність визначаються господарським механізмом, що діє на підприємстві, рівнем розвитку соціальної сфери, соціально - економічним статусом працівників, які в цілому формують їх потреби й інтереси, визначають цілісно - нормативні аспекти поведінки. Цей мотиваційний механізм охоплює практично всю сферу взаємодії економічного і соціального розвитку окремого підприємства, регіону та суспільства в цілому.

Констатовано, що «наповнюваність» структури мотиваційного механізму реальними компонентами, тобто конкретний зміст мотиваторів є досить динамічним і формується в залежності від конкретних соціально - економічних умов. Тому аналіз соціального потенціалу дає можливість



підприємству правильно обрати стимули, необхідні для підвищення результативності праці.

У ДП «Вінницяхліб» потрібно застосувати такі заходи матеріального стимулювання працівників:

- доплата працівникам в розмірі 15% від чистого доходу галузі;
- матеріальне стимулювання передовиків виробництва за підсумками роботи, зокрема піврічними і річними підсумками роботи;
- видачі «Заслуженим працівникам господарства» додаткової оплати.

Матеріальне стимулювання являє собою однак із центральних ланок системи управління підприємствами агропромислового комплексу. Вона безпосередньо виконує місію грошового і натурального забезпечення певного життєвого рівня працівників аграрної сфери шляхом визначення рівня особистих доходів, їх диференціації залежно від трудової участі, винагороди за особливі внески у досягнення цілей організації.

Стимулювання працівників має формувати підвалини повноцінного відтворення робочої сили. Це вимагає особливої уваги до організації мотиваційного процесу. Найвпливовішим засобом мотиваційного впливу залишається заробітна плата, яка є важливою складовою виробничих відносин. Однак вона являє собою не тільки трудовий дохід, який забезпечує необхідне відтворення робочої сили, і її роль не обмежується лише межами виробництва. Залишаючись однією з ключових економічних категорій, заробітна плата в умовах перехідної економіки дещо змінює своє понятійне наповнення [20].

Матеріальне стимулювання праці в умовах ринкової економіки спрямоване на максимальне виробництво валового доходу. Для повного задоволення потреб людей, механізм його перерозподілу між працівниками відбувається через формування фондів: оплати праці, матеріального стимулювання, орендної і дивідендної плати, що дає можливість значно підвищити рівень реальної оплати праці.

У конкретних виробничих умовах матеріальне стимулювання потрібно розглядати з урахуванням змін, які відбулися в аграрному секторі. Рівень оплати праці повинен задовольняти потреби працюючого і щоб кожен працівник відчував, що його праця об'єктивно і своєчасно оцінюється повною мірою та стимулюється. Тільки за таких умов можливе стимулювання людини до праці, що веде до духовного її збагачення та соціального розвитку суспільства [20].

На сьогодні потрібні нові механізми та інструменти, що створюють могутні стимули для продуктивної праці і максимальної реалізації здібностей людини, створити мотиваційне середовище на підприємстві, насамперед, через забезпечення залежності винагородження працівника від досягнутих ним результатів кваліфікації, максимально зацікавити людей у результаті свого фізичного або інтелектуального потенціалу - головне завдання керівників підприємств.

У ДП «Вінницяхліб» бажано запровадити такі заходи матеріального стимулювання, як додаткові винагороди за результати роботи підприємства по закінченні певного періоду - так звані премії. Не менш важливим є правильне визначення її розмірів.

Порядок визначення і видачі готівки (премії) не залежить від форм відносин. Головне полягає в тому, щоб ця форма стимулювання заохочувала працівників більше виробляти продукції кращої якості та з меншими витратами, суворо дотримуючись соціальної справедливості: той, хто краще працює, досягає високих показників, повинен одержувати вищу винагороду.

Враховуючи, що із збільшенням стажу роботи на підприємстві та нагромадження досвіду підвищується і кваліфікація працівника, встановлено річні інтервали (від 1 до 3 років, від 3 до 5 років і т. д.) від яких залежить сума премій. Поряд із кваліфікацією і стажем дедалі більшу роль у загальних результатах роботи підприємства відіграє трудовий внесок. До несумлінних працівників застосовуються заходи матеріального впливу. Не нараховуються премії тим працівникам, які порушили трудову та дисципліну [21].

Таким чином, формуючи висновки, слід відмітити, що планування річного фонду оплати праці, фонду матеріального стимулювання займають досить важливе місце у виробничо - господарській діяльності, зокрема розв'язується стратегічна проблема забезпечення стабільності кадрів, стимулюється ділова активність робітників і спеціалістів, формується корпоративна культура взаємин на підприємстві.

### **3.2. Напрямки вдосконалення соціально-трудових відносин**

Реальний стан трудового потенціалу в Україні порівняно з європейськими стандартами доволі несприятливий. Негативні тенденції проявляються у звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу внаслідок зниження народжуваності, скорочення очікуваної тривалості життя, загального старіння населення та інших чинників. Демографічна криза загострюється через кризу міграційних процесів. Найвні проблеми й у системі освіти при формуванні висококваліфікованої робочої сили.

Це призводить до зменшення такого показника робочої сили, як професійна придатність, якщо оцінювати за кваліфікацією претендентів на робочі місця і сучасними вимогами до якості виконання роботи працівниками. Доволі занижені значення вартості робочої сили і за одну годину. Обсяг споживання основних продуктів харчування населення України свідчить також про значні тенденції до зниження за останні 10 років.

Важливий показник використання трудового потенціалу - рівень зайнятості населення. Про сучасний стан зайнятості свідчить тенденція до значного зниження її рівня та зростання масштабів незайнятого населення. Загальна кількість зайнятих у галузях економіки за останніх 10 років зменшилась майже на 25%, тобто кожен 4-ий працівник за доволі короткий термін залишив сферу суспільного виробництва. Найбільших зрушень зазнали промисловість, будівництво, транспорт і зв'язок, за рахунок яких

забезпечили 85% загального скорочення працюючих. Масштаби скорочення зайнятих у галузях економіки перевищують можливості поглинання їх малим та корпоративним бізнесом.

Основні причини, що створили вище перелічені умови функціонування трудового потенціалу, такі: тривала відсутність державної стратегії розвитку соціально-трудових відносин, невідповідність їх економічним реформам, відсутність національних соціально-трудових стандартів і моніторингу, невідповідність національного трудового законодавства конвенціям і рекомендаціям МОП та іншим міжнародним вимогам, нерозвиненість соціально-трудових відносин між власником і працівником у приватизаційний і післяприватизаційний періоди, відсутність зацікавленості у підприємницькій діяльності у сфері виробництва, незабезпечення законності в трудовій сфері, а саме нерозвиненість системи соціального захисту працюючих, неправова поведінка при розв'язанні трудових конфліктів, зростання актів громадської непокори, заборгованість зі заробітної плати та ін.

Загальними пріоритетами розвитку трудового потенціалу є створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку, можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне обґрунтування, збалансований регіональний розвиток, упровадження системи стимулювання праці, забезпечення умов праці та життя, а також реалізації соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин.

Мета державної політики розвитку трудового потенціалу - утворення ефективних правових, економічних, соціальних та організаційних засад його функціонування і відтворення.

Ця сутність мети розкривається через конкретні напрямки, що створюють умови для поліпшення бази формування робочої сили, отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки,

перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб, здійснення повної продуктивної зайнятості, запобігання масовому безробіттю, поліпшення охорони праці та зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві, забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення, посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, зростання реальних доходів населення, захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально трудових відносин.

Основні напрямки державної політики розвитку трудового потенціалу складаються з шести частин у сферах: поліпшення природної бази - забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду; розвитку освітньої бази - всебічний розвиток інтелектуальних, духовних і фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою; зайнятості - створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення; регулювання соціально-трудова відносин - забезпечення захисту прав і гарантій громадян; політики доходів - посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, відповідне її підвищення; охорони праці - зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих і скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці.

Причому кожний з визначених напрямків містить конкретні заходи, що сприяють його реалізації.

Відповідно до необхідності подальшого вдосконалення концептуальних засад розвитку трудового потенціалу, соціально-трудова відносин відповідним міністерствам та відомствам потрібно напрацьовувати нові наукові результати у цій сфері та вносити зміни в зміст «Основних напрямків розвитку трудового потенціалу України на період до 2025 р.», яким властиві певні недоліки, що не сприяють виконанню головного завдання. Маємо на

увазі не комплексність їх змісту, відсутність важливих складових, що сприяють формуванню умов розвитку трудового потенціалу і попередженню виникнення факторів ризику і загроз, які руйнують трудовий потенціал.

Є підстави вважати, що основні тенденції у сфері зайнятості та ринку праці зберігатимуться і на період до кінця 2020 р. Зменшуватиметься кількість зайнятих майже у всіх галузях економіки, але темпи будуть дещо меншими за рахунок скорочення темпів вивільнення, з одного боку, та створення умов для зростання ВВП і необхідності в робочій силі, з іншого. Ситуація на ринку праці в перспективі значною мірою залежатиме від стабілізації та диверсифікації виробництва, повернення до стійких тенденцій нарощування його обсягів, створення нових робочих місць, особливо за межами промисловості, та активної соціальної політики, що забезпечить розширення сфери прикладання праці.

Отже, підсумовуючи результати дослідження, зазначимо, що підвищенню ефективності використання трудового потенціалу у ДП «Вінниця хліб» сприятиме впровадження таких заходів:

- позитивний рух кадрів, необхідно створювати належні умови для роботи існуючого персоналу, щоб не відбувалося відтоку найкращих кадрів у інші галузі або на інші підприємства, а також залучення нових висококваліфікованих кадрів та формування резерву з обдарованої молоді;
- підвищення кваліфікаційного рівня працівників, внаслідок участі у різноманітних курсах підвищення кваліфікації та тематичних навчаннях, застосування обміну досвідом;
  - надання консультаційних послуг щодо діяльності підприємства;
  - підвищення освітнього рівня працівників, сприяння навчанню працівників;
- формування позитивної атмосфери у колективі, скорочення кількості конфліктних ситуацій;
- розкриття здібностей працівників, стимулювання працівників для розроблення нових бізнес-ідей та раціоналізаторських пропозицій;

- проведення ефективної мотиваційної політики із врахування побажань працівників, з метою підвищення продуктивності праці та активності працівників;

- сприяння збереженню і покращенню здоров'я персоналу та створення відповідних умов для праці, що зможе ліквідувати або ж значно зменшити негатив вплив роботи на здоров'я працівників, особливо у шкідливих умовах праці [42].

Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємству слід заключити з працівниками колективний договір, який був би найбільш соціально спрямованим. Даний колективний договір чітко регламентує робочий час працівників, передбачає щорічний перегляд робочого графіку та розмірів заробітної плати.

Також, даний договір повинен забезпечувати соціальні гарантії працівникам: регламентується обов'язкові відрахування на благоустрій території, в разі ліквідації підприємства чи реорганізації колективний договір зберігає силу до кінця терміну дії, на оздоровлення дітей працівників з фонду соціального розвитку виділяється від 3 до 5 мінімальних зарплат, на будівництво та придбання житла працівникам виділяється кредит строком до 10 років.

В провадження в дію запропонованого колективного договору дасть можливість підвищити як матеріальне так і нематеріальне стимулювання. Що в свою чергу підвищить ефективність використання трудових ресурсів.

### **3.3 Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб»**

Праця як виразник затраченої робочої сили в процесі виробництва є найважливішим фактором будь-якого виробництва, в тому і сільськогосподарського, основою всякого суспільства. Залежно від умов виробництва за однаковий час людина може виробити більше або менше

продукції. Здатність конкретної праці виробляти певну кількість матеріальних благ за одиницю робочого часу є її продуктивністю, що визначає ефективність праці. Продуктивність праці як результативний показник функціонування організації впливає з характеру і форм власності. Адже діють мотиваційні чинники, які спонукають до праці, вони в свою чергу характеризуються ставленням людини - працівника до роботи і є виразниками мотивів поведінки.

Виробництво будь-якої продукції вимагає сукупних затрат живої та уречевленої праці. Тому підвищення продуктивності суспільної праці відбувається за рахунок скорочення затрат як живої так і уречевленої праці, необхідної для виробництва одиниці продукції.

Підвищення продуктивності праці полягає в тому, що частка живої праці зменшується, а частка минулої праці збільшується, причому загальна сума праці втіленої в товарі зменшується [29].

Таким чином продуктивність праці зростає при економії живої і уречевленої праці на одиницю продукції, а також зміни їх співвідношення на користь останньої.

Жива праця, яка в міру розвитку продуктивних сил приводить у рух дедалі більшу масу уречевленої праці відіграє вирішальна роль у процесі виробництва. В результаті цього продуктивність праці підвищується, що забезпечує збільшення обсягів виробництва продукції, а також зміцнення економіки підприємств.

Не зважаючи на важливість продуктивності і ефективності праці на всіх рівнях господарювання, ці питання залишаються поза увагою господарських суб'єктів та управлінських структур. Надто дешева праця не спонукає до розмірковувань про ефективність праці, а навпаки, посилює відставання аграрного сектора України від розвинених країн світу [58]

Виходом із кризового стану є зростання обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції, шляхом удосконалення мотиваційних факторів.



Підвищення продуктивності праці в аграрному секторі є головною проблемою, вирішення якої сприятиме розширеному відтворенню в галузі, підвищенню доходності діяльності підприємницьких структур та матеріального добробуту працівників, а також сільських жителів. Поряд із цим, підвищення продуктивності праці позитивно впливатиме на відтворення трудових ресурсів, а також сприятиме посиленню мотивації трудової діяльності в галузі через збільшення реальних доходів персоналу аграрних підприємств. Продуктивність праці є важливим індикатором ефективності виробництва.

Заходи, які сприяють збільшенню виходу продукції та зниженню затрат праці на її виробництво, можна назвати шляхами підвищення продуктивності праці, оскільки її рівень визначають відношенням обсягів валової продукції до затрат робочого часу на її виробництво, то підвищення продуктивності праці можливе лише за таких умов:

- збільшення обсягів валової продукції при змінних затратах праці;
- скорочення затрат праці при незмінному обсязі виробництва продукції;
- одночасне збільшення обсягів виробництва продукції і скорочення затрат праці;
- збільшення затрат праці при випереджаючих темпах росту виробництва продукції.

При цьому слід зазначити, що продуктивність праці залежить також від рівня цін на робочу силу і засоби виробництва. Якщо робоча сила дешевша (коли її пропозиція перевищує попит), а засоби виробництва через низьку купівельну спроможність сільськогосподарських підприємств є для них надто дорогими, то для досягнення певного обсягу виробництва продукції використовується більше робочої сили ніж засобів виробництва.

Крім того, продуктивність праці визначає її оплату, а рівень оплати, на нашу думку, вказує на рівень ефективності менеджменту персоналу, як

фактор оцінки особливості здійснення матеріального стимулювання працівників.

Продуктивність праці безпосередньо залежить від техніко - технологічної оснащеності виробництва, тобто забезпеченості технікою та організації її використання.

Чим повніше оснащене підприємство і чим ефективніше використовує техніку та технології, а також застосовує передову систему стимулювання, тим вищий рівень продуктивності праці.

На підвищення продуктивності праці впливає вдосконалення форм організацій виробництва і праці.

Наукова організація праці передбачає застосування найсучасніших методів та прийомів виконання операцій, сучасних форм кооперацій і поділу праці, найбільш раціональне розміщення людей в процесі виробництва. Воно дає змогу як найкраще поєднати техніку і людей в єдиному виробничому процесі, створити нові умови для найефективнішого використання матеріальних та трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці.

В умовах науково-технічного прогресу рівень продуктивності праці значною мірою залежить від удосконалення професійно - кваліфікаційного складу кадрів. Це висуває особливі вимоги до організації підготовки кадрів, систематичної їх перепідготовки та підвищення кваліфікації, адже при підвищенні кваліфікації, продуктивність його праці зростає на 25-30%.

Для управління продуктивністю праці на промисловому підприємстві необхідним, на думку Сьомченко В. В., є застосування критеріїв якості трудових ресурсів, які забезпечують оцінку того рівня продуктивності праці, який можна очікувати від кожного конкретного робітника, бригади, ділянки і підприємства в цілому [44,9].

Підвищення рівня якості трудових ресурсів підприємство повинне розглядати як один із найбільш важливих резервів зростання продуктивності праці. Для поліпшення роботи кадрових служб з використання цього резерву

необхідно застосувати алгоритм моніторингу та управління якістю трудових ресурсів на підприємстві.

Робота за цим алгоритмом дозволить кадровим службам: оперативно оцінювати якісний рівень кожного конкретного робітника і виявляти той можливий рівень продуктивності праці, який робочий в змозі забезпечити; більш об'єктивно комплектувати робочі групи і бригади для виконання певних обсягів роботи; більш ефективно вирішувати питання, пов'язані з підвищенням якісного рівня робочих кадрів підприємства, удосконалити процес управління якістю трудових ресурсів та рівнем продуктивності праці на промисловому підприємстві.

Змакетована структура підвищення якості трудових ресурсів показані на рис. 3.2.



Рис. 3.2 Змакетована структура підвищення якості трудових

З метою вдосконалення матеріального стимулювання найманої праці на підприємствах промисловості ми пропонуємо систему матеріального стимулювання найманої праці, яка враховує сучасні чинники та основні принципи її формування і включає в себе: єдину тарифну сітку оплати праці, що дозволяє своєчасно і чутко реагувати на ринкові зміни при визначенні заробітку працівника; методику оцінки складності виконуваних робіт на

робочому місці та рівня кваліфікації найманого працівника стосовно особливостей організації праці на підприємствах; розрахунок нового

оціночного показника - рівня професіоналізму працівника, який залежить від досвіду роботи, рівня освіти та рівня раціоналізаторства, табл. 3.1

Таблиця 3.1 - Рекомендована сітка тарифних коефіцієнтів залежно від рівня професіоналізму працівників харчових підприємств

Кр	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
до 2,0	1,0	1,26	1,51	1,76	2,01	2,26	2,51	2,81	3,11	3,41	3,81	4,21	4,61
2,05-3	ІД	1,35	1,60	1,85	2,10	2,35	2,60	2,90	3,20	3,55	3,95	4,35	4,75
3,05-4	1,20	1,45	1,70	1,95	2,20	2,45	2,70	3,00	3,30	3,70	4,10	4,50	4,90
4,05-5	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,80	3,10	3,40	3,80	4,20	4,60	5,00

Отже, для того щоб на підприємстві ефективно організовувалася та використовувалася робоча сила, необхідно визначити потребу в трудових ресурсах, яка дасть змогу не тільки понад норму завантажувати працівників, а й не позбавляти їх робочого місця, які на сьогоднішній день є дефіцитом, як на підприємстві так і в Україні в цілому.

Якщо людина буде впевнена, що в неї є постійне робоче місце, а це стабільний зарібок, то вона відповідно буде намагатися підвищувати продуктивність праці, а це безперечно збільшить розмір прибутку, що є основною метою в діяльності кожного підприємства.

Продуктивність праці тісно пов'язана з поліпшенням її умов, збереженням здоров'я і працездатності працівників із зниженням виробничого травматизму та професійних захворювань.

Безпосередньо впливає на рівень продуктивності праці і служба охорони праці: чим вища культура виробництва і сприятливіші умови праці, тим вищий рівень її продуктивності.

Розглядаючи продуктивність праці в широкому значенні цього слова, можна зробити висновок, що для суспільства продуктивність праці підвищується з економією як живої так і уречевленої праці.

### **Висновки до розділу 3**

Аналіз показників економічної ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, основних тенденцій їх формування та дії визначальних факторів, що впливають на об'єм виробництва, нами розроблені такі пропозиції на перспективу: підприємству «Вінниця хліб» необхідно звернути увагу на освітній рівень працівників і розробити заходи для його покращення за рахунок підвищення кваліфікації працівників, залучення до діяльності молодих фахівців, навчання молоді у Вінницькому національному технічному університеті, який має всі напрямки та спеціальності необхідні для даного підприємства тощо.

Основним недоліком системи мотивації трудової діяльності у дочірньому підприємстві є недостатня увага моральному стимулюванню праці. Підприємству необхідно покращити корпоративну культуру з метою піднесення високоякісної праці і самовдосконалення працівників, що є шляхом до успіху й добробуту.

Підвищення кваліфікаційного рівня працівників, внаслідок участі у різноманітних курсах підвищення кваліфікації та тематичних навчаннях, застосування обміну досвідом;

Необхідно стимулювати працівників для розроблення нових бізнес-ідей та раціоналізаторських пропозицій.

Сприяти збереженню і покращенню здоров'я персоналу та створення відповідних умов для праці, що зможе ліквідувати або ж значно зменшити негатив вплив роботи на здоров'я працівників, особливо у шкідливих умовах праці.

Підвищення рівня якості трудових ресурсів підприємство повинне розглядати як один із найбільш важливих резервів зростання продуктивності праці. Для поліпшення роботи кадрових служб з використання цього резерву необхідно застосувати алгоритм моніторингу та управління якістю трудових ресурсів на підприємстві.

## ВИСНОВКИ

Ефективність і конкурентоспроможність підприємства залежить від кадрового потенціалу та кадрової політики, яку здійснює керівництво у відносинах роботодавець-працівник, а звідси і ставлення персоналу до праці. На основі проведених досліджень з питань організації та економічної ефективності використання трудових ресурсів, аналізу існуючого стану можна зробити наступні висновки:

1. Об'єктом дослідження є дочірнє підприємство «Вінницяхліб», яке на даний час є підприємством, що випускає товари із закінченим циклом виробництва: хлібобулочні, макаронні і кондитерські вироби. Найбільшу питому вагу в загальному обсязі продовольчих товарів займають хлібобулочні вироби - 72 % в середньому за 2018 - 2020 роки.

2. Показники господарської діяльності підприємства в динаміці значно знизились, хоча й рівень ресурсного забезпечення підвищився. Так, вартість оборотних фондів в динаміці підвищилась на 9132,1 тис. грн. (у 2,1 рази), середньооблікова чисельність працівників на 103 чол. (13,2 %), що вказує на нарощування обсягів виробництва продукції і розширення виробництва, тоді як вартість основних фондів навпаки зменшилась на 168,9 тис. грн. або у 1,5 рази.

3. Збільшення товарної продукція в динаміці на 77314,5 тис. грн., або в 2,5 рази, не забезпечило покращення результатів діяльності виробництва так як в 2020 р. підприємство було збитковим, а рівень збитковості склав - 4,2%.

4. Середньооблікова кількість працівників протягом трьох останніх років збільшилася на 103 особи (13,2 %). В той час, як середньооблікова чисельність у еквіваленті повної зайнятості зросла на 92 особи, або на 12 %.

5. В 2019 році, віковий склад працівників був задовільним. Найбільшу питому вагу за віковим складом займала група 35 - 50 років - 30,7 % в загальній кількості працівників, що є бажаним для багатьох господарств так

як в цю групу входять працездатні, адже у Вінницькій області ситуація дуже складна.

5. Коефіцієнти надходження і вибуття трудових ресурсів мають середнє значення, що свідчить про не високий рівень плинності кадрів.

6. Що стосується освітнього рівня, то ситуацію бажано було б покращити так як на групи з вищою освітою приходиться лише 27,6 %, тоді як на групу з незакінченою середньою - 27,0 %.

7. У дочірньому підприємстві «Вінниця хліб» 59,5 % працівників мають стаж від 10 до 20 років, а 17,1 % робітників мають стаж більше 20 років, що дає можливість покращити їх матеріальне становище так як за стаж роботи на підприємстві виплачують надбавки.

8. Середньомісячний рівень заробітної плати зріс з 8409 грн. у 2018 р. до 12322 грн. у 2020 році, або на 3913 грн. (майже у 1,5 рази).

9. Показники ефективності використання трудових ресурсів в динаміці набрали тенденції до зростання. Так, збільшення кількості відпрацьованих годин одним працівником в рік з 1776,1 години в 2018 р. до 2067,3 год. в 2020 р., або на 291,2 год. (16,4 %) при більшому обсязі виробленої продукції призвело до підвищення середньорічного виробітку у 2,2 рази. Зменшення трудомісткості продукції у 3 рази, за досліджуваний період, при більших обсягах виробництва забезпечило зростання виробництва продукції в розрахунку на 1 люд. - год. на 33,47 тис. грн., або у 1,9 рази. В той же час, необхідно відмітити, що рівень оплати праці зріс майже у 1,5 рази, що повністю відповідає економічним законам розвитку підприємства у відповідності з якими ріст продуктивності праці повинен випереджувати темпи зростання оплати праці.

На основі розгляду показників економічної ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, основних тенденцій їх формування та дії визначальних факторів, що впливають на об'єм виробництва, нами розроблені такі пропозиції на перспективу:



1. Дочірньому підприємству «Вінниця хліб» необхідно звернути увагу на освітній рівень працівників і розробити заходи для його покращення за рахунок підвищення кваліфікації працівників, залучення до діяльності молодих фахівців.

3. Основним недоліком системи мотивації трудової діяльності у дочірньому підприємстві є недостатня увага моральному стимулюванню праці. Підприємству необхідно покращити корпоративну культуру з метою піднесення високоякісної праці і самовдосконалення працівників, що є шляхом до успіху й добробуту.

4. Підвищення кваліфікаційного рівня працівників, внаслідок участі у різноманітних курсах підвищення кваліфікації та тематичних навчаннях, застосування обміну досвідом;

5. Здійснювати планування фонду робочого часу, що дасть змогу рівномірно розподілити роботи по строках їх виконання, забезпечить ефективне, згідно з переліком робіт, які потрібно виконати, використання наявного трудового потенціалу.

6. Стимулювати працівників для розроблення нових бізнес-ідей та раціоналізаторських пропозицій.

7. Сприяти збереженню і покращенню здоров'я персоналу та створення відповідних умов для праці, що зможе ліквідувати або ж значно зменшити негатив вплив роботи на здоров'я працівників, особливо у шкідливих умовах праці.

8. Підвищення рівня якості трудових ресурсів підприємство повинне розглядати як один із найбільш важливих резервів зростання продуктивності праці. Для поліпшення роботи кадрових служб з використання цього резерву необхідно застосувати алгоритм моніторингу та управління якістю трудових ресурсів на підприємстві.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової та переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2017 - 2019 роки. URL: <http://www.usda.gov/>.

2. Бортник В. А. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств. К.: ННЦ «ІАЕ», 2017. 418 с.

3. Величко О. В. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Київ, 2016. 20 с.

4. Василенка Н. І. Формування та використання персоналу в системі ресурсозабезпечення сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Львів. 2008. 20 с.

5. Вітвицький В., Метелеська З. Сільське населення та використання трудового потенціалу села. Україна: аспекти праці, 2007. №1. С.24-31.

6. Гоголь Т.В. Про розвиток соціальної інфраструктури. Економіка АПК. 2003. № 11. С. 132-133.

7. Вдовенко Л. А. Мотивація підприємницької діяльності в аграрній сфері економіки: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Київ. 2002. 20 с.

8. Дзюба О. М. Формування конкурентоспроможності хлібопекарської галузі, автореф. дис. на здобуття наук. ступеня екон. наук. спец. 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК). Вінниця. 2016. 20 с.

9. Живолуп Н. М. Соціально - економічні пріоритети відродження українського села. Економіка і регіон. №2 (17). 2009. С.34-37

10. Заяць Т. А. Інституціоналізація відносин зайнятості в регіонах України: проблеми і пріоритети. Економіка і регіон. № 1(20).2018. С. 10-15.
11. Єрмаков О. Трудові ресурси аграрних підприємств регіону та ефективність їх використання в сучасній умовах господарювання. Бухгалтерія в сільському господарстві. 2005. № 24. С.2-7.
12. Заюков І. Компоненти сучасної демографічної кризи в Україні та їх вплив на трудовий потенціал. Україна: аспекти праці. 2008. №4. С. 41-46.
13. Комісаренко Є М. Проблеми забезпечення потреб Вінницької області у хлібопродуктах. Вісник Харк. нац. техн. ун-ту сільського господарства: Економічні науки. Вип. 64. - Харків: ХНТУСГ, 2016. 342 с.
14. Капченко, Р.Л. Методологія комплексного дослідження проблеми формування робітничих кадрів [Текст]. Економіка та держава. 2009. № 5. С. 103-106.
15. Кончаковський Є. О. Ефективність праці та її мотивація в аграрній сфері АПК: автореф. дис.. на здобуття наук, ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Дніпропетровськ. 2016. 20 с.
16. Кириленко І. Г. Трансформація соціально - економічних перетворень у сільському господарстві України: проблеми, перспективи. К.: ННЦ ІАЕ, 2005. 425 с.
17. Кобеля З. І., Лаврук І. Г. Демографічна криза в Україні: причини та шляхи її подолання. Журнал “Науковий огляд” № 4(57). 2019. с.6–17. URL: <http://oaji.net/articles/2019/797-1562510667.pdf> (дата звернення: 20.12.2021).
18. Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів України. Стратегічні пріоритети. 2009. №1. С. 115-127.
19. Лупенко Ю. О. Добробут сільського населення в пореформений період. Економіка АПК.2007. № 3 С. 133 - 137.
20. Лузан Ю. А.Соціально - трудовий потенціал українського села. Економіка АПК.2017. №1 С. 123 -127.

21. Мішенін С.В. Косодій Р. П. Соціально - економічні та екологічні напрямки розвитку сільських територій. Економіка АПК. 2005.№5. С.98-105.
22. Мельник С. І. Соціально - економічні проблеми відтворення та ефективного використання ресурсного потенціалу села. К.: ННЦ ІАЕ, 2004. 428 с.
23. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. Суми: Вид - во «Довкілля», 2003. 345 с.
24. Нечипорук А.А. Формування системи норм і нормативів праці у рослинництві: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. екон. наук: спец.08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК». Житомир. 2009. 20 с.
25. Олійник Т. І. Формування та ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємства: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня доктора екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Миколаїв. 2016. 35 с.
26. Пиц В. І. Відтворення людського потенціалу: теоретична концептуалізація та сучасний прагматизм. Актуальні проблеми економіки. №6. 2008. С. 187-193.
27. Рудченко І. В. Формування та ефективність використання трудових ресурсів у сільському господарстві: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Дніпропетровськ. 2005. 20 с.
28. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу. Економіка України. №1. 2009. С. 19-30.
29. Сьомченко В. В. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємствами харчової промисловості: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. екон. наук: спец.08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства та АПК)». Дніпропетровськ, 2017. 120 с.

30. Петренко Н. О. Формування мотивації праці в аграрних підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства та АПК)». Біла Церква, 2009. 80 с.

31. Державний служба статистики України: веб.сайт URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.12.2021).

32. Статистичні дані: URL: <http://www.glavred.info/archive/2018>.

33. Населення України. Демографічний щорічник. К.: ІАА, 2020. 600 с.

34. Лесько О.Й., Таранюк Ю.Я. Деякі питання управління трудовими ресурсами на підприємстві. Молодь в науці: дослідження, проблеми, перспективи(МН-2022).URL:

<https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/mn2022/view/15317/129100>

35. Методичні вказівки до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студентами спеціальності «Менеджмент» освітньої програми «Менеджмент підприємств, організацій і установ» / Уклад. В. О. Козловський, О. Й. Лесько. Вид. 3-е, переробл. і допов. Вінниця : ВНТУ, 2021. 64 с.

## Додаток А

(обов'язковий)

### ПРОТОКОЛ ПЕРЕВІРКИ НАВЧАЛЬНОЇ (КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ) РОБОТИ

Назва роботи: Вдосконалення управління використання трудових ресурсів дочірнього підприємства «Вінницяxлїб»»

Тип роботи: магістерська кваліфікаційна робота

Підрозділ: факультет менеджменту та інформаційної безпеки, кафедра економіки підприємства та виробничого менеджменту

Науковий керівник: к.е.н., професор Лесько О.Й.

#### Показники звіту подібності

Plagiat.pl (StrikePlagiarism)		Unicheck	
КП1		Оригінальність	67,5%
КП2			
Тривога/Білі знаки		Схожість	32,5%

#### Аналіз звіту подібності (відмітити потрібне)

Запозичення, виявлені у роботі, оформлені коректно і не містять ознак плагіату.

Виявлені у роботі запозичення не мають ознак плагіату, але їх надмірна кількість викликає сумніви щодо цінності роботи і відсутності самостійності її автора. Роботу направити на доопрацювання.

Виявлені у роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки плагіату та/або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень.

Заявляю, що ознайомлений (-на) з повним звітом подібності, який був згенерований Системою щодо роботи (додається).

Автор \_\_\_\_\_

Таранюк Ю. Я.

#### Опис прийнятого рішення

Робота допускається до захисту після доопрацювання \_\_\_\_\_

Особа, відповідальна за перевірку \_\_\_\_\_ к.т.н., доц. Ратушняк О. Г.

Експерт, зав. каф. ЕПВМ \_\_\_\_\_ к.е.н., проф. Лесько О.Й.

**Додаток Б**

(обов'язковий)

Вінницький національний технічний університет  
 Факультет менеджменту та інформаційної безпеки  
 Кафедра економіки підприємства і виробничого менеджменту  
 Спеціальність 073 «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри ЕПВМ  
 к.е.н., професор  
 \_\_\_\_\_ Лесько О.Й.  
 " 25 " 01 2022 року

**ТЕХНІЧНЕ ЗАВДАННЯ**  
**НА ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**  
**НА ТЕМУ:**

Вдосконалення управління використанням трудових ресурсів дочірнього підприємства «Вінницяхліб»»

08-41.МКР.65.16.000 ТЗ

Керівник \_\_\_\_\_  
 підпис

Зав кафедри ЕПВМ к.е.н., професор  
 Лесько О.Й.

" 31 " 01 2022 р.

Виконавець: студентка 2 курсу  
 магістратури групи МПОУ-20 мз  
 спеціальності 073 «Менеджмент»

\_\_\_\_\_ Таранюк Ю.Я.

підпис

" 31 " 01 2022 р.

### **1. Підстава для виконання роботи**

Підставою для виконання роботи є наказ №\_\_ по ВНТУ від « »\_\_2022 р. та індивідуальне завдання на виконання дипломної роботи, затверджене протоколом № 11 засідання кафедри ЕПВМ від «25»\_01\_2022 р.

#### **1. Мета та призначення роботи**

Метою роботи є глибокий аналіз існуючого стану використання трудових ресурсів на прикладі дочірнього підприємства «Вінниця хліб» та визначення шляхів вдосконалення організації і підвищення ефективності їх використання.

Досягнення поставленої мети зумовило вирішення таких основних завдань:

- розкрити економічну сутність та необхідність трудових ресурсів для розвитку економіки країни;
- дослідити сучасні методи стимулювання працівників;
- проаналізувати сучасний стан забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та визначити ефективність їх використання;
- визначити основні проблеми, пов'язані з рівнем забезпечення та використання трудових ресурсів підприємства та запропонувати шляхи їх вирішення.

#### **3. Вихідні дані для проведення роботи**

Фінансова звітність ДП «Вінницяхліб» за 2018–2020 рр.; статистичні дані, методичні вказівки, підручники, посібники, наукові статті тощо.

#### **4. Методи дослідження та аналізу**

У процесі дослідження застосовувались методи системного аналізу та синтезу, узагальнення, порівняльного аналізу динаміки економічних показників, розрахунково-аналітичні методи, графоаналітичний метод та інші.

#### **5. Етапи та терміни виконання**

1. Вибір напрямку дослідження-добір, вивчення та узагальнення науково-економічної інформації та статистичної інформації; розгляд можливих напрямків досліджень та їх оцінювання; обґрунтування прийнятого напрямку дослідження; розроблення, погодження і затвердження ТЗ: січень 2022р.

2. Теоретичне дослідження – вивчення теоретичних основ використання трудових ресурсів в Україні: лютий 2022 р.

3. Аналітична частина дослідження – сучасний стан використання трудових ресурсів на ДП «Вінницяхліб»: наявність, рівень та ефективність використання трудових ресурсів: березень 2022 р.

4. Розробка рекомендацій та пропозицій щодо удосконалення управління використанням трудових ресурсів у ДП «Вінницяхліб»: формування мотиваційного механізму підвищення ефективності праці і управління, напрямки вдосконалення соціально-трудова відносин, шляхи підвищення ефективності використання та їх макетування: квітень 2022 р.

5. Узагальнення результатів дослідження - оформлення пояснювальної і графічної частини МКР, складання висновків за результатами досліджень: травень 2022 р.

#### **6. Очікувані результати**

В результаті виконання МКР очікується одержання ґрунтовних рекомендацій та пропозицій щодо удосконалення управління використанням трудових ресурсів на досліджуваному підприємстві .

#### **7. Вимоги до розробленої документації:**

Згідно «Методичних вказівок до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студентами спеціальності «Менеджмент» освітньої програми «Менеджмент підприємств, організацій і установ» / Уклад. В. О. Козловський, О. Й. Лесько. Вид. 3-е, переробл. і допов. Вінниця : ВНТУ, 2021. 64 с.

#### **8. Порядок приймання роботи**

Засідання екзаменаційної комісії в червні 2022 р.

Попередній захист, захист перед ЕК – травень 2022 р.

Початок розробки: 01.02.2022 р.

Граничний термін виконання: 30.05.2022 р.

Розробив: \_\_\_\_\_ Таранюк Ю.Я.

Науковий керівник: \_\_\_\_\_ Лесько О. Й.

“ 31 ” \_\_\_\_\_ 01 \_\_\_\_\_ 2022року