

грн. запасів, грн. – визначається як відношення надлишку (+) або нестачі (-) відповідних джерел формування (що залежить від типу фінансової стійкості) до величини запасів [3].

Визначення типу фінансової стійкості філії „Хлібна база № 88” проведемо в таблиці 3.

За результатами розрахунків (табл. 3) протягом аналізованого періоду формування запасів відбувалося виключно за рахунок власних оборотних коштів, оскільки довгострокові зобов'язання та короткострокові кредити банку у балансі філії „Хлібна база № 88” були відсутні.

При цьому сума власних оборотних коштів протягом аналізованого періоду зменшилась на 614,0 тис. грн., а величина запасів – на 176,0 тис. грн.

Протягом 2008-2010 рр. спостерігалася абсолютна фінансова стійкість підприємства, оскільки величину запасів підприємство покривало за рахунок власних оборотних коштів.

Висновок. Кожен суб'єкт господарювання прагне досягти та підтримувати стійкий фінансовий стан. Однією з основних проблем успішного функціонування підприємств України на сьогодні є відсутність комплексної оцінки фінансової стійкості, яка б надавала керівництву можливість своєчасно виявляти слабкі місця та приймати вірні рішення щодо забезпечення фінансового розвитку підприємства. У проведенні дослідження розрахунку фінансової стійкості підприємства мають бути зацікавлені керівники самого підприємства для встановлення повної картини ефективності використання як власного, так і залученого капіталу, а також для прийняття відповідних рішень щодо поліпшення оцінки фінансової стійкості підприємства.

Література:

1. Кизим М.О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія / М.О. Кизим, В.А. Забродський, В.А. Зінченко, Ю.С. Копчак. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2009. – 144 с.
2. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб.- 2-ге вид., випр. і доп. / Савицька Г.В. – К.: Знання, 2005. – 662 с.
- 3 Цал-Цалко Ю.С. Фінансовий аналіз. Підручник / Цал-Цалко Ю.С. – Київ: Центр учбової літератури, 2008. – 566 с.

УДК 338.24: 338.436.33

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Бондаревська К.В., аспірантка

Дніпропетровська державна фінансова академія

У статті проведений аналіз основних факторів впливу на ефективність аграрного виробництва та здійснена оцінка стану використання персоналу на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровського регіону. Запропоновані шляхи вдосконалення механізму використання персоналу.

The analysis of the main factors of influence to the effectiveness of agrarian production was conducted in the article. The evaluation of personnel using on agrarian enterprises was made. It was offered the improvement of mechanism of the use of personnel.

Постановка проблеми. Сільське господарство як найголовніша складова агропромислового комплексу України має великий економічний потенціал та значні перспективи розвитку.

Одним із головних напрямів покращення соціально-економічної ситуації в аграрній сфері є раціональне, ефективне використання персоналу. За цих умов можливе реальне нарощування обсягів виробництва продукції, збільшення маси прибутків та зростання рентабельності товарних галузей.

Головним напрямком економічного заростання сільського господарства є інтенсифікація виробництва, яка представляє собою комплексний, багатofакторний процес застосування ефективних і екологічно безпечних засобів та технологій, заснованих на досягненнях науково-технічного прогресу, використанні більш досконалих форм організації і оплати праці, управління та ефективних ринкових відносин [4, с. 46].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам ефективності використання персоналу присвячена значна кількість наукових праць українських та зарубіжних вчених. Значний внесок в розробку концептуальних положень цього питання зробили вітчизняні вчені-економісти, серед яких: Андрійчук В.Г., Бабенко А.Г., Величко О.В., Єрмаков О.Ю., Дієсперов В.С., Макаренко П.М., Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. та інші [1-7]. В роботах дослідників простежуються особливості механізму використання персоналу підприємств, зокрема аграрної галузі. Однак, окремі питання щодо застосування факторів підвищення ефективності використання робочої сили в сучасних умовах є недостатньо вивченими. Потребують подальшого обґрунтування проблеми вдосконалення соціально-економічного механізму використання персоналу, а також формування дієвої стратегії управління продуктивністю праці.

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз основних показників стану використання персоналу, факторів впливу на ефективність сільськогосподарського виробництва, а також шляхів вдосконалення механізму використання робочої сили в аграрній галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження. На даному етапі розвитку економіки наявна тенденція скорочення середньооблікової кількості працівників сільського господарства. Протягом 2005-2009 рр. по Дніпропетровській області вона зменшилася на 14 797 осіб. У 2009 році структура працівників сільського господарства за формами зайнятості є наступною: 36 083 осіб штатних працівників, 34 568 працівників в еквіваленті повної зайнятості (95,8% середньооблікової чисельності), 1 122 працівника позаоблікового складу, які працювали [9].

Питання ефективного використання наявних трудових ресурсів доцільно розглянути більш детально. Серед основних показників стану використання персоналу можна виділити цілий ряд коефіцієнтів, які визначають ефективність використання наявних трудових ресурсів: інтенсивності обороту, плінності та відновлення кадрів, показники використання фонду робочого часу тощо. Доцільно визначити та проаналізувати ці показники (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка показників стану використання трудових ресурсів*

Показники	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	Відхилення (+/-)
Україна					
Коефіцієнт загального обороту	0,98	1,03	1,08	1,01	0,03
Коефіцієнт обороту по прийому	0,42	0,45	0,48	0,49	0,07
Коефіцієнт обороту по звільненню	0,56	0,59	0,60	0,53	-0,03
Коефіцієнт відновлення	0,74	0,76	0,79	0,92	0,18
Дніпропетровська область**					
Коефіцієнт загального обороту	-	1,06	1,07	0,96	-0,1
Коефіцієнт обороту по прийому	-	0,47	0,48	0,49	0,02
Коефіцієнт обороту по звільненню	-	0,57	0,59	0,47	-0,1*
Коефіцієнт відновлення	0,83	0,80	0,81	1,06	0,23

* за матеріалами статистичних збірників «Праця 2009: статистичний збірник.»

– Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2010., «Праця України у 2009 році» - Київ: Державний комітет статистики України, 2010.

** за 2007-2009 рр.

Згідно розрахованих даних, можна відмітити певні тенденції. Так, коефіцієнти обороту по прийому зросли як на рівні України, так і на рівні регіону (відповідно на 0,07 та 0,02 пункти), в той час як оборот по звільненню зменшився. Ці показники показують частоту зміни складу працюючих.

Зростання коефіцієнта відновлення трудових ресурсів свідчить про покращення стану використання робочої сили на сільськогосподарських підприємствах. Значне покращення відновлення трудових ресурсів можна відмітити у 2009 році (0,92 по Україні, 1,06 по області).

Тривалість періоду зайнятості робітників сільськогосподарських підприємств та зменшення негативного впливу сезонності виробництва продукції залежить від ефективності використання робочого часу. Саме тому доцільним є визначення залежності між величиною втрат робочого часу та показниками ефективності діяльності. Групування підприємств здійснено на прикладі Новомосковського, Петриківського, Солонянського та Синельниківського районів Дніпропетровської області (табл. 2).

Із наведених статистичних даних можна зробити висновок про чітко виражений зв'язок між обсягом невідпрацьованого робочого часу на результатами виробництва. Найбільші загальні втрати робочого часу та втрати на одного середньооблікового працівника наявні в III групі підприємств (відповідно 46 348,5 та 189,8 людино-годин). Саме в цій групі підприємств є найнижчими такі показники, як коефіцієнт використання робочого часу (0,90), продуктивність праці (на 35,8% менше, ніж по підприємствам I групи), чис-

тий прибуток на одного середньооблікового працівника (на 65,7% менше, ніж по I групі).

Таблиця 2

Вплив обсягу невідпрацьованого робочого часу на показники ефективності діяльності аграрних підприємств Дніпропетровської області, 2010*

Показники	Групи підприємств за втратами робочого часу, люд.-год.			Всього (в середньому)
	I – до 10000	II – 10000-20000	III – понад 20000	
Кількість підприємств	18	8	13	39
в % до I-ї групи	100	44,4	72,2	-
Середній обсяг невідпрацьованого робочого часу, люд.-год.	6 004,9	14 447,4	46 348,5	21 184,5
в % до I-ї групи	100	240,6	771,8	-
на одного середньооблікового працівника, люд.-год.	101,4	163,5	189,8	143,6
в % до I-ї групи	100	161,2	187,2	-
Коефіцієнт використання робочого часу	0,94	0,92	0,90	0,92
в % до I-ї групи	-	-	-	-
Продуктивність праці, тис. грн.	177,0	170,8	113,6	154,6
в % до I-ї групи	100	96,5	64,2	-
Чистий прибуток на одного середньооблікового працівника, тис. грн.	59,4	34,6	20,4	40,3
в % до I-ї групи	100	58,2	34,3	-

* за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р; розрахунки автора.

Найвищий рівень продуктивності праці та прибутку на одного працівника мають 18 підприємств, що увійшли до I групи. Обсяг невідпрацьованого робочого часу тут є найменшим (6 004,9 людино-годин). Коефіцієнт використання робочого часу (0,94) свідчить про достатній рівень ефективності використання наявного фонду робочого часу.

Отже, підприємствам III групи необхідно покращувати показники використання робочого часу, що, в свою чергу, позитивно вплине як на продуктивність праці, так і на показники прибутку.

Серед основних причин великих втрат робочого часу можна виділити перевантаження аграрного підприємства робочою силою, що свідчить про невисокий рівень організації виробництва та недовикористання наявного трудового потенціалу. З метою аналізу цього явища необхідно проаналізувати забезпеченість підприємств робочою силою (табл. 3).

Таблиця 3

Вплив працевзабезпеченості на ефективність використання фонду робочого часу та продуктивність праці, 2010*

Показники	Групи підприємств за працевзабезпеченістю, осіб на 100 га.			Всього (в середньому)
	I – до 3	II – 3-5	III – понад 5	
Кількість підприємств	21	9	9	39
в % до I-ї групи	100	42,9	42,9	-
Середня кількість працівників на 100 га с.-г. угідь, осіб	2	4	9	5
в % до I-ї групи	100	200	450	-
Середній обсяг невідпрацьованого робочого часу, люд.-год.	9 332,7	33 522,7	36 500,8	21 184,5
в % до I-ї групи	100	359,2	391,1	-
на одного середньооблікового працівника, люд.-год.	133,1	161,0	150,8	143,6
в % до I-ї групи	100	121,0	113,3	-
Продуктивність праці, тис. грн.	187,5	105,2	113,4	154,6
в % до I-ї групи	100	56,1	60,5	-

* за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р; розрахунки автора

Найменший обсяг невідпрацьованого робочого часу на одного працівника наявний у I групі підприємств, що розподіляють в середньому по 2 працівника на кожні 100 га сільськогосподарських угідь. Саме серед цих 21 підприємств продуктивність праці досягла найвищого рівня – 187,5 тис. грн. Підприємства, що мають від 3 до 5 працівників на 100 га, досягли найнижчого рівня продуктивності праці серед інших (56,1% до I групи) та найвищого рівня втрат робочого часу (121% до I групи). Дев'ять підприємств, що увійшли до складу III групи займають середні позиції стосовно показників втрат робочого часу та продуктивності праці, що свідчить про дію інших факторів середовища. Адже, окрім забезпеченості підприємства персоналом, на ефективність трудової діяльності впливає техніко-технологічна оснащеність виробництва, ступінь механізації та автоматизації, система організації праці тощо.

Наступним кроком для з'ясування стану використання персоналу на аграрних підприємствах та факторів впливу на його ефективність є визначення взаємозв'язку плинності кадрів та результативності виробництва (табл. 4).

Згідно статистичних даних по аграрним підприємствам регіону, можна зробити певні висновки. Перш за все, високий рівень плинності кадрів, який наявний у підприємствах III групи (понад 30 осіб, звільнених за власним бажанням, прогули порушення трудової дисципліни; коефіцієнт плинності – 0,35) здійснює негативний вплив на продуктивність праці та обсяг чистого

прибутку на одного працівника. Відповідні показники становили лише 57,2% та 24,6% порівняно з підприємствами І групи.

Вісімнадцять сільськогосподарських підприємств, які увійшли до І групи, мають не лише найвищі показники продуктивності праці та чистого прибутку на одного працівника, але і характеризуються високим рівнем відновлення кадрів (2,48) та використання запасу праці (1,03).

Таблиця 4

**Вплив плинності кадрів на ефективність виробництва
аграрних підприємств, 2010***

Показники	Групи підприємств за плинністю кадрів, осіб.			Всього (в середньому)
	I – до 20	II – 20-30	III – понад 30	
Кількість підприємств	18	8	13	39
в % до I-ї групи	100	44,4	72,2	-
Середня кількість звільнених працівників з причин плинності, осіб	8	24	57	30
в % до I-ї групи	100	300	712,5	-
Коефіцієнт плинності	0,13	0,22	0,35	0,22
в % до I-ї групи	-	-	-	-
Коефіцієнт відновлення	2,48	2,20	1,66	2,15
в % до I-ї групи	-	-	-	-
Коефіцієнт використання запасу праці	1,03	0,96	1,00	1,01
в % до I-ї групи	-	-	-	-
Продуктивність праці, тис. грн.	186,8	159,4	106,9	154,6
в % до I-ї групи	100	85,3	57,2	-
Чистий прибуток на одного середньооблікового працівника, тис. грн.	63,1	28,9	15,5	40,3
в % до I-ї групи	100	45,8	24,6	-

* за матеріалами статистичних звітів сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області за 2010 р; розрахунки автора.

Для покращення використання робочої сили в галузі сільського господарства необхідно зменшувати плинність персоналу. Для цього потрібно проводити не лише кількісну та якісну оцінку її причин, а й розробляти відповідні практичні заходи по зниженню плинності та управляти трудовою поведінкою працівників. Як правило, основними мотивами плинності кадрів на аграрних підприємствах є: незадовільний стан оплати праці; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації і основній професії, невизначеність перспектив професійного просування; важкі умови праці; незадоволеність професією тощо. З метою управління плинністю кадрів на кожному підприємстві доцільно звести до мінімуму протиріччя між потребами, інтересами, мотивами працівників і роботодавця. Одним із головних чинників мотивації до праці є премії, доплати і надбавки, що входять до структури фонду оплати праці (рис. 1).

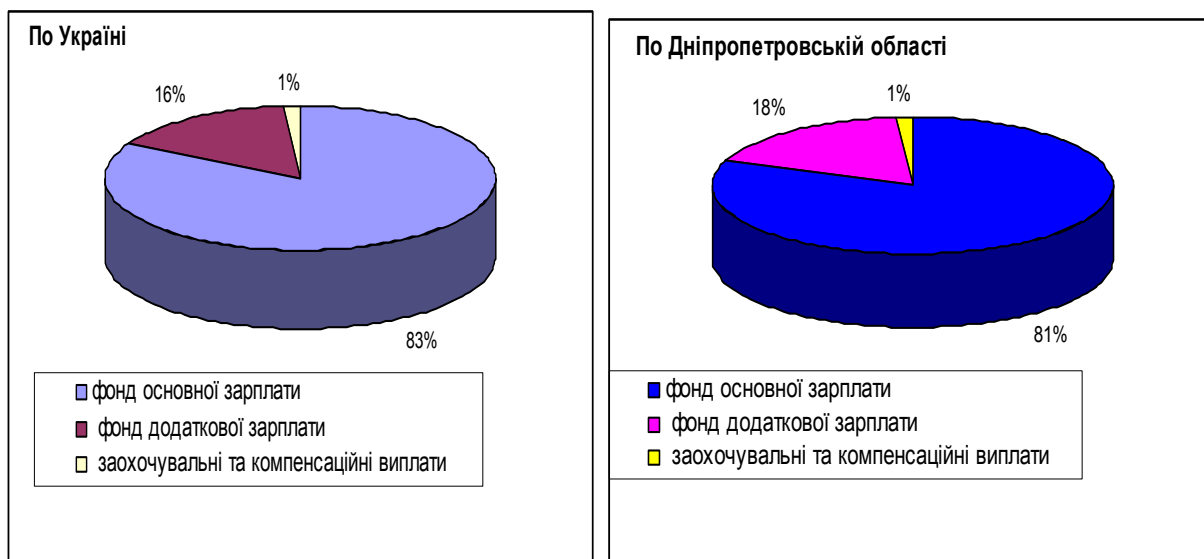


Рис.1. Структура фонду оплати праці в галузі сільського господарства України та Дніпропетровської області, 2009 рік.

Найбільшу частину фонду оплати праці (83% до України та 81% по області) складає основна заробітна плата, тобто тарифна її частина, яка виконує, насамперед, відтворювальну функцію. Додаткова заробітна плата доповнює основну і є винагородою за працю понад встановлені норми. Фонд додаткової заробітної плати як інструмент стимулювання праці складає відповідно 16% та 18%. Отже, з метою підвищення вмотивованості працівників доцільно збільшувати питому вагу стимулюючих виплат в структурі фонду оплати праці.

Висновки. Розглянувши особливості використання персоналу на сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровського регіону, слід зазначити, що для підвищення рівня його ефективності необхідно здійснити наступні кроки:

- зниження плинності кадрів шляхом детального аналізу причин цього явища та ліквідації негативних чинників;
- раціональне використання фонду робочого часу, зменшення кількості простоїв та втрат;
- раціональне використання наявної робочої сили шляхом підвищення рівня механізації та автоматизації виробництва, особливо в галузі тваринництва;
- вдосконалення мотиваційного механізму працівників-аграріїв, а саме підкріплення результату праці гідною її оплатою;
- створення стратегії ефективного використання персоналу з урахуванням вищезазначених чинників розвитку.

Лише за умови раціоналізації ведення аграрного виробництва та вдосконалення механізму використання персоналу буде відбуватися покращення стану сільського господарства країни.

Література:

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств. – 2-ге вид., доп. і перероблене / Василь Гаврилович Андрійчук. – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с.

2. Бабенко А.Г. Підвищення економічної ефективності в сільському господарстві: теорія, методологія, практика // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности: Сб. науч. тр. – Вып.2 Т.3/НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. / А.Г. Бабенко – Донецк. – 2009. – С. 27-38.
3. Бабенко А.Г. Управление повышением производительности труда: Моногр. / Анатолий Григорович Бабенко. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. – 270 с.
4. Галінська Т.С. Ефективність виробництва продукції та стратегічні напрями його інтенсифікації в сільськогосподарському виробництві / Т.С. Галінська // Наукові праці ПДАА. Серія: Економічні науки. Випуск 1. – Том 1., 2010. – С. 45-53.
5. Єрмаков О.Ю. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: Монографія. / О.Ю. Єрмаков, О.В. Величко – К.: Аграр Медіа Груп, 2010. – 174 с.
6. Макаренко П.М. Напрями підвищення продуктивності аграрної праці / П.М. Макаренко // Держава та регіони. – №6. – 2007. – С. 87-91.
7. Дієсперов В.С. Продуктивність сільськогосподарської праці: Моногр. / Володимир Сергійович Дієсперов – К.: ННЦ ІАЕ., 2006. – 274 с.
8. Малік М.Й. Кадровий потенціал аграрних підприємств: моногр. / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк – К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
9. Праця 2009: статистичний збірник – Дніпропетровськ: Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2010.

УДК 631.1 (346.1)

ОСОБИСТЕ СЕЛЯНСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА ГОСПОДАРЮВАННЯ, ЙОГО СУТЬ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ

Булавка Л.В., аспірантка

Уманський національний університет садівництва

На етапі перехідного періоду найефективнішою організаційно-правовою формою ведення сільськогосподарського виробництва вважаються особисті селянські господарства. Основними чинниками їх розвитку є інфраструктурне забезпечення та галузеві особливості державного регулювання. До товарного особистого селянського господарства населення належить господарство, виробництво продукції в якому перевищує обсяги, необхідні для споживання в домашньому господарстві, а надлишок реалізується як товар різними каналами на ринку поза межами домашнього господарства. Особисте селянське господарство можна вважати формою малого підприємництва, яке отримало поширення на селі.

On the stage of transitional period the most effective legal form is consider the personal economies of peasants. The basic factors of their development is the infrastructural providing and of a particular branch features of the state adjusting. An economy belongs to the commodity personal peasant economy of population, the production of goods in which exceeds volumes, necessary for a consumption in a household, and surplus will be realized as a commodity by different channels at the market out of scopes of household. The personal peasant economy can be considered the form of small enterprise which got distribution on a mud flow.

Постановка проблеми. У сучасних умовах значну роль у виробництві аграрної продукції в Україні відіграють особисті селянські господарства. Актуальність розгляду питання підвищення ефективності їх функціонування пов'язується з необхідністю збереження виробничого потенціалу села, спри-