

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті проаналізовано динаміку чисельності працівників, зайнятих у сільському господарстві, визначено вплив навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника на ефективність діяльності аграрних підприємств Полтавської області. Досліджено динаміку продуктивності праці та чинники, що впливають на неї. Проаналізовано вплив рівня заробітної плати на продуктивність і мотивацію праці.

In article the dynamics workers quantity occupied in agriculture is analysed and influence of agricultural grounds loading on one worker on efficiency of the agrarian enterprises activity of the Poltava region. Investigational the dynamics of the labour productivity and factors which influence on it. The influence of level payment on work productivity and motivation is analysed.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, продуктивність праці, мотивація, заробітна плата.

Постановка проблеми. У системі економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари та надає послуги для задоволення власних потреб. Тому ефективність економіки суспільства, насамперед, визначається якістю трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві.

В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не лише найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом, оскільки вкладення у людські ресурси стають довгостроковим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Соціально-економічний розвиток України супроводжується такими негативними рисами, як перевищення пропозиції робочої сили над попитом; низький рівень, нестабільність і коливання доходів; зростаючі соціальні ризики; непристосованість робочої сили до нових умов господарювання, що призводить до зубожіння переважної частини населення. Причиною такого стану є диспропорції розвитку економічного потенціалу, які не відповідають національним інтересам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремим аспектам формування, використання та мотивації трудових ресурсів сільського господарства присвячені праці таких вчених, як О. М. Бородіна [1], І. Ф. Гнибіденко [3], С. І. Лавриненко [5], Г. Т. Шкурін [8], В. С. Дієсперов [4], однак поза увагою лишаються проблеми плинності кадрів, визначення оптимального навантаження угідь на працівника, впливу заробітної плати на продуктивність праці.

Формування цілей статті. Метою статті є дослідження основних тенденцій та чинників використання трудових ресурсів аграрних підприємств Полтавської області.

Виклад основного матеріалу. Використання трудових ресурсів у сільському господарстві має певні особливості, які визначаються специфікою аграрної сфери. Насамперед, вони пов'язані з технологією і умовами виробництва, рівнем технічної оснащеності та економічною необхідністю існування господарств населення. Такі особливості мають різний вплив на характер зайнятості у аграрному виробництві, визначають його потребу в трудових ресурсах.

Кожне аграрне 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 агропромислового виробництва.

Таблиця 1

Динаміка середньооблікової чисельності працівників, зайнятих у сільському господарстві Полтавської області, 2006 – 2008 рр., осіб

Показники	Роки:			2008 р. до 2006 р.:	
	2006	2007	2008	абсолютне відхилення, (+, -)	відносне відхилення, %
Усього	414105	408777	405825	-8280	-2,0
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	60408	52278	49288	-11120	-18,4
Питома вага працівників, зайнятих у сільському господарстві, %	14,6	12,8	12,1	-2,4	x

Джерело: розраховано автором за даними [7]

Аналіз даних таблиці 1 показує, що середньооблікова чисельність працівників, зайнятих у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві Полтавської області за 2006 – 2008 рр. зменшилася на 1120 осіб (18,4 %) і становила 49,3 тис. осіб, при цьому їх питома вага у загальній

чисельності працівників зменшилася на 2,4 % до 12,1 %.

Недостатній рівень механізації та автоматизації виробництва, високий ступінь спрацювання машинно-тракторного парку в аграрних підприємствах, гостра нестача окремих видів техніки для своєчасного та якісного виконання технологічних операцій зумовлює істотну залежність результатів господарської діяльності підприємств від рівня навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника (табл. 2).

Таблиця 2

Вплив навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника на ефективність функціонування аграрних підприємств Полтавської області, 2008 р.

Показники	Групи підприємств за розміром навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, зайнятого у сільському господарстві, га/особу:		
	до 21	21 – 45	більше 45
Кількість підприємств	11	20	12
Припадає на одного працівника сільськогосподарських угідь, га	15,5	27,3	68,4
Продуктивність праці, тис. грн./особу	33,83	55,88	105,52
Отримано на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн.:			
валової продукції	218,26	204,72	154,20
товарної продукції	288,36	329,36	246,73
чистого прибутку	28,74	71,31	39,36
Рівень рентабельності, %	11,9	30,9	21,6

Джерело: розраховано автором

Виходячи з даних, наведених у таблиці 2, можна відмітити, що найвища ефективність господарювання досягається у аграрних підприємствах другої групи, де навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, зайнятого в сільському господарстві, коливається у межах 21 – 45 га. Рівень ефективності діяльності підприємств у даній групі за валовою продукцією і чистим прибутком найвищі – 204,72 та 71,31 грн. відповідно, а середній рівень рентабельності складає 30,9 %.

При цьому слід відмітити, що найвищий рівень продуктивності праці (105,52 тис. грн./особу) спостерігається у третій групі, де навантаження угідь на одного працівника становить більше 45 га/особу, однак рівень рентабельності дорівнює лише 21,6 %.

Таким чином, можна зазначити, що оптимальний рівень навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, зайнятого у сільському господарстві, що забезпечує високий рівень ефективності виробництва в аграрних підприємствах Полтавської області, становить 27 га.

На рівень ефективності використання трудових ресурсів також суттєво впливає сезонність сільськогосподарського виробництва. Неспівпадання робочого періоду з періодом виробництва зумовлює нерівномірне використання трудових ресурсів протягом року.

Рух кадрів обумовлений необхідністю приведення до відповідності потреб виробництва з потребами у праці певної якості та кількості. Система організації праці має забезпечувати максимальну віддачу працівників на своєму робочому місці. Це можна забезпечити лише у тому випадку, якщо здатності та схильності працівника збігаються з вимогами, які висувуються до нього на даному робочому місці. Цілеспрямоване навчання і підвищення кваліфікації сприяють необхідній відповідності кваліфікації працівника даному робочому місцю. Показники обороту кадрів використовуються для характеристики загальних обсягів їх руху. При цьому обчислюють коефіцієнти прийому та вибуття персоналу (табл. 3).

Таблиця 3

Показники руху робочої сили в аграрних підприємствах Полтавської області, 2006 – 2008 рр.

Підприємства	Роки:			Абсолютне відхилення 2008 р. від 2006 р. (+, -)
	2006	2007	2008	
Чисельність прийнятих на роботу, тис. осіб	22,6	21,1	22,8	
Чисельність звільнених, тис. осіб	29,9	27,5	27,5	-2,4
Коефіцієнт прийому	0,375	0,404	0,463	0,088
Коефіцієнт вибуття	0,495	0,526	0,557	0,062

Джерело: розраховано автором за даними [7]

Аналіз даних таблиці 3 показує, що у аграрних підприємствах Полтавської області спостерігається висока плинність кадрів, що негативно впливає на мотивацію, а отже, і продуктивність праці. Так, за

досліджуваний період коефіцієнт вибуття збільшився на 0,062 і становить 0,557, при цьому коефіцієнт прийому збільшився на 0,088 до 0,463.

Ефективність використання персоналу характеризує рівень продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці, у кінцевому рахунку, зводиться до економії робочого часу, оскільки чим менше часу необхідно для виробництва певного виду продукції, тим більше робочого часу може бути використано для збільшення виробництва цього самого або іншого виду продукції. Із скороченням робочого часу на виробництво одиниці продукції знижується (за інших рівних умов) її собівартість, а, отже, зростає дохідність підприємств, підвищується їх конкурентоспроможність.

Розглянемо показники продуктивності праці за даними таблиці 4.

Таблиця 4

**Динаміка продуктивності праці в аграрних підприємствах
Полтавської області, 2006 – 2008 рр., тис. грн./особу**

Підприємства	Роки:			2008 р. до 2006 р.:	
	2006	2007	2008	абсолютне відхилення, (+, -)	відносне відхилення, %
Сільськогосподарське виробництво – всього	42,60	52,37	69,29	26,69	62,7
у т.ч. рослинництво	48,85	60,12	83,72	34,87	71,4
тваринництво	32,66	38,96	42,93	10,27	31,4

Джерело: розраховано автором за даними [6]

Як свідчать дані таблиці 4, незважаючи на зменшення чисельності працівників, зайнятих у сільському господарстві Полтавської області, спостерігається загальна динаміка до зростання продуктивності праці. Так, продуктивність праці у сільськогосподарському виробництві Полтавської області за досліджуваний період збільшилася на 26,69 тис. грн. (62,7 %) і дорівнювала 69,29 тис. грн./особу, у тому числі у рослинництві – 83,72 тис. грн./особу, тваринництві – 52,93 тис. грн./особу.

Слід відмітити, що аграрні підприємства не повністю використовують ресурс праці, що негативно впливає на показники продуктивності праці. Зокрема, у 2008 р. непродуктивні втрати робочого часу на одного працівника становили 190 год. або 9,6 % номінального фонду робочого часу [7].

Мотиваційний механізм в аграрній сфері має враховувати специфіку сільського господарства та чинники, що впливають на мотивацію праці. Серед основних чинників, які впливають на мотивацію праці у аграрній сфері економіки, варто виділити наступні: колективний характер праці; ризиковий характер аграрної праці; динамізм та складність сільськогосподарських процесів; відповідальність за проведення агротехнологічних операцій; аграрна праця – це особливий напрямок діяльності людей, що вимагає творчості, ініціативи, аналітичного мислення; наявність значної кількості найменувань культур з однотипними умовами виробництва, що дозволяє розробити уніфіковані підходи у методах і механізмах мотивації праці при їх вирощуванні [2].

Вплив високої заробітної плати на мотивацію трудової діяльності та підвищення ефективності виробництва багатоплановий і проявляється у наступному. По-перше, більш високий рівень заробітної плати (у порівнянні з середньоринковим її значенням) сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу. За умови зниження плинності персоналу роботодавець має змогу скоротити витрати на найм і навчання персоналу, спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечує підвищення конкурентоспроможності продукції.

По-друге, проведення політики високої заробітної плати дозволяє відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. У цьому випадку досягається також економія коштів на навчання та підвищення кваліфікації прийнятих на роботу.

По-третє, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці. До цього спонукає як намагання “відпрацювати” винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим.

Дослідимо вплив рівня середньомісячної заробітної плати на ефективність використання персоналу за допомогою таблиці 5.

Аналіз даних таблиці 5 показує, що зі збільшенням середньомісячної заробітної плати в аграрних підприємствах Полтавської області спостерігається тенденція до підвищення ефективності використання праці. Так, при середньомісячній оплаті праці у 839,25 грн. продуктивність праці становить 61,42 тис. грн./особу, а при оплаті праці у 1502,50 грн., продуктивність праці – 70,58 тис. грн./особу.

Слід зазначити, що оплата праці в аграрних підприємствах Полтавської області зростає вищими темпами порівняно з продуктивністю праці, що негативно впливає на кінцеві результати виробництва. При цьому реальна заробітна плата у сільському господарстві лишається на рівні прожиткового мінімуму і є

значно нижчою порівняно з іншими галузями національної економіки. Тому поглиблення ринкових відносин вимагає розробки і практичної реалізації дієвого механізму формування і використання фонду оплати праці, який би забезпечив стабілізацію доходів працівників аграрних підприємств і був достатнім для розширеного відтворення робочої сили.

Таблиця 5

**Вплив рівня середньомісячної заробітної плати в аграрних підприємствах
Полтавської області на продуктивність праці, 2008 р.**

Групи аграрних підприємств за рівнем середньомісячної оплати праці, грн.	Кількість районів у групі	Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	Чисельність працівників на 1000 га угідь, осіб	Продуктивність праці, тис. грн./особу
I – до 900 грн.	4	839,25	25,4	61,42
II – 901 – 1100	8	982,88	23,3	67,55
III – 1101 – 1300	11	1190,55	27,3	70,09
IV – 1301 і вище	2	1502,50	25,9	70,58
У середньому по області	25	1092,80	25,5	68,20

Джерело: розраховано автором за даними [6]

Висновки. Проаналізувавши тенденції використання трудових ресурсів аграрних підприємств Полтавської області, можна зробити наступні висновки.

1. В аграрних підприємствах спостерігається загальна тенденція до скорочення чисельності працівників, зайнятих у сільському господарстві, що зумовлено високою плинністю кадрів.

2. Найвища ефективність господарювання досягається у тих аграрних підприємствах, де навантаження сільськогосподарських угідь на одного працівника, зайнятого у сільському господарстві коливається у межах 21 – 45 га/особу.

3. Незважаючи на зменшення чисельності працівників, зайнятих у сільському господарстві, спостерігається загальна динаміка до зростання продуктивності праці. При цьому ресурс праці використовується не повністю, оскільки втрати робочого часу одного працівника на рік складають 9,6 % фонду робочого часу.

4. Проведений аналіз показує, що зростання заробітної плати прямо впливає на продуктивність та мотивацію праці. Однак, оплата праці зростає вищими темпами порівняно з продуктивністю праці, що негативно впливає на результативні показники діяльності аграрних підприємств.

В сучасних умовах першочерговими мають стати економічні заходи щодо збільшення зайнятості трудових ресурсів аграрної сфери та підвищення продуктивності їх використання, зокрема:

- 1) удосконалення організаційно-управлінських аспектів кадрового менеджменту;
- 2) підвищення мотивації праці за рахунок реформування системи оплати праці в аграрних підприємствах;
- 3) розвиток галузі тваринництва та розширення посівів сільськогосподарських культур з різними термінами збирання, що дозволяє зменшити сезонність праці;
- 4) поступова механізація процесу виробництва та поліпшення умов праці;
- 5) впровадження демократичних засад управління;
- 6) створення сприятливого середовища для професійного зростання працівників підприємства;
- 7) поліпшення соціальної інфраструктури сільських населених пунктів.

Цікавим напрямом подальшого дослідження можна вважати оцінку вартості трудових ресурсів, дослідження впливу різних систем оплати праці на мотивацію. Крім того, як перспективний напрям дослідження можна виділити пошук шляхів підвищення продуктивності праці та можливостей розширеного відтворення робочої сили.

Література

1. Бородіна О. М. Людський капітал як основний стратегічний ресурс сталого розвитку аграрної сфери / О. М. Бородіна // Економіка АПК. – 2003. – № 9. – С. 103 – 109.
2. Бортник В. А. Кадровий потенціал: оцінка і перспективи підвищення / В. А. Бортник // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2007. – № 1. – С. 50 – 53.
3. Гнибіденко І. Ф. Трудовий потенціал села / Гнибіденко І. Ф., Гудзинський С. О., Вітвіцький В. В. – К. : УАДУ, 2003. – 72 с.
4. Дієсперов В. С. Фактори продуктивності праці / В. С. Дієсперов, Л. Ф. Кондратенко // Економіка АПК. – 2003. – № 12. – С. 46 – 53.
5. Лавриненко С. І. Сучасний стан та перспективи розвитку трудових ресурсів України / С. І. Лавриненко // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 1(10). – С. 115 – 127.
6. Сільське господарство Полтавської області за 2008 рік [статистичний збірник / за ред.

В. С. Русінова]. – Полтава : Головне управління статистики у Полтавській області. – 2009. – 274 с.

7. Статистичний щорічник Полтавської області за 2008 рік / [за ред. Т. Л. Бугайченко]. – Полтава : Головне управління статистики у Полтавській області, 2009. – 424 с.

8. Шкурін Г. Т. Мотивація аграрної праці: стан і перспективи розвитку / Г. Т. Шкурін, В. А. Юдіна // Економіка АПК. – 2005. – № 9. – С. 139 – 144.

Надійшла 14.03.2010

УДК 336:65.012

І. Г. СОКИРИНСЬКА, І. Г. АБЕРНІХІНА

Національна металургійна академія України, м. Дніпропетровськ

О. С. НАУМОВ

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

Національної академії державного управління при Президентіві України

СИСТЕМА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ОСНОВА ДЛЯ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуті і узагальнені підходи до формування та налагодження системи інформаційного забезпечення фінансового менеджменту з метою створення інформаційної бази для оцінки фінансового потенціалу підприємства.

Approaches to the formation and establishment of an information guaranteeing system of financial management are reviewed and summarized to create an information base for estimation the enterprise financial capacity.

Ключові слова: фінанси, система показників, фінансовий менеджмент, критерії оцінки фінансового потенціалу.

Постановка проблеми, завдання в загальному вигляді, її актуальність і зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями. За умов ринкових відносин найважливішими факторами, що забезпечують підвищення виробництва і забезпечують економічний розвиток підприємства, є, з одного боку, швидка реалізація у виробництві новітніх досягнень науково-технічного прогресу і на цій основі підвищення конкурентоздатності продукції; з іншого боку, постійне удосконалення системи управління підприємством, що забезпечує оптимальне використання матеріальних, виробничих і трудових ресурсів.

Необхідною умовою досягнення встановлених підприємством цілей є максимально повне використання його існуючих потенційних можливостей. Якщо розглядати підприємство як об'єкт управління, необхідно, в першу чергу, знати, якими можливостями підприємство володіє зараз, і які можливості воно буде мати в перспективі, щоб забезпечити свій статус на ринку. Ці можливості в економічній науці прийнято називати потенціалом. Отже, успішна діяльність підприємства визначається наявним потенціалом підприємства та ефективністю його використання.

В свою чергу, ефективність кожної управлінської системи значною мірою залежить від її інформаційного забезпечення. В умовах ринкової економіки відома формула «час – гроші» доповнюється аналогічною формулою: «інформація – гроші». Стосовно фінансового менеджменту вона набуває прямого значення, оскільки від якості інформації, що використовується при ухваленні управлінських рішень в значній мірі залежать обсяг витрат фінансових ресурсів, рівень прибутку, ринкова вартість підприємства, альтернативність вибору інвестиційних проектів і фінансових інструментів інвестування та інші показники, що формують темпи економічного розвитку підприємства [6]. Чим більший розмір капіталу використовується підприємством, чим більш диверсифікована його господарська діяльність, тим вище стає роль якісної інформації, необхідної для ухвалення фінансових рішень, спрямованих на підвищення ефективності фінансової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких почато вирішення даної проблеми і на які спираються автори. Проблеми інформаційного забезпечення прийняття рішень за напрямками діяльності підприємства та оцінки фінансового потенціалу досліджують як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Серед них Бикова В. [1], Власенко І. [2], Ларікова Т. [3], Матейко С. [4], Суходоев Д. [5], Шляга О. [6], Янковский К. [7].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена дана стаття. Аналіз наукових публікацій свідчить про відсутність системного підходу щодо формування на підприємствах інформації, необхідної для оцінки його фінансового потенціалу.

Метою статті є дослідження джерел для формування необхідного обсягу інформації, на основі якої фінансовими менеджерами може бути здійснена оцінка фінансового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Фінансові менеджери підприємств в процесі своєї діяльності здійснюють оцінку величини активів підприємства і джерел їх фінансування; величини і складу ресурсів, необхідних для забезпечення поточної діяльності і розширеного відтворення; системи контролю за станом і ефективністю використання фінансових ресурсів і управління розривами між притоками і відтоками грошових коштів.