

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)



Дніпровський державний
аграрно-економічний
університет



№ 12, 2017

УДК 331.631.1

О. В. Єгорова,

*кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії та економічних досліджень,
Полтавська державна аграрна академія*

ВЕКТОРИ АНАЛІЗУ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

O. V. Ehorova,

*Ph.D. (Econ), Associate Professor of the Department of economic theory and economic research,
Poltava State Agrarian Academy, Poltava*

THE VECTORS OF THE ANALYSIS OF USE OF PERSONNEL OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISES

У статті розглянуті теоретичні та методичні підходи до аналізу персоналу підприємств. Відокремлені основні напрями аналізу його використання – за інтенсивністю (використанням робочого часу), продуктивністю (результативністю, тобто кількістю вироблених матеріальних та нематеріальних благ) та ефективністю (прибутковістю, окупністю витрат на оплату праці). Сформульовані проблемні та малодосліджені аспекти аналізу трудових ресурсів. Викладені рекомендації щодо формування системи показників аналізу використання персоналу та удосконалення методики їх розрахунку.

The article is dedicated to the theoretical and methodological approaches to the analysis of the personnel of enterprises. The main directions of the analysis are indicated. The analysis is being carried out according to the intensity (use of working time), productivity (i.e. the amount of material and non-material goods produced) and efficiency (profitability, payback of labor costs). The problematic and poorly studied aspects of the analysis of labor resources are formulated. The recommendations on the formation of a system of indicators for analyzing the use of personnel and improving the methodology for their calculation are set out.

***Ключові слова:** персонал, аналіз, інтенсивність, продуктивність та ефективність праці.*

***Keywords:** personnel, analysis, intensity, productivity and labor efficiency.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Економічне зростання будь-якого господарюючого суб'єкта неможливе без ефективного використання всіх його ресурсів, й зокрема трудових. Об'єктивно оцінити стан, динаміку та перспективи підвищення рівня показників використання персоналу,

проаналізувати фактори їх формування та вплив на результати діяльності підприємства дозволяє економічний аналіз. Пріоритетним напрямом аналітичної роботи щодо оцінки використання персоналу є розробка рекомендацій, що сприяють зниженню собівартості продукції, зростанню прибутку та рентабельності через механізми використання праці.

Проте, традиційна методика оцінки використання персоналу має певні вади, зумовлені, зокрема, недоліками обліку затрат відпрацьованого часу персоналу, неможливістю чітко зіставити виробничі результати із працівниками, що безпосередньо їх створюють, відсутністю методики визначення впливу об'єктивно діючих неконтрольованих чинників на ефективність використання робітників тощо. Перелічені проблеми властиві як міжгалузевій методиці аналізу, так і адаптованій для сільського господарства. Отже, існує необхідність розробки пропозицій щодо подолання таких недоліків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В усіх фундаментальних працях з економічного аналізу, зокрема таких науковців як М. І. Баканов, О. А. Бугуцький, Є. В. Мних, Г. В. Савицька, В. К. Савчук, О. М. Царенко, А. Д. Шеремет та інших, викладені базові засади аналізу трудових ресурсів. Ці автори запропонували систему аналітичних показників використання працівників та робочого часу і розробили факторні моделі впливу продуктивності праці на обсяги виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг).

Серед останніх публікацій, що стосуються аналізу використання персоналу, найбільший інтерес, на нашу думку, представляють роботи М. П. Денисенко [1], Ю. Г. Одегова, В. В. Лукашевича [6]. Галузеві особливості формування та використання персоналу сільськогосподарських підприємств викладені у працях авторських колективів під редакцією С. І. Дем'яненка [3], О. Ю. Єрмакова та В. В. Нагорного [2], С. О. Малюка [4] тощо.

Проте, окремі питання аналізу використання працівників, особливо з урахуванням їх галузевої приналежності, залишаються недостатньо розробленими. Важливість аналізу використання персоналу з подальшим пошуком резервів його підвищення зумовлює актуальність дослідження та спрямовує на розв'язання проблемних питань.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою нашого дослідження є розробка системи аналітичних показників, що всебічно характеризують інтенсивність, продуктивність та ефективність використання персоналу аграрних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі технічного та технологічного розвитку людства обов'язковою умовою будь-якого матеріального виробництва є його забезпеченість людськими ресурсами та їх найвигідніше, максимально повне використання.

В сучасній вітчизняній науковій та навчальній літературі відсутній єдиний підхід до визначення об'єкту аналізу використання живої праці: в більшості підручників та посібників зазначено, що аналізують «трудові ресурси», у статтях мова йде переважно про «працівників підприємства», управлінський аспект передбачає оцінку «персоналу».

На нашу думку, потрібно розуміти під:

- трудовими ресурсами – працездатних чоловіків та жінок, а також підлітків і осіб пенсійного віку, які зайняті в економічній діяльності. До трудових ресурсів належить частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, володіє знаннями і практичними навичками для якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт і досвідом роботи. Отже, вживати дану категорію більш доречно в ході аналізу макро- та мезо- показників;

- працівниками підприємства – всіх осіб, що прийняті на роботу на один день і більше (тобто, постійних, сезонних та тимчасових працівників облікового складу). Безперечно, комплексний аналіз передбачає оцінку наявності та використання всіх працюючих, проте вважати сезонних та тимчасових працівників ресурсом, який можна залучити в майбутньому, не зовсім коректно, отже їх слід враховувати лише у ретроспективному, але не у перспективному аналізі. Крім того, по таких категоріях працівників неможливо повною мірою провести й заключний аналіз за основними напрямками, що будуть перелічені нижче;

– персоналом підприємства – сукупність його постійних працівників, які пройшли необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної роботи по своїй спеціальності. Оскільки саме постійні працівники відповідають за результати праці, створюють більшість матеріальних та нематеріальних благ, саме вони повинні виступати першочерговим об'єктом аналізу.

Аналіз наявності та використання персоналу ґрунтується на загальних принципах аналізу ресурсного потенціалу і здійснюється за такими основними напрямками:

- аналіз трудового потенціалу;
- оцінка забезпеченості підприємства окремими категоріями працюючих;
- аналіз якісного складу персоналу;
- аналіз динаміки (руху) працівників;
- вивчення стану використання робочого часу (інтенсивності праці);
- визначення показників продуктивності та ефективності праці;
- аналіз використання фонду оплати праці;
- оцінка впливу показників використання працівників на результати діяльності суб'єкта господарювання і, зокрема, на трудомісткість виробництва;
- виявлення резервів поліпшення використання персоналу.

Серед зазначених напрямів провідне місце посідає аналіз використання персоналу, адже його раціональність сприяє збільшенню виробництва продукції, зниженню її собівартості та покращенню фінансових результатів. Комплексний підхід до аналізу використання персоналу передбачає застосування системи аналітичних показників. При цьому в навчальній та науковій літературі показники використання працівників подекуди звужують до показників продуктивності праці. Одночасно оцінці інших векторів використання персоналу приділяється незаслужено мало уваги.

Ще одним недоліком поширеної методики аналізу є концентрація уваги на узагальнюючих показниках використання працівників з ігноруванням їх особливостей по професійному складу та у різних галузях. Отже, методика використання аналізу персоналу з урахуванням особливостей діяльності підприємств аграрного профілю потребує подальшого удосконалення.

Система аналітичних показників, що характеризують використання ресурсів підприємств, без сумніву, повинна відображати галузеві особливості господарювання. До основних особливостей використання працівників в аграрній сфері, які слід враховувати під час аналізу, можна віднести наступні:

1) на відміну від галузей промисловості, в сільському господарстві працівники безпосередньо не створюють продукцію, а лише сприяють її виробництву в результаті дії природних процесів;

2) використання ресурсів та результати діяльності в сільському господарстві значною мірою залежить від неконтрольованих зовнішніх чинників. Нестабільність та невизначеність аграрної сфери найбільше визначається природно-кліматичними (залежність результатів діяльності від біологічних процесів, погодних умов тощо) й ринковими чинниками. Ефективність використання праці певною мірою зумовлюється макроекономічною та політичною ситуацією в країні, стабільністю банківської системи, рівнем інфляції, активністю конкурентів, рівнем корупції, нормативно-правовою базою господарювання, іншими суспільно-політичними та економічними чинниками, які прямо впливають на результати виробництва;

3) використанню праці в сільському господарстві (особливо в рослинництві) властива сезонність, відповідно існують періоди (піки) найбільшої потреби у певних видах працівників;

4) сільськогосподарські підприємства, як правило, поєднують кілька видів діяльності, отже вузька спеціалізація працівників (тобто, на виконанні однієї операції) неможлива;

5) продуктивність праці в галузі знижується внаслідок значного фізичного і морального зносу матеріально-технічної бази, що спостерігається у значній частини

вітчизняних підприємств починаючи з 90-років минулого століття і донині. Негативно впливають на показники використання основних засобів недостатність інших складових виробничого потенціалу, рівень кваліфікації кадрового складу, недосконалість технології виробництва, низька ефективність управління, незадовільний фінансовий стан підприємства тощо.

Отже, система показників аналізу персоналу повинна всебічно характеризувати їхнє використання та враховувати зазначені особливості під час оцінки їхньої ефективності.

На нашу думку, аналіз використання персоналу сільськогосподарських підприємств слід здійснювати за наступними групами показників:

1) показники екстенсивності та інтенсивності використання (узагальнюючі та індивідуальні, що характеризують завантаженість та напруженість роботи працівників).

Аналіз використання робочого часу зіставляє фактично відпрацьовані людино-години та людино-дні із максимально можливим фондом робочого часу. Причини відхилень у витратах часу та напруженості роботи можуть бути різними та потребують ретельного вивчення. Так, перевищення фактичної кількості відпрацьованих годин може статись через низьку продуктивність праці, збільшення обсягу робіт, що виконувалися вручну, через збільшення обсягу отриманої продукції порівняно з планом або в зв'язку з додатковими роботами, яких вимагають погодні умови – поливами, прополюваннями тощо. Аналогічно і зменшення відпрацьованої кількості годин може бути пов'язане із невиконанням окремих виробничих операцій, зменшенням потреби в праці через підвищення рівня механізації виробництва тощо.

Розглянуті показники характеризують рівень екстенсивного використання праці. Таке використання має свої межі – законодавчо встановлену тривалість робочого дня та тривалість робочого тижня. Крім того, рівень використання праці можна охарактеризувати її інтенсивністю, яка показує ступінь напруженості праці й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Показниками інтенсивності, наприклад, є навантаження посівних площ на одного тракториста, поголів'я тварин, яке обслуговує один працівник тваринництва, затрати праці у розрахунку на голову худоби тощо. Підвищення інтенсивної праці також має свої межі – психічні та фізичні можливості людського організму;

2) показники продуктивності використання персоналу основної діяльності (узагальнюючі та часткові показники виробітку та трудомісткості виробництва).

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не знає меж є техніко-технологічне вдосконалення виробництва за рахунок науково-технічного прогресу.

Виріботок продукції характеризує продуктивність праці за певний період чистого робочого часу (без втрат), тобто кількість продукції (зерна, молока тощо), яку в середньому виробляє робітник за одну годину, зміну, день, місяць, сезон, рік. До одержання продукції розраховуються неповні показники, що характеризують рівень продуктивності праці через співвідношення обсягу робіт і робочого часу, витраченого на їх виконання (наприклад, площа посіву зернових культур за одну людино-годину, затрати праці на збирання врожаю з одного гектара площі, затрати праці на роздачу кормів у розрахунку на одну голову ВРХ тощо);

3) показники економічної ефективності використання персоналу.

Основними показниками ефективності використання трудових ресурсів є:

- отримано на одного працівника галузі: валової продукції, чистого доходу (виручки) від реалізації продукції, прибутку (збитку) від реалізації продукції;
- рентабельність персоналу: відношення прибутку від операційної діяльності до середньооблікової чисельності працівників, виражене у відсотках;
- отримано на одну гривну витрат на оплату праці: валової продукції, чистого доходу (виручки) від реалізації продукції, прибутку (збитку) від реалізації продукції.

Отже, аналіз передбачає розрахунок як узагальнюючих показників, що характеризують використання всіх працівників підприємства, так і деталізацію результатів

роботи за окремими їх видами. Часткові показники використання робочого часу визначаються за даними первинного обліку в загальному та по окремих категоріях працівників. Проте, слід враховувати що процес обліку затрат відпрацьованого часу на багатьох вітчизняних підприємствах має ряд недоліків: ігнорування простоїв, запізньов, відгулів, переробіток тощо. В зв'язку з цим достовірність вихідних даних для аналізу використання персоналу знижується.

Вважаємо, що аналіз напруженості роботи та виробітку працівників, що не задіяні в основній діяльності, недоцільний, оскільки вони не приймають безпосередньої участі в виробничому процесі. Водночас працівників невиробничої діяльності потрібно враховувати під час аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу аграрного підприємства, оскільки вони також формують результативні показники господарської діяльності. Однак, оскільки ефект у вигляді збільшення виробництва продукції, зменшення витрат на виробництво, зростання доходу та прибутку залежить від багатьох чинників, виявити вплив на них саме використання працівників, що задіяні не в основній діяльності, дуже складно. Тому під час оцінки ефективності використання такого персоналу дотримуються наступного підходу – темпи зростання чистого доходу та прибутку мають перевищувати темп зростання оплати праці (реальної з урахуванням впливу інфляції).

На нашу, думку подолати ці недоліки можуть кадрові інновації шляхом використання спеціалізованих CRM та HRM систем. Ці сучасні технології дозволяють спростити процес управління взаємовідносинами з персоналом. Можливість в онлайн режимі видавати інструкції працівникам та реагувати на їх запити підвищує швидкість реагування на прийняті управлінським рішенням завдяки мобільності. В свою чергу працівник може формувати польові звіти із прикріпленням фото чи відеоматеріалів, є також можливість відстежувати діяльність та ефективність роботи кожного працівника тощо. Неймовірні можливості в управлінні персоналом машино-тракторного парку відкривають смартфони та мобільні додатки: відстеження та контроль транспортних засобів, контроль водіїв, нагадування, попередження, супровід та підтримка.

Висновки. Наприкінці зазначимо, що ефективність використання персоналу залежить від раціональної організації господарства в цілому і є результатом використання всіх виробничих ресурсів підприємства. Саме тому аналіз передбачає також співставлення темпів зростання виробництва продукції і основних засобів, фондоозброєності та продуктивності праці. Аналіз використання персоналу сприяє своєчасному та якісному проведенню сільськогосподарських робіт, підвищенню продуктивності праці, збільшенню виходу продукції, поліпшенню її якості та зниженню виробничої собівартості одиниці продукції, що, у свою чергу, забезпечує зростання прибутку і підвищення рентабельності. Наші подальші дослідження методичних аспектів аналізу персоналу аграрних підприємств ми плануємо здійснювати з використанням комплексного підходу, що дозволить визначити основні етапи аналізу, які відповідають стратегічним завданням управління ресурсами суб'єктів господарювання.

Список літератури.

1. Денисенко М. П. Особливості формування та оцінки трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах. / М. П. Денисенко, С. О. Кодій // Агросвіт. – № 6, 2017. – С. 21-27. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/6.pdf.
2. Єрмаков О. Ю. Формування економічно стійкого виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств : монографія / О. Ю. Єрмаков, В. В. Нагорний. – К. : Компринт, 2015. – 294 с.
3. Інвестиційна діяльність аграрних підприємств: інструменти та управління : колект. монографія / С. І. Дем'яненко [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2015. – 250 с.
4. Малюк С. О. Ресурси аграрного сектору економіки та їх використання на підприємствах сільських територій : монографія. / С.О.Малюк. – Миколаїв : Іліон, 2015. – 209 с.

5. Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності: Наказ Міністерства економіки України від 26.12.2008 р. № 916. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua>.

6. Управление человеческими ресурсами : учебник / коллектив авторов ; под ред. Ю. Г. Одегова, В. В. Лукашевича. – Москва : КНОРУС, 2017. – 222 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ozon-st.cdn.ngenix.net/multimedia/1015706775.pdf>.

References.

1. Denysenko, M. P. (2017), " Features of formation and evaluation of labor potential of enterprise in modern conditions", *Agrosvit*, vol. 6, pp. 21-27, available at: http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/6.pdf.

2. Yermakov, O. Yu. and Nahorny, V. V. (2015), *Formuvannia ekonomichno stiikoho vyrobnychoho potentsialu silskohospodarskykh pidpriemstv* [Formation of Economically Sustainable Production Capacity of Agricultural Enterprises], Komprynt, Kyiv, Ukraine, p. 294.

3. Demianenko, S. I. and others (2015), *Investytsiina diialnist ahrarnykh pidpriemstv: instrumenty ta upravlinnia* [Investment activity of agrarian enterprises: tools and management], KNEU, Kyiv, Ukraine, p. 250.

4. Maliuk, S. O. (2015), *Resursy ahrarnoho sektoru ekonomiky ta yikh vykorystannia na pidpriemstvakh silskykh terytorii* [Resources of the agrarian sector of the economy and their use at the enterprises of rural areas], Ilion, Mykolaiv, Ukraine, p. 209.

5. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine (2008), Order " Temporary methodical recommendations for calculating labor productivity in general in the economy and by types of economic activity", available at: <http://www.me.gov.ua>.

6. Odegova, Ju. G. and Lukashevicha, V. V. (2017), *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resource management], KNORUS, Moscow, Russia, p. 222, [Online], available at: <https://ozon-st.cdn.ngenix.net/multimedia/1015706775.pdf>.

Стаття надійшла до редакції 12.12.2017 р.