

УДК 331.522.4:631.11

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Пивовар А.М.*Житомирський національний агроекологічний університет*

Запропоновано методику аналізу ефективності використання трудового потенціалу, що базується на інтегральному показнику і дає можливість визначити загальну ефективність використання трудового потенціалу в економічній системі підприємства. Досліджено вплив ефективності праці на управління персоналом підприємства. Запропоновано основні напрями вдосконалення оцінки персоналу підприємства в кризових умовах. Це дозволяє застосовувати сучасні системи прогнозування щодо використання трудового потенціалу торговельних підприємств. Доведено, що об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, використовуючи систему показників, до яких необхідно ввести не тільки кількісні, а й якісні.

Ключові слова: аналіз, трудовий потенціал, сільськогосподарське підприємство, методика.

The method of labor potential efficiency utilization analysis which is based on the thesis of integral indicator and can determine the overall efficiency of the labor potential in the economic system of the enterprise was proposed. The influence of labor efficiency in agricultural enterprises personnel management was also one of the topics under research. Also it was made an attempt to propose the basic directions of company personnel rating in crisis situations. This allows to apply modern forecasting systems to the usage of commercial enterprises labor potential. An enterprise labor potential can be measured objectively with the help of index system which should include (contain) both quantitative and qualitative indexes, was proved.

Keywords: analysis, labour potential, agricultural enterprises, methodology.

Актуальність проблеми. Темпи розвитку економіки будь-якої країни залежать від реалізації всіх її потенційних можливостей. Прискорення економічного розвитку можливе за рахунок більш ефективного формування та використання трудових ресурсів. Особливо гостро дане питання стоїть в сільському господарстві де в центрі знаходиться система “людина-техніка-технологія-біологічний об’єкт”, тобто в основі будь-

якого виробничого процесу в сільському господарстві знаходиться людина, її трудовий потенціал. Розвиток даного потенціалу займає дуже важливе місце в загальному розвитку підприємства, так як без відповідних навичок та якісних характеристик працівників не буде дотримання умови реалізації технологічних виробничих процесів, і як наслідок це впливає та прибутковість та майбутній розвиток сільськогосподарського підприємства.

Аналіз останніх наукових досліджень. Розгляду проблем використання сільського трудового потенціалу, розвитку теоретико-методичних аспектів та розробці практичних рекомендацій щодо формування, відтворення, оцінки та підвищення ефективності використання трудового потенціалу в аграрному секторі економіки присвятили свої роботи Балановська Т.І., Бородіна О.М., Василенька Н.І., Горковенко І.В., Думенко І.В., Замора О.І., Коротєєв М.А., Ломовських Н.О., Лучик С.Д., Мисник Т.Г., Міга В.К., Сус Т.Й., Шовкун Л.В. та ін. Незважаючи на широкий спектр вже розв'язаних проблем формування та відтворення сільського трудового потенціалу, невирішеними залишилися окремі аспекти. Подальшого розвитку потребують теоретико-методологічні засади управління сільським трудовим потенціалом, необхідним є удосконалення методичних основ оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Мета роботи. Дослідження трудового потенціалу передбачає застосування цілої системи показників, які відображають наявність трудового потенціалу, процеси його формування та ефективність використання. Основною ціллю публікації є розробка методики оцінки трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Викладення основного матеріалу дослідження. Оцінка трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств є надзвичайно складним та важливим завданням, пов'язане з необхідністю враховувати вплив багатьох чинників, що виступають у різних аспектах. Саме тому оцінка трудового потенціалу одним показником практично нездійсненна, тому що багато складових його якості на стадіях формування і реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру [2]. У зв'язку з цим об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використовуючи систему показників, яка поєднує не тільки кількісні, а й якісні показники.

За переконанням автора, методика оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства має в собі поєднувати комплексну і всебічну оцінку кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, які взаємопідсилюють одна одну, формуючи таким чином синергетичне уявлення про реальні можливості праці. Менеджмент підприємства матиме змогу приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо її повного і раціонального використання та прирощення відповідно до потреби та специфіки того чи іншого виду робіт.

Для побудови методики інтегральної оцінки трудового потенціалу автор врахував наступні обмеження: 1) визначення таких трудових властивостей працівників, які найбільш оптимально відповідають вимогам та специфіці сільськогосподарського підприємства; 2) створення таких соціально-економічних та виробничих умов в процесі виробництва сільськогосподарської продукції, які б сприяли максимальному використанню трудових можливостей працівника; 3) всі процеси пов'язані із вдосконаленням та розвитком трудового потенціалу не повинні завдавати фізичної і моральної шкоди працівникам та обмежувати їх права, як особистості. Особливістю оцінювання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства є врахування того, що він являє собою складну соціально-економічну систему, усі елементи якої функціонують синхронно і у взаємозв'язку [1, 5, 7].

Враховуючи зазначене, пропонована методика інтегральної оцінки трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства заснована на синергетичному аналізі його якісних та кількісних показників. Дана методика може бути використана для сукупності підприємств, об'єднаних певною ознакою (спеціалізація, географічне положення, розмір тощо). В процесі аналізу одним із основних завдань є визначення лідера групи (базисного підприємства), тобто такого, яке має найбільший розмір та приріст заробітної плати, валової продукції та отримує стабільний прибуток. Послідовність дій із реалізації методики наступна (рис. 1):

На підготовчому етапі, визначаються суб'єкти оцінювання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та формування їх вибірки, здійснюється підбір показників, які відображають найбільш істотні з них відповідно до спеціалізації суб'єктів оцінювання (наприклад, продуктивність праці в тваринництві, рослинництві тощо, яка відображає

трудоу віддачу працівників), визначається тип необхідної інформації відповідно до обраних показників.



Рис. 1. Алгоритм оцінки рівня та ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства

Джерело: розроблено автором

На етапі розробки плану дослідження необхідно визначити джерела інформації та методи її збору. Основними джерелами статистичної інформації для оцінки використання трудового потенціалу є: фінансова звітність сільськогосподарських підприємств, звіти з праці 1-ПВ квартална «Звіт з праці», 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», 7-ПВ «Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників». Для зручності роботи зі статистичними даними звітності підприємств необхідно підготувати форми для збору даних – таблиці з назвами обраних підприємств досліджуваної сукупності та показниками, що реєструватимуться.

Реалізація плану дослідження передбачає безпосередню роботу із документацією. При цьому у розроблені таблиці вводять дані по

кожному підприємству. Відібрані на попередніх етапах показники в залежності від їх змісту і специфіки поділяємо на стимулюючі – які позитивно впливають на формування, розвиток трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства, та дестимулюючі – вплив яких має протилежну дію. Визначаємо часткові індекси: які визначаються для стимулюючих показників – як відношення показника використання трудового потенціалу конкретного (досліджуваного) підприємства до відповідного показника базового (еталонного) підприємства (формула 1). Для дестимулюючих показників часткові індекси визначаються як відношення показника використання трудового потенціалу базисного підприємства до відповідного показника досліджуваного підприємства (формула 2).

$$I_{nc} = \frac{\Pi_i}{\Pi_e} \quad (1)$$

$$I_{ndc} = \frac{\Pi_e}{\Pi_i} \quad (2)$$

де, I_{nc} – частковий інтегральний індекс, стимулюючі показники;

I_{ndc} – частковий інтегральний індекс, дестимулюючі показники;

Π_i – показник використання трудового потенціалу i -го підприємства;

Π_e – показник використання трудового потенціалу базисного підприємства.

Для визначення ефективності використання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах нами запропоновано інтегральний показник можливостей використання трудового потенціалу, який визначається як середнє геометричне корінь часткових індексів (формула 3).

$$I = \sqrt[n]{I_{1i} \times I_{2i} \times I_{ni}} \quad (3)$$

де I_{li} - інтегральний показник можливостей використання трудового потенціалу

n – кількість показників кількості

Для розрахунку обраних показників доцільно обрати базисне підприємство, – яке характеризується найкращими результатами

господарської діяльності та використання трудового потенціалу. Його показники пропонується використовувати у знаменнику при розрахунку часткового інтегрального індексу стимулюючих показників і у чисельнику – при розрахунку інтегрального індексу де стимулюючих показників.

Наступний етап включає в себе аналіз рівня показників та порівняльний аналіз, що дозволить оцінити стан забезпеченості трудовим потенціалом і його використання у кожному окремому підприємстві порівняно із базисним та іншими підприємствами досліджуваної сукупності. За результатами розрахунків інтегрального індексу використання трудового потенціалу необхідно визначити рівень ефективності використання трудового потенціалу відповідно до наведеної шкали. Для визначення чинників та їх впливу на забезпеченість і ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств на аналітичному етапі пропонується проводити кореляційно-регресійний аналіз з метою виявлення тих показників, які найбільшою мірою впливають на інтегральний показник ефективності використання трудового потенціалу.

Етап інтерпретації результатів передбачає розкриття змісту, пояснення, тлумачення отриманих результатів щодо рівня та ефективності забезпеченості та використання сільського трудового потенціалу, а також чинників, які на них впливають. У процесі оцінювання результатів пропонується використовувати критеріально зорієнтований метод інтерпретації результатів, оскільки саме він відповідає обраному алгоритму оцінки ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. На даному етапі слід систематизувати проблеми трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

На заключному етапі розробляються рекомендації, щодо удосконалення досліджуваних процесів. Цей етап передбачає визначення на основі розрахованих індексів та кореляційних залежностей проблем, визначення того, наскільки і в який бік необхідно змінити деякі показники для наближення підприємства до підприємства лідера.

Важливим у процесі оцінки рівня та ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства є вибір показників, які будуть використовуватися під час розрахунків. Оскільки у попередніх розділах доведено, що сільський трудовий потенціал характеризується кількісними та якісними параметрами, які мають сти-

мулюючий і дестимулюючий характер впливу на його використання, необхідно застосовувати і різні методичні підходи щодо їх оцінки [3].

Кількісний підхід, за якого трудовий потенціал розглядають як ресурс, виражений у натуральних одиницях виміру, оперує наступними показниками: стимулюючі – продуктивність праці, розмір середньомісячної заробітної плати, грн, коефіцієнт використання робочого часу. У якості дестимулюючих показників використовують: частку витрат на оплату праці у виробничих витратах, %, продуктивність праці, коефіцієнт плинності кадрів, трудомісткість [7,8].

При якісному підході використовують якісні характеристики трудового потенціалу. Серед них стимулюючий характер мають: витрати на соціальні заходи, грн; витрати на навчання та підвищення кваліфікації, кількість працюючих, що підвищили кваліфікацію, осіб, кількість працівників з: - вищою освітою, - неповною та базовою освітою, кількість працівників працездатного віку. Дестимулюючими є частка працівників пенсійного віку у загальній чисельності зайнятих, частка працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам [5].

Наведений методичний алгоритм застосовано для оцінки рівня забезпеченості та ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області. Для здійснення розрахунків (табл. 1) було визначено базисне підприємство за критеріями динаміки показників.

Таблиця 1. Діагностика ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Житомирської області, 2010 р.

| Показники | ПСП “Граніт” | | ДП НДГ “Україна” | | ПСП “Зоря” | |
|---|--------------|--------|------------------|-------|------------|--|
| | З.п.* | З.п | З.ч.і.п** | З.п | З.ч.і.п | |
| Кількісні: стимулюючі | | | | | | |
| Продуктивність праці | 133,3 | 481,0 | 3,6 | 69,0 | 0,5 | |
| Середньомісячна заробітна плата, грн | 1357,7 | 1731,0 | 1,3 | 917,4 | 0,7 | |
| Коефіцієнт використання робочого часу | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 1,0 | |
| Де стимулюючі | | | | | | |
| Частка витрат на оплату праці у виробничих витратах, % | 13,4 | 8,9 | 0,7 | 14,4 | 0,9 | |
| Рівень плинності кадрів | 9,9 | 67,7 | 0,1 | 64,1 | 0,2 | |
| Трудомісткість | 0,3 | 0,4 | 0,8 | 0,3 | 1,0 | |
| Інтегральний показник кількісних характеристик трудового потенціалу | x | x | 1,2 | x | 0,7 | |

| <i>Продовження табл.1</i> | | | | | |
|---|-----|-----|------|----|------|
| Якісні: стимулюючі | | | | | |
| Витрати на соціальні заходи, тис грн | 2,5 | 0,5 | 0,2 | 0 | 0,1 |
| Витрати на навчання та підвищення кваліфікації, тис грн. | 2,5 | 0 | 0,1 | 0 | 0,1 |
| Кількість працюючих, що підвищили кваліфікацію, осіб | 2 | 0 | 0,1 | 0 | 0,1 |
| Кількість працівників з: | | | | | |
| - вищою освітою | 11 | 8 | 0,73 | 5 | 0,45 |
| - неповною та базовою освітою | 17 | 11 | 0,65 | 10 | 0,59 |
| Кількість працівників працездатного віку | 259 | 56 | 0,11 | 33 | 0,11 |
| Де стимулюючі | | | | | |
| Кількість працівників пенсійного віку | 14 | 6 | 0,43 | 6 | 0,43 |
| Частка працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, осіб, % | 2,5 | 24 | 0,33 | 46 | 0,28 |
| Інтегральний показник якісних характеристик трудового потенціалу | x | x | 0,26 | x | 0,21 |
| Інтегральний показник можливостей і використання трудового потенціалу | x | x | 1,49 | x | 0,93 |

* Значення показника

** значення часткового інтегрального індексу

Джерело: розраховано автором

З таблиці 1 видно, що на ДП НДГ “Україна” та ПСП “Зоря” трудовий потенціал недовикористовується відповідно на 26 та 54 %. Проведемо аналогічні розрахунки запропонованого нами інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу для 57 сільськогосподарських підприємств Житомирської області за весь період дослідження (табл. 2).

Для характеристики ефективності використання трудового потенціалу використовуємо наступну 5-ступінчасту шкалу рівнів ефективності: 0-0,2 – низький рівень; 0,21-0,4 – нижче середнього рівня; 0,41-0,6 – середній рівень; 0,61-0,8 – вище середнього рівня; 0,81-1 та більш 1 – високий рівень.

Дані таблиці свідчать, що більшість підприємств обраної сукупності впродовж періоду дослідження, (за винятком 2007 р.) мали середній рівень ефективності використання трудового потенціалу (табл. 3). У 2008

р. таких підприємств було 20 (35% досліджуваної сукупності). В той же час у 2008 р. 12 підприємств або 21,1% та 9 підприємств (15,8%) мали нижче середнього та низький рівень використання трудового потенціалу.

Таблиця 2. Групування сільськогосподарських підприємств Житомирської області за рівнем використання трудового потенціалу

| Рівень ефективності використання трудового потенціалу | Кількість підприємств у групі | | | | | | | | | | Відхилення 2010 р. до 2006 р, % |
|---|-------------------------------|------|--------|-------|--------|------|--------|-------|--------|------|---------------------------------|
| | 2006р. | | 2007р. | | 2008р. | | 2009р. | | 2010р. | | |
| | Од. | % | Од. | % | Од. | % | Од. | % | Од. | % | |
| Високий | 6 | 10,5 | 7 | 12,3 | 8 | 14,0 | 12 | 21,1 | 7 | 12,3 | 17 |
| Вище середнього | 16 | 28,1 | 5 | 8,8 | 4 | 7,0 | 5 | 8,8 | 9 | 15,8 | -44 |
| Середній | 13 | 22,8 | 15 | 26,3 | 23 | 40,4 | 18 | 31,6 | 13 | 22,8 | 0 |
| Нижче середнього | 8 | 14,0 | 21 | 36,8 | 12 | 21,1 | 12 | 21,1 | 17 | 29,8 | 113 |
| Низький | 14 | 24,6 | 9 | 15,8 | 10 | 17,5 | 10 | 17,5 | 11 | 19,3 | -21 |
| Всього | 57 | 100 | 57 | 100,0 | 57 | 100 | 57 | 100,0 | 57 | 100 | x |

Джерело: розраховано автором

В процесі дослідження було виявлено наступні тенденції: за період дослідження спостерігалось незначне зростання частки підприємств з високим рівнем використання трудового потенціалу на 17 % та суттєво збільшилась частка підприємств з рівнем вище середнього (на 113 % або на 11 підприємств). У структурі вибірки переважають підприємства з середнім та рівнем нижче середнього використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Наведені розрахунки свідчать про достатньо низький рівень ефективності використання трудових ресурсів на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах Житомирської області та значний нереалізований трудовий потенціал.

Це обумовлює необхідність перегляду підходів до його формування та використання. Одним з найважливіших напрямів є оптимізація кількісної та якісної структури трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств з урахуванням потреби в ньому, пошук шляхів удосконалення господарської діяльності, розробка та обґрунтування стратегії раціонального використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Ситуація, що склалася у більшості досліджуваних підприємств характеризується істотним зниженням пропозиції робочої сили, що

обумовлює дефіцит трудових ресурсів, з одного боку, і зменшення обсягів діяльності сільськогосподарських підприємств, що відображається на попиті на робочу силу, з іншого. Кризова ситуація на більшості досліджуваних підприємств призвела не тільки до переводу частини працівників на неповний робочий день, але й до їх вивільнення, що значно знижує трудову активність та ефективність використання трудового потенціалу.

Для проведення багатофакторного кореляційно-регресійного аналізу щодо визначення факторів впливу на ефективність використання трудового потенціалу для кожної групи підприємств відповідно до рівня використання трудового потенціалу (високий, вище середнього, середній, нижче середнього, низький) використано програмний продукт Microsoft Excel, інструмент Пакет аналізу – регресія. При цьому нами виключено такі показники як витрати на соціальні заходи та витрати на навчання і підвищення кваліфікації, оскільки дані показники в переважній більшості підприємств дорівнюють нулю і впливають на об'єктивність результату та коефіцієнт кореляції, менший від 0,5 (табл. 3).

Таблиця 3. Результати регресійного аналізу ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств

| Показники | | Рівень використання трудового потенціалу | | | | |
|--|------|--|----------|----------|----------|----------|
| | | 0-0,2 | 0,2-0,4 | 0,4-0,6 | 0,6-0,8 | 0,8- |
| У-перетин | a | -0,0457 | 0,0909 | 0,3127 | 0,6133 | -0,8802 |
| Частка витрат на оплату праці у виробничих витратах, % | X 1 | 0,0003 | 0,0032 | 0,0007 | 0,0004 | 0,0038 |
| Продуктивність праці | X 2 | 0,0001 | 0,0003 | 0,0001 | 0,0003 | 0,0036 |
| Середньомісячна заробітна плата, грн. | X 3 | 0,0000 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0001 | 0,0006 |
| Рівень плинності кадрів | X 4 | -0,0001 | -0,0005 | -0,0009 | -0,0001 | -0,0007 |
| Коефіцієнт використання робочого часу | X 5 | 0,0977 | 0,0305 | 0,0763 | 0,0914 | 0,9548 |
| Трудомісткість | X 6 | -0,0078 | -0,0637 | -0,0112 | -0,0754 | 0,0890 |
| Витрати на соціальні заходи, грн. | X 7 | 0,0234 | 0,0350 | 0,0086 | 0,0158 | 0,0500 |
| Кількість працівників: - вищою освітою, осіб; | X 8 | 0,0000 | 0,0043 | 0,0014 | 0,0030 | -0,0662 |
| - неповною та базовою освітою, осіб; | X 9 | 0,0053 | 0,0054 | 0,0022 | 0,0021 | 0,0141 |
| - працездатного віку, осіб; | X 10 | 0,0012 | 0,0005 | 0,0002 | 0,0000 | -0,0008 |
| - пенсійного віку, осіб; | X 13 | -0,0106 | -0,0057 | 0,0009 | 0,0026 | 0,0277 |
| Множинний R | | 0,949226 | 0,735011 | 0,751659 | 0,759672 | 0,832743 |
| R-квадрат | | 0,901031 | 0,540242 | 0,564991 | 0,577102 | 0,693461 |
| Кількість спостережень | | 43 | 87 | 79 | 30 | 44 |

Джерело: розраховано автором

Дані таблиці демонструють, на скільки зміниться інтегральний показник використання трудового потенціалу при зміні одного із факторів (за незмінності усіх інших) на 1 одиницю вимірювання. Так, для першої групи (0-0,20) збільшення частки витрат на оплату праці у виробничих витратах на 1 % збільшує коефіцієнт ефективності на 0,0003 пункту, збільшення коефіцієнта використання робочого часу на 0,1 одиниці – на 0,09 пункту, збільшення чисельності працівників з неповною та базовою освітою на 1 особу – на 0,005 пункту.

На підставі отриманих результатів регресійного аналізу пропонуються наступні рекомендації для кожної з груп ефективності використання трудового потенціалу – сільськогосподарським підприємствам з низьким рівнем ефективності використання трудового потенціалу (0-0,20) необхідно збільшувати частку витрат на оплату праці у виробничих витратах, підвищувати коефіцієнт використання робочого часу, здійснювати витрати на соціальні заходи. Таким підприємствам доцільно залучати працівників з неповною та базовою освітою у віці 35-49 років. Це позитивно вплине на зниження рівня плинності кадрів та трудомісткості виробництва.

Для підприємств другої групи (0,21-0,40) актуальним є підвищення продуктивності праці, коефіцієнта використання робочого часу, збільшення частки витрат на оплату праці, розширення витрат на соціальні заходи та підвищення освітнього рівня персоналу. А також якомога зменшувати такі показники як рівень плинності кадрів, трудомісткість та кількість осіб у віці 55-59 років.

Для підприємств третьої групи (0,41 – 0,60) найбільш суттєвими факторами впливу на трудовий потенціал підприємства є збільшення частки витрат на оплату праці у виробничих витратах, коефіцієнту використання робочого часу, витрат на соціальні заходи та кількості осіб з неповною та базовою вищою освітою. Негативний вплив на інтегральний показник використання робочого часу спричиняють такі два фактори як плинність кадрів та трудомісткість виробництва.

Рівень використання трудового потенціалу підприємств 4 групи здебільшого обумовлений високим рівнем використання робочого часу. В той же час негативно впливає на результативний показник висока

трудоємність виробництва.

Досягнутий високий рівень використання трудового потенціалу в підприємствах 5 групи рекомендується зберігати шляхом підтримки досягнутого рівня використання робочого часу або його подальшого підвищення, збільшення витрат на соціальні заходи, розширення обсягів сільськогосподарського виробництва. Зазначені заходи сприятимуть зростанню продуктивності праці, підвищенню матеріальної мотивації працівників.

Висновки. Отже, для дослідження стану трудового потенціалу підприємства варто виділити показники, що характеризують усі його аспекти. У зв'язку з цим об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна лише за допомогою системи показників.

Особливістю запропонованої нами методики є те, що при її постійному використанні лідер досліджуваної групи буде змінюватись, при дотриманні всіх рекомендацій. Тобто здійснення пропонованих диференційованих заходів сприятиме удосконаленню процесів розвитку та формування трудового потенціалу підприємств, поліпшенню соціального добробуту працівників і рівня їх життя, зростанню продуктивності праці та поліпшенню фінансово-економічного стану.

Важливість використання запропонованої методики аналізу ефективності використання трудового потенціалу, яка базується на інтегральному показнику, дає можливість визначити загальну ефективність трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. А це дозволяє застосовувати сучасні системи прогнозування та використання трудового потенціалу торговельних підприємств.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств / Підручник. — 2-ге вид., доп. і перероблене. / В. Г. Андрійчук. — К.: КНЕУ, 2002. — 624 с.
2. Белкин Е. В. Человеческий фактор общественного производства / Е. В. Белкин. — М.: Мысль 1989. — 164 с.
3. Бородин Ф. М. Корреляционный анализ в социологических исследованиях / Ф. М. Бородин. — М.: Экономика, 1994. — 260 с.
4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. Посібник. — К.: Центр навч. літератури, 2005. — 352 с.

5. Ким Дж. Факторный, дискриминантный и кластерный анализ / Дж. Ким, И. У. Мюллер, У. Р. Клекка ; пер. с англ. ; под ред. И. С. Енюкова. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 216 с.
6. Мороз О.Т. Методологічні основи формування системи управління трудовою діяльністю в умовах ринкової орієнтації економіки// Україна в ХХІ ст.: Концепції та моделі економічного розвитку. – Львів, 2000, ч. 2. – С. 49-52.
7. Мних Є. В. Економічний аналіз на промислових підприємствах : навч. посіб. / Є. В. Мних, П. Ю. Буряк. – Львів : Світ, 1998. – 208 с.
8. Рудий В.І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства// Формування ринкових відносин в Україні. – 2004, № 9. – С. 234-239.