



застосування є концепція диференціації, тобто створення суб'єктом господарювання більшої цінності, ніж у конкурентів. Цінність продукції чи послуг – це можливість задовольняти пріоритети у бажаннях споживачів. При цьому ключовим питанням є створення моделі здійснення діяльності, зорієнтованої на потреби споживача з урахуванням прогнозованих змін зазначених пріоритетів на перспективу.

Найвідомішою системою показників оцінювання та стратегічного управління діяльністю організації, яка поєднує фінансові та нефінансові індикатори, є збалансована система показників Норттона – Каплана. Її призначення – забезпечити чіткіше формулювання стратегічних планів та їхню реалізацію – є ширшим за призначення систем, які лише вимірюють фінансові показники. Збалансована система показників – джерело інформації як щодо внутрішніх процесів в установі, так і щодо їхніх зовнішніх наслідків [7].

Отже, до переваг ефективного управління витратами відносяться: наявність своєчасної, достовірної та повної інформації про собівартість окремих видів продукції та їхні позиції на ринку порівняно з продукцією конкурентів; наявність ресурсів для гнучкого ціноутворення; прийняття управлінських рішень з використанням лише релевантної інформації; організація виробництва продукції, конкурентоспроможної щодо витрат та цін.

Система вітчизняного обліку потребує коригувань для забезпечення потреб управління в умовах формування ринкових відносин.

Наук. керівн. Полінкевич О. М.

- Література:** 1. Голов С. Управлінський облік : підручник / С. Голов. – [3-тє вид.]. – К. : Лібра, 2006. – 704 с. 2. Деньга С. М. Екаунтинг ефективності вкладення капіталу в торговельну сферу : монографія / С. М. Деньга. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 455 с. 3. Портер М. Е. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Е. Портер, И. Минервин ; пер. с. англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 452 с. 4. Теорія бухгалтерського обліку : монографія / Л. В. Нападівська, М. Добія, Ш. Сандер, Р. Матезіч та ін. ; за заг. ред. Л. В. Нападівської. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 735 с. 5. Шайкан А. В. Бухгалтерський облік у прийнятті управлінських стратегічних рішень : монографія / А. В. Шайкан. – К. : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2009. – 303 с. 6. Шанк Дж. Стратегическое управление затратами. Новые методы увеличения конкурентоспособности / Дж. Шанк, В. Говиндараджан. – СПб. : Бизнес Микро, 1999. – 288 с. 7. Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон. – М. : Олимп-бизнес, 2004. – 344 с.

Бабенко А. Г.

УДК 338.24: 338.436.33

Бондаревська К. В.

АНАЛІЗ СТАНУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНОМУ РЕГІОНІ

Анотація. Проведено дослідження стану використання персоналу в обстежуваному регіоні (Новомосковський район Дніпропетровської області), а також виявлено резерви щодо підвищення ефективності виробництва, зменшення втрат живої праці та вдосконалення організацій технологічних процесів.

Аннотация. Проведено исследование состояния использования персонала в исследуемом регионе (Новомосковский район Днепропетровской области), а также выявлены резервы по повышению эффективности производства, уменьшению потерь живого труда и совершенствованию организации технологических процессов.

Annotation. A study of personnel state in the study region (Novomoskovsk district Dnipropetrovsk region) is conducted, and reserves to increase production efficiency, reduce losses of human labor and improve the organization of technological processes are identified.

Ключові слова: аграрний регіон, ефективне використання персоналу, земельні ресурси.

В умовах сучасного ринкового середовища особливого значення набувають проблеми використання земельних ресурсів, основних фондів, а також трудового потенціалу.

За останні 20 років в аграрній сфері України простежувались в більшості випадків негативні тенденції.

© Бабенко А. Г., Бондаревська К. В., 2010



Зокрема, погіршився стан соціальної інфраструктури, мають місце поглиблення демографічної кризи, бідність, безробіття та трудова міграція сільських жителів. А тому виникає необхідність глибокого та всебічного аналізу вказаних явищ. Поряд з цим слід відстежувати на підприємствах рух персоналу, а також ефективність використання людських ресурсів.

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

Метою даного дослідження є аналіз стану використання персоналу в обстежуваному регіоні (Новомосковський район Дніпропетровської області), а також виявлення резервів підвищення ефективності використання робочої сили.

Політика ефективного використання персоналу – це застосування знань, вмінь та навичок працівників сільського господарства. Сюди також можна віднести і певний рівень чисельності персоналу, необхідний для максимізації результатів праці (показником є продуктивність праці), а також і мінімізація трудових ресурсів підприємства для здійснення виробничої діяльності (показником є трудомісткість продукції).

На підприємствах одним з основних показників є продуктивність праці, а також ряд коефіцієнтів (структури кадрів, якості підготовки та стабільності кадрів, інтенсивності обороту, плинності та відновлення кадрів, показники використання фонду робочого часу тощо).

Методи обчислення тих чи інших коефіцієнтів руху та результативності персоналу здійснюються за відомими формулами. При їх підрахунках використано фактичні цифрові дані сільськогосподарських підприємств Новомосковського району станом на 1 квітня 2010 р.

Коефіцієнт стабільності кадрів визначений шляхом відношення кількості працівників, що були на обліку протягом усього звітного періоду ($Ч_{ст}$), до середньооблікової чисельності працівників за той же період ($Ч_{сер.об.}$):

$$K_{stab} = Ч_{ст} / Ч_{сер.об.} = 2\,929 / 3\,032 = 0,966.$$

Чим більший рівень цього показника, тим більш стабільною є кадрова ситуація на підприємствах.

У даному випадку коефіцієнт 0,966 свідчить про високий рівень стабільності кадрів.

Визначення стану використання персоналу аграрного підприємства неможливе без урахування показників обороту чисельності працівників, які подаються нижче.

Зокрема, коефіцієнт обороту по найму (прийому) кадрів (K_n) визначено як відношення кількості осіб, прийнятих на роботу за певний період ($Ч_{пр}$) до середньооблікової чисельності штатних працівників на початок періоду ($Ч_{сер.об.}$):

$$K_n = (Ч_{пр} / Ч_{сер.об.}) = (304 / 3032) = 0,100.$$

Коефіцієнт обороту по звільненню (вибуттю) кадрів ($K_{зв}$) обчислено як відношення кількості звільнених працівників за період ($Ч_{зв}$) до середньооблікової чисельності штатних працівників на початок періоду:

$$K_{зв} = (Ч_{зв} / Ч_{сер.об.}) = (166 / 3032) = 0,055.$$

Коефіцієнт загального обороту ($K_{об.}$) розраховано як відношення чисельності прийнятих і звільнених працівників за звітний період до середньооблікової чисельності штатних працівників:

$$K_{об.} = ((Ч_{пр.} + Ч_{зв.}) / Ч_{сер.об.}) = (304 + 166) / 3032 = 0,155.$$

Коефіцієнти обороту робочої сили показують, наскільки часто змінюється склад працюючих. Невеликі показники обороту засвідчують відносну стабільність кадрів у регіоні, що впливатиме також на ефективність діяльності персоналу.

Отже, оборот по найму персоналу перевищує оборот по звільненню, що є позитивним фактором кадрової політики. У цілому ситуація є задовільною, до того ж чисельність персоналу по району збільшилася на 138 осіб.

Коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$) розраховано як відношення кількості звільнених працівників за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни за звітний період ($Ч_{зв.в.}$) до середньооблікової чисельності штатних працівників:

$$K_{пл} = Ч_{зв.в.} / Ч_{сер.об.} = 158 / 3032 = 0,052.$$

Коефіцієнт відновлення кадрів визначено відношенням кількості прийнятих працівників ($Ч_{пр}$) до кількості звільнених з різних причин за певний період ($Ч_{зв.}$):

$$K_{від} = Ч_{пр} / Ч_{зв.} = 304 / 166 = 1,831.$$

Показник відновлення персоналу, що перевищує одиницю, свідчить про рівень відновлення, більший за норму.

З урахуванням величини фонду робочого часу обчислюється також коефіцієнт використання запасу праці ($K_{в.п.}$).

Він визначається відношенням фактичного фонду робочого часу ($Ф_{РЧ}$) до запасу праці ($Запас\ пр.$).



Запас праці визначено за методикою Андрійчука В. Г. [1], з урахуванням ефективного річного фонду робочого часу одного працівника: "від 365 днів віднімають 60 вихідних і святкових днів, а також 29 днів відпустки і невиходів на роботу у зв'язку з хворобою.

У результаті отримують явочний фонд робочого часу в кількості 276 днів. Множенням цієї кількості днів на середню тривалість робочого дня (6,83 год) отримаємо ефективний річний фонд робочого часу одного працівника – 1885 год."

Запас праці у свою чергу одержано шляхом множення 1 885 годин на середньооблікову кількість працівників (за нашими даними – це 3 032 особи). Отже, запас праці дорівнює 5 715 320 людино-годин.

Коефіцієнт використання запасу праці дорівнює 0,256, що свідчить про окремі недоліки у використанні робочої сили (оскільки в нормі коефіцієнт повинен дорівнювати одиниці).

З метою поглиблення дослідження авторами статті простежено рух персоналу за 2007 – 2009 роки (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка чисельності та руху персоналу сільськогосподарських підприємств Новомосковського району (осіб)

Показники	2007	2008	2009	2009 р. до 2007 р.	
				у %	відхилення +, -
Облікова чисельність персоналу на початок періоду	3 887	3 644	3 144	80,9	-743
Середньооблікова чисельність персоналу	3 594	3 144	3 164	88,0	-430
Прийнято працівників	1 390	1 397	1 534	110,4	+144
Звільнено працівників	1 609	1 897	1 462	90,9	-147
Облікова чисельність персоналу на кінець періоду	3 668	3 144	3 216	87,7	-452

Із наведених цифрових даних видно, що у 2009 році порівняно з 2007 роком середньооблікова чисельність персоналу зменшилась на 430 осіб. Сумарно за три роки було прийнято на роботу за наймом 4 321 особу, а звільнено – 4 968 осіб (або ж на 647 осіб менше). Саме ці показники вплинули на величину коефіцієнтів відновлення, плинності, обороту та стабільності кадрів, які подані за 2007–2009 рр. у вигляді діаграм (рис. 1).

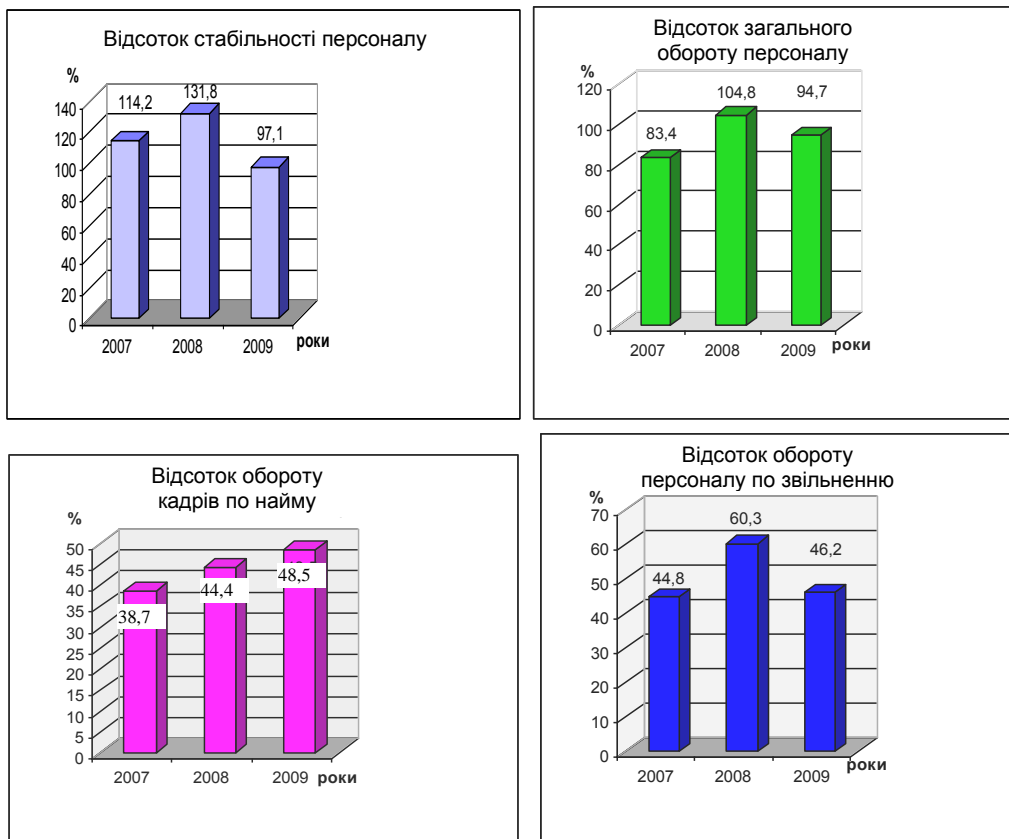
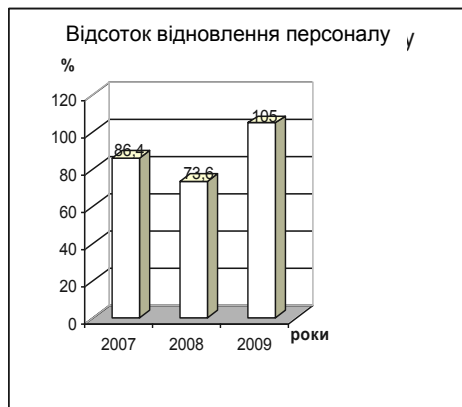


Рис. 1. Відносні показники руху персоналу аграрних підприємств Новомосковського району



Закінчення рис. 1

Оскільки коефіцієнти загального обороту, а також обороту по найму та звільненню зростають, відбувається зниження відсотка стабільності з 114,2 до 97,1.

Необхідно також відмітити, що негативні наслідки фінансово-економічної кризи у країні, що розпочалася наприкінці 2008 р., здійснили свій вплив на плинність персоналу. У цей період відбувається скорочення штату не лише через недоліки умов та низької оплати праці, а й через неспроможність сільськогосподарських підприємств здійснювати виплати заробітної плати працівникам.

Ситуація покращилась у 2009 році. Так, показники відновлення кадрів та обороту по прийому зросли, в той час як плинність персоналу та оборот по звільненню зменшилися.

Проведено також аналіз використання фонду робочого часу персоналу в цілому по Дніпропетровській області та окремо по Новомосковському району за 2009 рік. Їх результати подані в табл. 2.

Таблиця 2

Використання фонду робочого часу працівників у Дніпропетровській області (2009 рік)

Показники	Дніпропетровська область	Новомосковський район	
		Усього	До обласних показників
Фонд робочого часу (явки та неявки) – усього, тис. людино-годин	1 846 703	22 996	1,24 %
у т. ч. на одного штатного працівника, годин	1 985	1 982	99,8 %
Відпрацьовано на одного штатного працівника, годин	1 623	1 717	105,8 %
у % до фонду робочого часу	81,8	86,6	+ 4,8 пункта
Неявки з поважних причин на одного штатного працівника:			
• щорічні відпустки, годин	163	146	89,5 %
у % до фонду робочого часу	8,2	7,3	-0,9 пункта
• тимчасова непрацездатність, годин	54	40	74,1 %
у % до фонду робочого часу	2,7	2,0	-0,7 пункта
• навчальні відпустки та інші неявки, годин	12	8	6,7 %
у % до фонду робочого часу	0,6	0,5	-0,1 пункта
Втрати робочого часу (не відпрацьовано) на одного штатного працівника – усього, годин	133	72	54,1 %
у тому числі у відсотках:			
• неявки з дозволу адміністрації;	18,8	18,1	-0,7 пункта
• відпустки за ініціативою адміністрації;	3,6	3,4	-0,2 пункта
• внаслідок переведення на скорочений робочий день (тиждень);	59,8	78,2	+18,4 пункта
• інші причини	17,8	0,3	-17,5 пункта

Як засвідчують цифрові матеріали, в Новомосковському районі дещо кращі показники порівняно з аналогічними даними по Дніпропетровській області.

Зокрема, витрати робочого часу (не відпрацьовано) на одного працівника тут в 1,9 раза були меншими.

Основним показником, який відображає ефективність використання персоналу, є продуктивність праці – здатність робочої сили виконувати певну кількість робіт в одиницю робочого часу залежно від умов та особливостей галузі.

За вартісним методом розрахунку продуктивність праці становить відношення валової продукції (з урахуванням співставних цін 2005 року) або товарної (реалізованої) продукції до середньооблікової чисельності персоналу підприємств.



Оскільки ефективність діяльності персоналу є формою прояву загальної ефективності діяльності фірми, доцільно обчислити ефективність праці персоналу як ресурсу підприємства:

$$E.п. = \frac{BPч}{(Чсер.об. + Фос. + Фоб)} \cdot 100,$$

де *E.п.* – ефективність праці персоналу;
BPч – чиста виручка від реалізації сільськогосподарської продукції;
Чсер.об. – середньооблікова чисельність персоналу;
Фос. – обсяг основних фондів підприємства;
Фоб. – вартість оборотних фондів підприємства.

Розрахунки продуктивності, ефективності праці персоналу та інші економічні показники подані в табл. 3.

Таблиця 3

Динаміка продуктивності праці та інших основних показників сільськогосподарських підприємств Новомосковського району

Показники	2007	2008	2009	2009 до 2007	
				у %	Відхилення +, -
Наявність с/г угідь, га	76 472	77 170	76 198	99,6	-274
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	3 133	3 208	2 836	90,5	-297
Основні фонди, тис. грн	126 174	152 123	184 876	146,5	+58 702
Оборотні фонди, тис. грн	210 633	273 833	302 145	143,4	+91 512
Валова продукція: усього, тис. грн	149 572	190 146	166 039	111,0	+16 467
у т. ч. на одного працівника, тис. грн	47,7	59,3	58,6	122,8	+10,9
Виручка від реалізації, тис. грн	213 357	246 506	330 173	154,7	+116 816
Виробництво валової продукції на 100 га с/г угідь, тис. грн	196	246	218	111,2	+22
Фондовіддача, грн	1,19	1,25	0,90	75,0	-0,3
Фондомісткість, грн	0,84	0,80	1,11	132,1	+0,27
Фондоозброєність, тис. грн	40,3	47,4	65,2	161,8	+24,9
Виручка від реалізації продукції на 100 га с/г угідь, тис. грн	279	319	433	155,2	+154
Ефективність праці, %	62,8	57,4	67,4	-	+4,6
Прибуток, тис. грн	64 919	47 538	82 416	127,0	+17 497
Рентабельність, %	37,3	21,3	30,0	-	-7,3

У 2009 році виробництво валової продукції сільського господарства у співставних цінах на одного працівника складало 58,6 тис. грн або ж на 22,8 % більше порівняно з 2007 роком.

Виручка від реалізації за цей період зросла на 54,7 %.

Прибуток зріс на 27 % від відповідного обсягу 2007 року, проте рівень рентабельності продукції зменшився від 37,3 до 30 %.

Динаміку продуктивності та ефективності праці наочно видно на рис. 2.

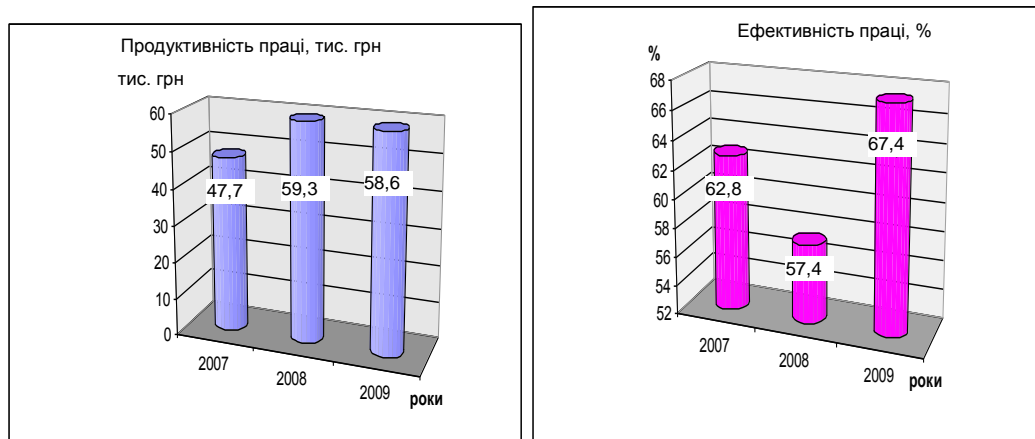


Рис. 2. Динаміка продуктивності та ефективності праці персоналу сільськогосподарських підприємств Новомосковського району



Проте тут існують ще невикористані резерви щодо подальшого підвищення економічних показників аграрних підприємств Новомосковського району. А тому передбачається на перспективу поглиблення соціально-економічних досліджень в інших районах області.

Отже, можна зробити такі висновки:

1) в аграрному секторі обстеженого регіону спостерігається погіршення стану соціальної інфраструктури, поглиблення демографічної кризи, мають місце безробіття та трудова міграція сільських жителів;

Одним із напрямів покращення соціально-економічної ситуації в аграрній сфері є ефективне використання персоналу, підвищення його продуктивності;

2) апробовано на фактичних матеріалах об'єкта дослідження методичні підходи щодо обчислення коефіцієнтів, показників руху персоналу та ефективності трудових ресурсів аграрних підприємств Новомосковського району;

3) проведено аналіз стану та використання персоналу за останні три роки, виявлено основні тенденції руху персоналу, показників використання фонду робочого часу, а також його втрат з різних організаційно-технічних причин. Зокрема, по Дніпропетровській області втрати робочого часу складають 6,7 % від усього фонду, а на одного штатного працівника складають 133 години на рік;

4) у регіоні спостерігається зростання обсягів виробництва валової продукції сільського господарства, виручки від реалізації товарної продукції (зростання 54,7 %), підвищення продуктивності праці (зростання 22,6 %), а також покращення інших економічних показників. Проте тут залишаються невикористаними резерви щодо підвищення ефективності виробництва, зменшення втрат живої праці та вдосконалення організації технологічних процесів.

Література: 1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств / Василь Гаврилович Андрійчук. – 2-ге вид., доп. і перероблене. – К. : КНЕУ, 2002. – 228 с. 2. Бабенко А. Г. Управление повышением производительности труда : монография / Анатолий Григорович Бабенко. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 1996. – 270 с. 3. Бабенко А. Г. Підвищення економічної ефективності в сільському господарстві: теорія, методологія, практика / А. Г. Бабенко // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности : сб. науч. тр. – Вып. 2. – Т. 3 / НАН Украины. Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 2009. – С. 27–38. 4. Бабенко А. Г. Напрями вдосконалення державного регулювання в аграрному секторі України / А. Г. Бабенко // Державне управління та місцеве самоврядування. – Харків : Вид. ХарПІ-НАДУ ; Магістр. – 2010. – С. 293–295. 5. Дієсперов В. Визначення ефективності в сільськогосподарському підприємстві / В. Дієсперов // Економіка України. – 2007. – № 10. – С. 70–78. 6. Притула Н. М. Сучасний стан та актуальні проблеми розвитку агропромислового комплексу / Н. М. Притула // Держава та регіони. – 2009. – № 3. – С. 157–163. 7. Саблук П. Стан і перспективи розвитку агропромислового комплексу України / П. Саблук // економіка України. – 2008. – № 12. – С. 4–18.

УДК 658.12.34

Васильєва Ю. І.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ХЛІБОПЕКАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

Анотація. Розглянуто стан підприємств хлібопекарської промисловості, їхня конкурентоспроможність, шляхи підвищення рентабельності з одночасним утриманням низьких цін на хлібобулочні вироби.

Аннотация. Рассмотрено состояние предприятий хлебопекарной промышленности, их конкурентоспособность, пути повышения рентабельности с одновременным удержанием низких цен на хлебобулочные изделия.

Annotation. The status of baking industry, its competitiveness, ways to increase profitability while retaining the low price of bakery products are studied.

Ключові слова: конкуренція, рентабельність, прибутковість, виробничі витрати.

Хлібопечення – найбільш розвинутий вид економічної діяльності харчової промисловості України, яка забезпечує населення життєво необхідними продуктами – хлібобулочними виробами. Тому питання конкуренції хлібопекарських підприємств є дуже актуальним і потребує значної уваги.

© Васильєва Ю. І., 2010