

УДК 332.155:664.6

Талах Т.А., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

## **ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

У статті наведено основні підходи оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємств хлібопекарської промисловості, а також проведено її аналіз з метою прийняття управлінських рішень.

**Ключові слова:** трудові ресурси, промислово-виробничий персонал, рух робочої сили, фактори зміни, кореляційний аналіз.

Talah T.A.

## **ESTIMATION OF EFFICIENCY OF THE USE OF LABOUR RESOURCES OF ENTERPRISES OF KHLIBOPEKARSKOY INDUSTRY**

Basic approaches over of estimation of efficiency of the use of labour resources of enterprises of khlibopekarskoy industry are brought in the article, and also her analysis is conducted with the purpose of acceptance of administrative decisions.

**Keywords:** labour resources, industrially-productive personnel, motion of labour force, factors of change, cross-correlation analysis.

Talah T.A.

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ХЛЕБОПЕКАРСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

В статье приведены основные подходы оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятий хлебопекарской промышленности, а также проведен ее анализ с целью принятия управленческих решений.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, промышленно-производственный персонал, движение рабочей силы, факторы изменения, корреляционный анализ.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** Одним із основних факторів виробництва продукції є трудові ресурси будь-якої сфери економічної діяльності. До них належить та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями й навичками

праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів виробництва продукції та підвищення ефективності виробництва. Від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання обладнання, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток з метою прийняття управлінських рішень.

В економічній літературі приділена достатня увага оцінці ефективності використання трудових ресурсів. Проте загальна методика аналізу не завжди дозволяє узагальнити результати досліджень і пов'язати їх з основними фінансовими показниками роботи підприємства. Це, в свою чергу, негативно вплинуло на формування методології та методики аналізу виробництва та фінансових результатів на промислових підприємствах. Тому постає об'єктивна необхідність у нових підходах до економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємств, які включають в себе низку питань: аналіз економічної суті трудового потенціалу, його змісту, властивостей, структури, стану, прогнозування, ефективності використання, а також його впливу на основні фінансові показники роботи підприємства.

Зазначене вище визначило актуальність проблеми, обумовило необхідність дослідження теоретико-методичних засад аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємств хлібопекарської галузі.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Проблеми методики аналізу виробничого та ресурсного потенціалу, в тому числі трудових ресурсів досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені Л.Абалкін, В.Авдєєнко, Р.Акбердін, В.Андрійчук, М. Білик, Р.Білоусов, Г.Бабков, П.Борщевський, І.Бузько, Ю.Василенко, С.Волощук, Е.Горбунов, В.Гончаров, А.Загородній, А.Задоя, Г. Кіндрацька, Р.Колосова, О.Коренков, В.Котлов, Г.Мельничук, М.Кучеров, О.Олексюк, І.Ступницький, І.Фаріон, Е.Фігурнов, С.Хейнман, Д.Черніков, В.Шиян, С.Шкарабан та інші.

**Цілі статті.** Зважаючи на вищесказане, метою даної статті є аналіз та дослідження впливу факторів на ефективність використання трудових ресурсів з метою прийняття управлінських рішень.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів.** Основними завданнями аналізу трудових ресурсів є:

- вивчення рівня забезпеченості підприємства робітниками та службовцями в цілому, в т.ч. за категоріями персоналу за загальноосвітнім, професійним та кваліфікаційним їх рівнями;
- вивчення та визначення показників руху;
- вивчення взаємозв'язку і взаємозалежності процесів, які визначають продуктивність праці;
- вивчення умов організації праці та використання робочого часу;
- виявлення та кількісне вимірювання резервів росту продуктивності праці.

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів при аналізі використовують систему показників, які взаємопов'язані між собою, але не дублюють один одного. Взаємозв'язок між показниками дозволяє сформулювати факторну систему взаємозалежності показників, які визначають виробіток одного працюючого (рис. 1).

Вплив кожного з факторів визначається одним із методів елімінування.

На нашу думку, не слід обмежувати дослідження ефективності використання праці лише розрахунком показників продуктивності праці. Ми пропонуємо розширити цю систему за допомогою розрахунку рівня чистого прибутку на одного працюючого, а також рівня чистої та валової доданої вартості на одного працюючого. Крім цього, ми пропонуємо розширити не тільки систему результативних показників, а й факторну систему. За допомогою аналітичного групування можна розділити вплив кількісних факторів на зміну результативних чинників (чисельності працівників, відпрацьованого часу, показників руху працівників).

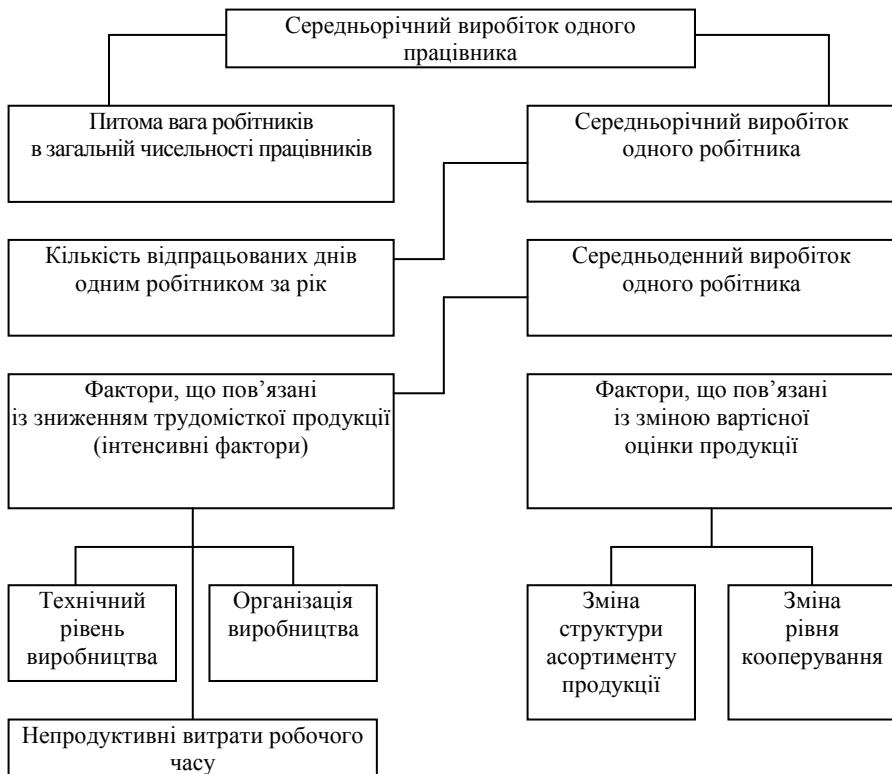


Рис. 1. Взаємозв'язок факторів, які визначають середньорічний виробіток одного працівника підприємства [4, с. 387]

Виходячи з цього, проведений аналіз впливу кількісних та якісних важелів трудових ресурсів на ефективність їх використання на підприємствах хлібопекарської промисловості Волині та Рівненщини (табл. 1) показав, що підприємства галузі (59,5%) мають середню чисельність працівників (55 осіб), котрі забезпечують обсяг виробництва 3810,0 тис. грн та чистий прибуток 135,1 тис. грн.

За рахунок цього річний виробіток працівника цих підприємств становить 69,3 тис. грн. Це найнижчий показник у галузі, оскільки підприємства, які мають середню чисельність 127 осіб і 323 осіб,

отримують відповідно на 17,7 тис. грн і 77,9 тис. грн продукції більше на одного працівника.

Групування підприємств за середньоспівковою чисельністю персоналу показує, що збільшення чисельності робочої сили від першої до третьої групи перебуває у співвідношенні 1,0:2,3:5,9. Це супроводжується збільшенням обсягу виробництва (1,0:2,9:12,6) і підвищенням продуктивності праці одного працівника (1,0:1,3:2,1).

Обсяг чистої та валової доданої вартості тісно пов'язаний із фондом заробітної плати. Оскільки на малих підприємствах працює небагато робітників, то тут і величина фонду заробітної плати найменша. Вона становить 446,0 тис. грн на рік, що на 767,4 тис. грн і на 3679,1 тис. грн менше, ніж на середніх та великих підприємствах. Проте рівень чистої та валової доданої вартості на малих підприємствах перебуває на невеликій відстані від інших підприємств. Так, групування підприємств хлібопекарської промисловості Волині й Рівненщини за рівнями середньоспівкової чисельності, фонду заробітної плати та чистої доданої вартості на одного працівника показав такі співвідношення від першої до третьої групи: за рівнем чисельності – 1,0:2,3:5,9; рівнем фонду оплати праці – 1,0:2,8:9,9 і за рівнем чистої доданої вартості на одного працівника – 1,0:1,0:1,5. Отже, бачимо, що пропорції за фондом заробітної плати стрімкіші, ніж за рівнем отриманої чистої доданої вартості. Це є наслідком отриманих більших прибутків і більшої середньорічної заробітної плати працівників великих підприємств. Малі підприємства не в змозі виплачувати високу заробітну плату, оскільки розміри підприємств та чисельність персоналу обмежена.

Таблиця 1

Ефективність використання трудових ресурсів підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей за 2004-2009 роки\*

Показники	Середньоспівкова чисельність працівників			Середня величина економічного показника
	30-96	96-202	202-467	
Кількість підприємств	22	10	5	37
Середньоспівкова чисельність працівників, осіб	55	127	323	111

Продовження табл. 1

Річний фонд заробітної плати працівників, тис. грн	446,0	1213,4	4125,1	1150,9
Обсяг виробництва продукції, тис. грн	3810,0	11052,4	47549,2	11678,1
Чистий прибуток, тис. грн	135,1	313,3	799,9	272,9
Чиста додана вартість, тис. грн	534,5	1406,1	4493,4	1303,4
Валова додана вартість, тис. грн	623,1	1568,2	5052,1	1477,0
На 1-го працівника за рік отримано, тис. грн:				
– продукції	69,3	87,0	147,2	105,2
– чистого прибутку	2,5	2,5	2,5	2,5
– чистої доданої вартості	9,7	11,0	13,9	11,7
– валової доданої вартості	11,3	12,4	15,6	13,3
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	675,8	796,2	1064,3	864,0

Примітка. Розраховано на основі первинних звітів підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей.

Отже, ми спостерігаємо пропорційну залежність рівня чистого прибутку, а також чистої і валової доданої вартості від середньоспискової чисельності персоналу.

Слід зауважити, що співвідношення від першої до третьої групи за середньою заробітною платою становить 1,0:1,2:1,7, а за виробітком – 1,0:1,3:2,1. Отже, на хлібопекарських підприємствах Волинської та Рівненської областей співвідношення між рівнем продуктивності праці та середньої заробітної плати відповідають закону розвитку суспільства, при якому має бути випереджаюче зростання продуктивності праці над середньою заробітною платою.

Найбільшу питому вагу серед усіх працівників займає промислово-виробничий персонал. При аналізі впливу частки промислово-виробничого персоналу в загальній чисельності працівників на ефективність використання робочої сили було встановлено, що найбільшу питому вагу промислово-виробничого персоналу в загальній чисельності (99,2%) займають підприємства із середнім рівнем трудових ресурсів та обсягом виробництва, яких є 15. А найменша питома вага – 5 малих підприємств із чисельністю 62 осіб. Отже, на малих підприємствах утримується більша частина службовців, що призводить до збитковості (0,6 тис. грн на одного працівника). Проте на середніх підприємствах, де встановлені нові технологічні лінії для випікання хліба та хлібобулочних виробів,

працює 96,0% висококваліфікованої робочої сили, яка здатна виготовляти найбільше валової продукції на одного працівника за рік – 137,5 тис. грн, що на 97,4 грн, або на 242,9% більше, ніж на малих за чисельністю підприємствах, і на 90,7 тис. грн, або більше ніж у 3 рази, – ніж на великих.

Продуктивність праці тісно пов'язана із середньою заробітною платою. Співвідношення продуктивності праці від першої до третьої групи становить 1,0:3,4:1,2, а середньої заробітної плати – 1,0:2,4:1,1. Отже, спостерігаємо аналогічну тенденцію у співвідношенні продуктивності праці та середньої заробітної плати, описану вище.

При дослідженні трудових ресурсів особливу увагу необхідно приділити аналізу використання робочого часу. Рациональне використання робочого часу – головний резерв зростання його продуктивності, що характеризується високою ефективністю, оскільки дає змогу збільшити випуск продукції без додаткових інвестицій.

Говорячи про достовірність даних для аналізу, слід відзначити, що облік витрат на основі табелів має ряд недоліків, які не дозволяють мати реальні дані про кількість практично відпрацьованих людиноднів і людино-годин. Явку на роботу відмічають незалежно від того, виконував робітник продуктивну роботу чи ні. Широко на підприємствах хлібопекарської галузі застосовують практику надання дозволених невиходів замість надурочних годин, які раніше відпрацьовані, неточно відмічають відпрацьовані за зміну години. Якщо у таблиці відмічений день, то автоматично відмічають повну тривалість дня. Практично документують простої лише понад 30 хвилин і то не з вини робітника, за які здійснюють оплату. Це не дає змоги виявити реальні резерви зростання продуктивності праці.

Взаємозв'язок кількості часу, що відпрацював один працівник, та показників ефективності використання трудових ресурсів підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей представлено в табл. 2.

Згрупувавши дані про використання робочого часу за відпрацьованими в середньому на одного працівника людиногодинами, бачимо, що найбільшу частку займає друга група, тобто середні підприємства за обсягом виробництва, один працівник яких за рік відпрацював 1562 людино-годин. Найменше людино-годин відпрацював один працівник на підприємствах із найменшим обсягом

виробництва – 1103 людино-годин, що на 677 год. менше, ніж на великих підприємствах, які займають 24,3% від усієї сукупності відпрацьованих за рік людино-годин.

Низький рівень відпрацьованого робочого часу зумовив незначний обсяг виробництва та виробітку на підприємствах із малим обсягом виробництва. Так, він перебуває у співвідношенні 1,0:5,4:12,6 від першої до третьої групи. Відповідно до цього на малих підприємствах спостерігається низький рівень виробітку та чистого прибутку (збитку) на одного працівника. Співвідношення між продуктивністю праці та середньою оплатою на проаналізованих підприємствах галузі регіону таке: за продуктивністю праці – 1,0:2,5:4,2, а щодо заробітної плати – 1,0:2,2:3,0. Отже, співвідношення між цими показниками відповідає даному розвитку суспільства.

Причини неефективного використання робочого часу можуть бути викликані об'єктивними та суб'єктивними факторами, до яких відносять додаткові відпустки з дозволу адміністрації, тимчасову втрату працездатності, прогули, простої через те, що нема замовлень, сировини, електроенергії, палива і т. д. Зменшення втрат робочого часу через причини, що залежать від трудового колективу, є резервом збільшення виробництва продукції, який не потребує додаткових капітальних вкладень і дає змогу швидко отримати віддачу.

Таблиця 2

Взаємозв'язок кількості часу, що відпрацював один працівник, та показників ефективності використання трудових ресурсів підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей за 2004-2009 роки\*

Показники	Відпрацьовано за рік людино-годин			Середня величина економічного показника
	685-1296	1296-1704	1704-1906	
1	2	3	4	5
Кількість підприємств	8	20	9	37
Відпрацював за рік один працівник, людино-годин	1103	1562	1780	1516
Середньоспикова чисельність працівників, осіб	53	112	159	111



Продовження табл. 2

Річний фонд заробітної плати працівників, тис. грн	193,2	1031,1	2266,4	1150,9
Обсяг виробництва продукції, тис. грн	1892,3	10189,6	23684,3	11678,1
Чистий прибуток, тис. грн	-50,9	133,1	871,4	272,9
Чиста додана вартість, тис. грн	123,4	1056,5	2900,8	1303,4
Валова додана вартість, тис. грн	207,4	1241,7	3128,3	1477,0
На одного працівника за рік отримано, тис. грн:				
– продукції	35,7	91,0	149,0	105,2
– чистого прибутку	-1,0	1,2	5,5	2,5
– чистої доданої вартості	2,3	9,4	18,2	11,7
– валової доданої вартості	3,9	11,1	19,7	13,3
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	303,8	767,2	1187,8	864,0

\*Примітка. Розраховано на основі первинних звітів підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей

На підприємствах хлібопекарської промисловості допускають непродуктивні витрати праці, що складаються із витрат робочого часу на виготовлення бракованої продукції та виправлення браку, а також у зв'язку із відхиленнями від технологічного процесу. На середніх підприємствах, які працюють не на повну потужність і мають великі постійні витрати при непостійних замовленнях, є непродуктивні витрати праці, оскільки продукція, яку вони виготовляють, псується (черствіє) і бувають випадки її повернення.

Таблиця 3

Показники взаємозв'язку рівня звільнення трудових ресурсів та показників ефективності її використання підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей за 2004-2009 роки\*

Показники	Коефіцієнт звільнення робочої сили			Середня величина економічного показника
	0,019-0,114	0,114-0,302	0,302-0,588	
Кількість підприємств	17	12	8	37
Коефіцієнт звільнення робочої сили	0,065	0,171	0,387	0,169

Продовження табл. 3

Середньоспискова чисельність працівників, осіб	134	77	112	111
Річний фонд заробітної плати працівників, тис. грн	1669,0	593,9	884,9	1150,9
Обсяг виробництва продукції, тис. грн	17159,8	6136,6	8341,1	11678,1
Чистий прибуток, тис. грн	931,0	-15,0	-693,7	272,9
Чиста додана вартість, тис. грн	2425,1	508,5	112,2	1303,4
Валова додана вартість, тис. грн	2574,2	646,1	391,3	1477,0
На одного працівника за рік отримано, тис. грн:				
– продукції	128,1	79,7	74,5	105,2
– чистого прибутку	6,9	-0,2	-6,2	2,5
– чистої доданої вартості	18,1	6,6	1,0	11,7
– валової доданої вартості	19,2	8,4	3,5	13,3
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	1038,0	642,8	658,4	864,0

\*Примітка. Розраховано на основі первинних звітів підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей.

Однією з важливих умов успішної роботи підприємства є постійний склад робочих кадрів. Склад працівників постійно змінюється на підприємствах хлібопекарської промисловості, що характеризується коефіцієнтами обороту робочої сили. Аналіз впливу рівня звільнення робочої сили за останніх п'ять років (табл. 3) показав, що найбільший коефіцієнт звільнення – на підприємствах із середнім обсягом виробництва, чисельністю працівників та їх заробітною платою. Він становить 0,387, що на 0,216 більше, ніж на малих підприємствах галузі, і на 0,322 – ніж на великих.

Це результат того, що середні підприємства працюють нестабільно, умови виробництва часто не задовольняють працівників і вони звільняються за власним бажанням або з інших об'єктивних причин. На малих підприємствах робоча сила за рік звільняється на

17,1%. Це є наслідком набору недостатньо кваліфікованої робочої сили, і підприємства змушені звільняти її та приймати на роботу інших працівників. Найменший коефіцієнт звільнення – на великих підприємствах, де середньоспискова чисельність становить 134 осіб і показник звільнення – 0,065. Низький оборот зі звільнення забезпечує найвищий обсяг виробництва продукції (17159,8 тис. грн), отже, і високу продуктивність праці. Вона сягає 128,1 тис. грн на одного працівника за рік, що більше на 48,4 тис. грн/чол., або на 60,7%, ніж на підприємствах із низьким обсягом виробництва (6136,6 тис. грн), і на 53,6 тис. грн/чол., або на 71,9%, – ніж на підприємствах із середнім рівнем обсягу виробництва (8341,1 тис. грн).

Отже, високий рівень звільнення працівників призводить до зменшення обсягу виробництва та виробітку. Середні підприємства за проаналізований період збиткові. На підприємствах, де оборот по звільненню мінімальний (6,5%) і обсяг виробництва та рівень продуктивності праці найвищі, спостерігається найбільший рівень чистого прибутку на одного працівника (6,9 тис. грн/ос.). Це є результатом не тільки прибутковості підприємства, а й високої середньої місячної заробітної платою, що становить 1038,0 грн – на 57,6% вище, ніж на середніх підприємствах.

Таким чином, рівень звільнення робочої сили значною мірою впливає на показники ефективності її використання. Так, збільшення обороту щодо звільнення призводить зниження продуктивності праці, показників рівня чистого прибутку і чистої та доданої вартості на одного працівника на підприємстві.

Застосування аналітичного групування при факторному аналізі дозволяє виявити вплив одного чинника на декілька результативних показників, а проведення кореляційного аналізу визначає вплив основних факторів на один узагальнюючий показник. Сучасна методика аналізу передбачає і один, і другий спосіб. Ми вважаємо за доцільне використовувати дану методику аналізу для підприємств хлібопекарської промисловості.

Для узагальнення результатів дослідження і розрахунку спільного впливу факторів праці був проведений кореляційний аналіз, що показав залежність узагальнюючого показника від зміни чинників. На нашу думку, агрегатним показником, який включає у себе результативні показники, є валова додана вартість. Тому при

складанні моделі множинної кореляції ми використовували цей показник як результативний. У рівняння множинної лінійної регресії були включені такі фактори впливу: середньоспівкова чисельність усіх працівників, осіб ( $X_1$ ); питома вага промислово-виробничого персоналу в загальній чисельності працівників, % ( $X_2$ ); відпрацював людино-годин один працівник за рік ( $X_3$ ); коефіцієнт прийняття трудових ресурсів ( $X_4$ ); коефіцієнт звільнення трудових ресурсів ( $X_5$ ); коефіцієнт плинності кадрів ( $X_6$ ); коефіцієнт змінюваності трудових ресурсів ( $X_7$ ); річний виробіток працівника, тис. грн ( $X_8$ ). При обробці даних було отримане рівняння множинної кореляції:

$$Y_9 = 11,3 + 0,0875x_1 - 0,0524x_2 + 0,0036x_3 - 4,0746x_4 - 5,6827x_5 - 6,1462x_6 + 1,7475x_7 + 1,2506x_8, \quad (1)$$

де  $Y_9$  – валова додана вартість на одного промислово-виробничого працівника, грн.

Аналіз показав, що зв'язок між вибраними чинниками і результативною ознакою є сильним, прямим, оскільки коефіцієнт множинної кореляції становить 0,92338, що більше за 0,7. Регресійна модель адекватна експериментальним даним.

Таким чином, із отриманого рівняння множинної лінійної регресії та коефіцієнта значимості видно, що найсуттєвіше впливає на валову додану вартість річний виробіток працівника (коефіцієнт значимості дорівнює 0,9105), отже, при збільшенні річного виробітку працівника на 1 тис. грн валова додана вартість на одного промислово-виробничого працівника збільшується на 1250,6 грн. Іншим чинником, що суттєво впливає на результативний показник, є кількість людино-годин, яку відпрацював один промислово-виробничий робітник за рік (коефіцієнт значимості – 0,7376). Із рівняння регресії видно, що при збільшенні кількості відпрацьованих людино-годин за рік на 1 год валова додана вартість на одного працівника збільшується на 3,6 грн за рік.

Дослідження руху трудових ресурсів на підприємствах хлібопекарської промисловості за результатами множинної кореляції показало, що він негативно впливає на отримання валової доданої вартості на одного працівника за рік. Так, значно впливає на зниження

результативного коефіцієнт плинності кадрів. А саме його підвищення на 1% призводить до зменшення валової доданої вартості на 61,46 грн на одного працівника за рік. Другим за значимістю негативного впливу є коефіцієнт звільнення трудових ресурсів. Його підвищення на 1% призводить до зменшення валової доданої вартості на 56,83 грн в рік на одного працівника. Негативно впливає на валову додану вартість і коефіцієнт прийняття трудових ресурсів. Збільшення його на 1% зменшує отримання валової доданої вартості на одного працівника за рік на 40,75 грн. Отже, рух трудових ресурсів, виходячи із розробленої моделі, негативно впливає на зростання валової доданої вартості на одного працівника за рік, оскільки прийняття і звільнення робітників потребує додаткових фінансових витрат і витрат на організацію виробництва. Проте звільнення трудових ресурсів з причин, що не залежать від роботи адміністрації, негативно впливає на розмір валової доданої вартості. А саме через підвищення рівня показника змінюваності на 1% результативний показник збільшується на 1747,5 грн в рік на одного працівника.

Таким чином, вивчивши склад, рух і забезпеченість підприємств хлібопекарської промисловості Волинської та Рівненської областей трудовими ресурсами й зробивши при цьому факторний та кореляційний аналіз, розрахувавши вплив кожного фактора і їх сильний вплив на результативний показник, ми прийшли до висновку, що найвищі показники ефективності використання трудових сил – на підприємствах із великим обсягом виробництва. Цьому сприяють, по-перше, набір висококваліфікованої трудових ресурсів, при нових технологіях обробки сировини й автоматизації виробничого процесу, по-друге, раціональне і повне використання робочого часу працівників підприємства, по-третє, високий рівень фондо- і техноозброєності праці, по-четверте, незначний рух трудових ресурсів при більшому прийнятті і меншому звільненні працівників на 11,1%.

Висококваліфіковані кадри на цих підприємствах забезпечують обсяг виробництва майже в три рази більший за середній у галузі при більшому виробітку (майже в 1,5 рази). Оскільки на цих підприємствах ефективно використовують робочий час, то за рахунок цього й показники ефективності найвищі (валова додана вартість становить 19,7 тис. грн/ос., що на 6,4 тис. грн/ос. більше від середнього рівня). Слід зазначити, що на великих підприємствах

незначний рух трудових ресурсів тому, що приймають більше працівників, ніж звільняють, і коефіцієнт плинності кадрів найменший (7,0%). Усе це забезпечило підприємству великі прибутки. Рівень чистого прибутку становив 6,2 тис. грн/ос., що майже в 2 рази більше від середнього рівня, а також посприяло досягненню рівня валової вартості на одного працівника на 39,9% більшого за середній.

Отже, бачимо, що найефективніше використовує трудові ресурси велике підприємство галузі. Малі ж підприємства, які виготовляють продукцію лише на замовлення, не маючи сучасних технологій виробництва й утримуючи небагато персоналу, виготовляють у малих обсягах продукцію, виплачують найнижчу середньомісячну заробітну плату, мають високі показники руху трудових ресурсів і неефективно використовують робочий час. Аналіз показав, що на цих підприємствах найгірші показники ефективності використання трудових ресурсів. Так, розрахувавши вплив основних факторів на узагальнюючі показники, ми прийшли до висновку, що при недостатньо кваліфікованому персоналу на малих підприємствах рівень виробітку в 1,5 рази менший, ніж середній, а також низький (17,2%) рівень валової доданої вартості порівняно із середнім. На цих підприємствах найменша кількість людино-днів, які відпрацював один працівник, що негативно впливає на рівень виробітку (менша у 3 рази за середній рівень), при цьому підприємство має збитки. Все це – наслідок сезонного виробництва хліба. Оскільки малі підприємства розташовані в невеликих районних центрах і забезпечують хлібом здебільшого сільську місцевість, а в зимовий період реалізація хліба та хлібобулочних виробів майже нульова, то й використовують робочий час неефективно. Тому підприємства збиткові й працівники отримують найнижчу середньомісячну заробітну плату за останніх п'ять років. Отже, на малих підприємствах неефективно використовують трудові ресурси, про що нагадують показники руху. Оскільки на цих підприємствах не досить кваліфіковані трудові ресурси, виробництво хліба є сезонним і вони працюють під замовлення, показники плинності та прийняття працівників найвищі, негативно впливають на ефективність праці. Так, коефіцієнт плинності 0,485 визначив найменшу продуктивність праці (майже в 2 рази нижча за середній рівень і в 2,5 – за найвищий). Отже, для малих підприємств слід розробити заходи щодо поліпшення використання

робочого часу, показників плинності та звільнення трудових ресурсів, а також підвищення її кваліфікаційного рівня.

**Висновки.** Таким чином, проаналізувавши вплив окремих факторів на ефективність використання трудових ресурсів та зробивши узагальнення, ми прийшли до висновку, що найсуттєвішими чинниками, які впливають на ефективність їх використання, є підвищення виробітку кожного працівника, збільшення чисельності працівників на підприємствах, збільшення відпрацьованих людино-годин, а також підвищення коефіцієнта змінюваності трудових ресурсів. За рівнянням регресії були встановлені чинники, що негативно впливають на рівень ефективності використання трудових ресурсів, а саме показники її руху, а також підвищення питомої ваги промислово-виробничого персоналу підприємства.

Вирішальна роль впливу негативних факторів дала змогу розрахувати резерви зростання валової доданої вартості на одного працівника. З урахуванням даних обробки аналітичної інформації сукупний резерв становить 3089,25 грн валової доданої вартості на одного працівника за рахунок поліпшення ефективності використання трудових ресурсів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Головка Т.В. Стратегічний аналіз: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / За ред. М.В. Кужельного. / Головка Т.В., Сагова С.В. – К.: КНЕУ, 2002. – 198 с.
2. Кіндрацька Г.І. Економічний аналіз: Підручник / За ред. проф. А.Г. Загороднього. / Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Ю. Загородній А.Г. – 3-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 487 с.
3. Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу: Навч. посіб. / Купалова Г.І. – К.: Знання, 2008. – 639 с.
4. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посібн. / Г. В. Савицька – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2005. – 662 с. – (Вища освіта XXI століття).