

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРОПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті обґрунтовано необхідність управління трудовим потенціалом агропромислового підприємства на прикладі конкретних підприємств Запорізького регіону. Здійснено третій етап комплексного оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК (оцінка результативності)

Ключові слова: *трудоий потенціал, агропромислове підприємство, оцінка результативності*

Постановка проблеми. В сучасних умовах швидкого розвитку техніки та технологій вимоги до якості персоналу періодично зростають, змушуючи керівників підприємств стимулювати своїх підлеглих постійно вдосконалювати свої професійні вміння та навички. На рівні підприємства мова йдеться про примноження трудових можливостей колективу, а отже – про формування, розвиток та управління трудовим потенціалом.

Трудоий потенціал підприємства є багатогранним соціально-економічним явищем. На сьогодні вчені не можуть дати однозначної відповіді щодо трактування його сутності [1, с. 91]. Трудоий потенціал, по-перше, відображають накопичені трудові ресурси минулого, по-друге, являються реалізацією фізичних, розумових, інтелектуальних, творчих, професійних якостей персоналу у поточному періоді, по-третє, мають певні резерви невикористаних професійних можливостей робочої сили, які за ефективного використання дадуть змогу збільшити трудовий потенціал й підвищити економічний ефект від виробничої діяльності. Тому необхідність розробки та впровадження обґрунтованої системи управління будь-якого підприємства – суб'єкта господарювання не викликає сумнівів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання теоретичних основ трудового потенціалу, методології його оцінювання та базових засад управління ним є дуже актуальними на сьогодні. Дослідженням даних аспектів займаються багато вітчизняних та зарубіжних науковців: А.Г. Бабенко, І.І. Бажан, О.О. Бендасюк, В.С. Васильченко, Л.В. Галаз, С.Т. Дуда, Л.О. Корчевська, А.В. Линенко, В.М. Лич, Л.В. Мішковець, В. Приймак, С.Г. Радько, С.М. Самойленко, О.С. Федонін, Л.А. Янковська та інші.

Всі ці науковці досліджують трудовий потенціал на різних рівнях, у різних галузях, використовують різні підходи, проте вони мають спільну думку щодо надзвичайної важливості та необхідності ефективного управління трудовим потенціалом.

Метою дослідження є визначити стан та оцінити результативність трудового потенціалу на підприємствах АПК Запорізької області, охарактеризувати систему управління трудовим потенціалом, що на них склалася та обґрунтувати необхідність ефективності та наявності такої системи.

Викладення основного матеріалу дослідження. Для того, щоб повноцінно використовувати трудовий потенціал на підприємстві має бути розроблена ефективна система формування та управління трудовим потенціалом [2, с. 254; 3, с. 234]. Представники ранніх теорій науки управління – класики,

неокласики та прихильники кількісного підходу хоча й концентрували свою увагу на різних сферах менеджменту, проте в єдиному були одностайні – без чітко злагодженої системи менеджменту на підприємстві економічну ефективність досягти неможливо [4, с. 196]. Представники інтегрованого підходу в менеджменті – відмовились від пошуків універсальних істин ефективного управління й намагались виходити з індивідуальних особливостей кожного підприємства [4, с. 196]. Отже, ґрунтуючись на основоположних принципах класиків науки управління та їх послідовників, можна стверджувати про необхідність наявності злагодженої системи управління підприємством.

На сьогодні вчені-економісти не дійшли до спільної думки стосовно оцінки трудового потенціалу на мікроекономічному рівні [5, с. 195]. На нашу думку, оцінювання усієї сукупності показників трудового потенціалу підприємства доцільно поділити на наступні етапи – первинна оцінка (аналіз кількісної складової), вторинна оцінка (аналіз якісної складової) та оцінка результативності трудового потенціалу підприємства.

Оцінка результативності трудового потенціалу підприємства АПК є завершальним третім етапом процесу загального оцінювання та індикатором ефективності системи управління трудовими можливостями підприємства. Він реалізується в дослідженні фінансово-економічні показників ефективності діяльності господарської одиниці (загальний дохід, чистий прибуток, рентабельність виробництва, рентабельність персоналу, продуктивність праці тощо). Розглянемо їх на прикладі агропромислових АТ Запорізького регіону (табл. 1) [6].

Таблиця 1. Показники фінансово-економічної успішності АТ Запорізької області на 2011 р., тис. грн.

<i>Назва підприємства</i>	<i>Дохід від реалізації продукції</i>	<i>Чистий прибуток (збиток)</i>
ВАТ “Запорізьке облплемпідприємство”	309,8	-54,6
ВАТ “Петормихайлівське”	19705	2467
ВАТ “Дружба”	5029	160
ПАТ “Вільнянський Агрос”	678,9	-10,1
ПрАТ “Сонячне 2007”	6010	-413

Динаміка доходів від реалізації господарських одиниць не є однаковою за своїм характером. Так, більшість акціонерних товариств мають збільшення даного показника у період з 2006 на 2007 рр., з 2008 на 2009 рр. та з 2009 на 2010 рр. Натомість у період з 2010 на 2011 рр. майже всі підприємства вищезгаданої організаційно-правової форми мають зменшення доходів від реалізації. Щодо більш показового, на нашу думку, індикатору результативності підприємницької діяльності та трудового потенціалу, зокрема – чистого прибутку, то його тенденція протягом 2006-2007 рр., 2009-2010 рр. та 2010-2011 рр. збігаються з попереднім показником. Але його обсяг майже на всіх товариствах в період з 2008 на 2009 рр. зменшився, незважаючи на загальний ріст доходу від реалізації.

Дані щодо економічної успішності підприємств АПК інших організаційно-правових форм надано на рис. 1.

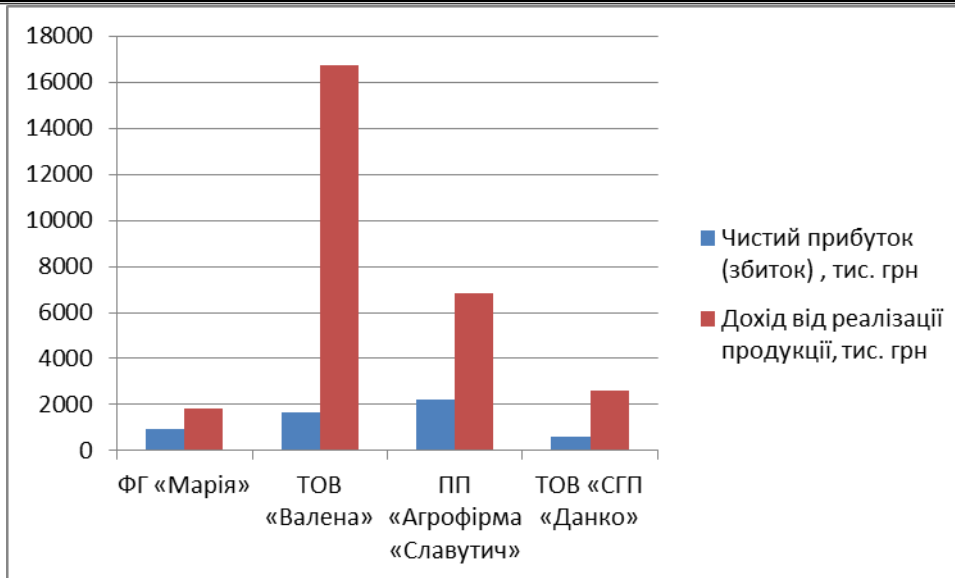


Рис. 1. Показники результативності трудового потенціалу підприємств АПК Запорізького регіону на 2011 р.

Щодо підприємств інших організаційно-правових форм, то величина доходу від реалізації зростає на більшості об'єктах протягом всього періоду, що розглядається. Чистий прибуток вищезгаданих господарських одиниць має додатне значення протягом 2006-2011 рр. Проте темпи зміни даного показника не є однаковими. Зокрема, обсяг вищезазначеного показника збільшується майже на всіх підприємствах з 2006 на 2007 рр., з 2009 на 2010 рр. та з 2010 на 2011 рр. В інших випадках темпи змін доходу від реалізації та чистого прибутку різняться в залежності від підприємства, проте мають однаковий напрям (збільшення чи зменшення). Враховуючи достатньо високі показники доходу та виручки від продукції можна стверджувати про нераціональну політику управління витратами акціонерних товариств, на відміну від підприємств інших організаційно-правових форм.

Наступний, не менш популярний серед наукової спільноти, показник оцінки результативності трудового потенціалу підприємства – продуктивність праці [5, с. 195-196]. Саме він дозволяє з'ясувати трудові можливості колективу за певний період. Важливим мотиватором до трудової діяльності та відповідно підвищення її темпів є основний матеріальний чинник – заробітна плата. Розглянемо динаміку їхніх темпів росту в аспекті необхідності управління трудовим потенціалом (табл. 2).

Таблиця 2. Темп росту основних показників результативності та мотивації праці підприємств АПК Запорізького регіону.

Показники	2007 до 2006		2008 до 2007		2009 до 2008		2010 до 2009		2011 до 2010	
	Тис. грн./ос.	%	Тис. грн./ос.	%	Тис. грн./ос.	%	Тис. грн./ос.	%	Тис. грн./ос.	%
ПП Агрофірма «Славутич»										
Продуктивність праці	6,3	14,8	26,8	55,0	6,9	9,1	43,8	53,1	18,4	14,5
ФОП 1 працівника в рік	2,1	25,0	3,6	34,8	1,5	15,8	3,1	18,5	6,4	34,5

Продовження табл. 2.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ФГ "Марія"										
Продуктивність праці	13,9	48,6	9,4	22,2	29,7	57,3	22,7	27,9	5,2	5,0
ФОП 1 працівника в рік	1,2	17,3	3,8	48,1	2,4	20,2	4,0	28,4	2,0	11,0
ТОВ "Валена"										
Продуктивність праці	11,3	19,4	15,3	21,8	35,4	41,6	28,1	23,3	24,5	16,5
ФОП 1 працівника в рік	2,5	30,9	2,2	20,3	0,1	1,0	1,4	10,7	- 0,1	- 0,6
ТОВ СГП "Данко"										
Продуктивність праці	5,6	12,0	- 15,8	- 30,5	- 9,7	- 26,8	2,5	9,5	3,8	13,2
ФОП 1 працівника в рік	- 0,3	-2,8	6,8	69,5	- 1,0	- 5,9	1,0	6,5	0,9	5,6

Теоретично за наявності ефективної системи управління трудовим потенціалом, підвищення рівня оплати праці мало призвести до підвищення рівня продуктивності праці. Проте фактичні дані говорять про інше. Вищезгадана залежність мала місце бути лише на ПП "Агрофірма "Славутич" – протягом 2006-2010 рр. вартісні показники результативності праці реагували на коливання рівня оплати праці згідно з описаним вище принципом. Проте варто зауважити, що у 2011 р. незалежно від того, що фонд оплати праці було суттєво збільшено (на 34,5 % порівняно з попереднім роком), приріст показників продуктивності праці та виробітку знизився до 14,5 % та 15 % відповідно. Приклади інших сільськогосподарських підприємств свідчать про відсутність економічної ефективності системи матеріальної мотивації персоналу та менеджменту персоналу загалом. Це говорить про неефективність наявної системи управління трудовим потенціалом агропромислового підприємства й про необхідність впровадження злагодженої та раціональної системи менеджменту.

Чистий прибуток є ще одним вартісним показником результативності праці на підприємстві. На нашу думку, більш показово буде розглядати його в розрахунку на одну особу. Таким чином, отримується показник, що надає інформацію про фактичну вигоду, яку в середньому за рік надає підприємству один працівник (рис. 2).

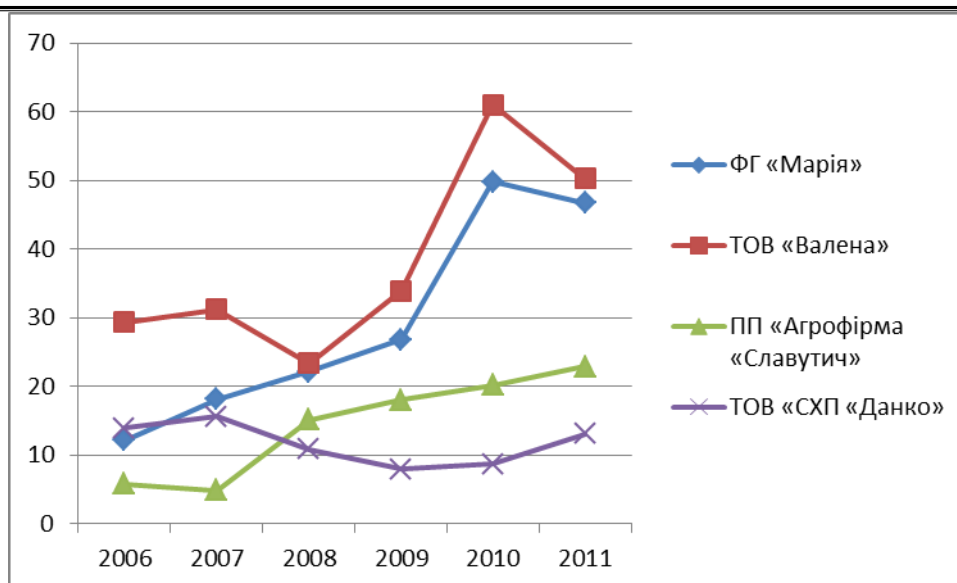


Рис. 2. Динаміка чистого прибутку агропромислових підприємств Запорізької області, тис. грн./особу

Як видно з рисунку 2 тенденції зміни даного показника неоднакова на всіх підприємствах. Можна вести мову про нестабільність вищезгаданого індикатору. Порівнюючи його динаміку з динамікою темпів росту продуктивності праці та фонду заробітної плати знову спостерігаємо відсутність зв'язку, який теоретично має бути. Отже, загальна ситуація свідчить про недостатньо ефективне керування трудовим потенціалом підприємства.

Розмір прибутку не завжди характеризує ефективність об'єкту аналізу [7, с. 122-123]. Для того, щоб повноцінно оцінити ефективність використання трудового потенціалу пропонується розглянути рентабельність різних видів. У будь-якому разі рентабельність визначається як співвідношення отриманого прибутку до витрат, таким чином реалізується показник рівня прибутковості. Існують різні показники рентабельності. Ті показники, які, на нашу думку, характеризують оцінку результативності трудового потенціалу надано у табл. 3.

Рентабельність виробничої діяльності фактично означає наскільки ефективно суб'єкт господарювання діє в умовах ринкового середовища використовуючи власні ресурси (в т.ч. трудові).

Таблиця 3. Показники рентабельності підприємств АПК Запорізького регіону

Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7
<i>Рентабельність виробничої діяльності</i>						
ФГ «Марія», зокрема:	1,30	1,48	1,43	1,79	2,30	1,85
Рентабельність рослинництва	1,01	1,16	1,62	0,66	1,44	0,28
Рентабельність тваринництва	1,51	0,20	0,90	0,85	1,07	0,82
ТОВ «Валена», зокрема:	1,56	1,87	1,31	1,60	1,73	1,86
Рентабельність рослинництва	1,31	0,61	1,57	0,49	1,09	0,63
Рентабельність тваринництва	—	—	—	—	—	—
<i>Рентабельність витрат</i>						
ФГ «Марія»	0,46	0,53	0,51	0,49	0,92	0,66
ТОВ «Валена»	0,65	0,70	0,30	0,37	0,59	0,45
<i>Рентабельність продажів</i>						
ФГ «Марія»	0,36	0,36	0,36	0,27	0,40	0,36
ТОВ «Валена»	0,42	0,37	0,23	0,23	0,34	0,24

Продовження табл. 3.

1	2	3	4	5	6	7
ПП "Агрофірма "Славутич"	0,12	0,09	0,17	0,18	0,13	0,13
ТОВ "СХП "Данко"	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24	0,33
Чиста рентабельність						
ФГ "Марія"	0,31	0,39	0,29	0,35	0,40	0,35
ТОВ "Валена"	0,60	0,56	0,34	0,37	0,61	0,32
Рентабельність персоналу						
ФГ "Марія"	1,79	2,27	1,88	1,89	2,73	2,31
ТОВ "Валена"	3,62	2,94	1,83	2,63	4,27	3,54
ПП "Агрофірма "Славутич"	0,70	0,47	1,08	1,16	1,09	0,92
ТОВ "СХП "Данко"	1,39	1,60	0,66	0,51	0,53	0,75

Даний показник є достатньо високим на обох підприємствах. До того ж, протягом майже всього він має позитивні тенденції до зростання. Проте тенденції аналогічного показника у розрізі видів діяльності не співпадають з узагальненим індикатором. А саме, рентабельність рослинництва в обох підприємствах дуже стрімко знизилася у 2011 р. Аналогічний спад відзначався й у 2009 р. Така ситуація може бути пояснена природними факторами. Але їх величина залишається наднизькою. Важливим, на нашу думку, є переглянути політику підприємств у даних напрямках, адже саме рослинництво та тваринництво є основними видами діяльності й доходності даних суб'єктів господарювання.

Рентабельність персоналу дозволяє співвіднести прямі витрати на персонал з економічним ефектом, отриманим від його фактичної діяльності. Тенденції зміни даного індикатора неоднакові для всіх підприємств, що розглядаються. ТОВ "Валена" має високу окупність прямих витрат на персонал. Достатньо високі значення рентабельності персоналу й аналогічні тенденції зміни його показника демонструє й ФГ "Марія". Інші підприємства АПК є менш успішними.

Рентабельність витрат обох підприємств показує дуже низькі результати. Так само як і рентабельність продажів, і чиста рентабельність. Фактично динаміка вищезгаданих показників свідчить про їхню не окупність. Майже на всіх суб'єктах господарювання до того ж існує спад даних показників у 2011 р. до катастрофічно низьких позначок. Дана тенденція може пояснюватися цілою низкою факторів – врожайністю, попитом на сільськогосподарську продукцію, організаційними змінами на підприємствах тощо. Така ситуація, на нашу думку, потребує негайного втручання державної підтримки галузі та перегляду політики витрат на підприємствах. До того ж негативні значення показників рентабельності свідчать про неефективне використання трудового потенціалу підприємств АПК та про нераціональні управлінські рішення. Тому система управління трудовим потенціалом на вищезазначених підприємствах потребує коригування.

Сільське господарство на території України протягом довгих років існувало й розвивалося під керівництвом та владою держави. З настанням незалежності України більшість підприємств АПК стали приватними або колективними в наслідок процесу приватизації. З одного боку, підприємства отримали індивідуальних господарів, які були повністю зацікавлені в результатах господарської діяльності, з іншого боку, вони втратили міцну підтримку державу – як фінансову, так і адміністративну. Проте, звісно, на теренах нашої держави приватні підприємства не позбавлені її державної підтримки повністю. Тим більше, що останнім часом було взято курс на підтримку й розвиток цієї галузі. Розглянемо вартісні показники даного аспекту на підприємствах АПК Запорізької області (табл. 4).

Таблиця 4. Державна підтримка сільськогосподарських підприємств Запорізької області, тис. грн. в рік

Показники	2006		2007		2008		2010		2011	
	Дотації	За рахунок ПДВ	Дотації	За рахунок ПДВ	Дотації	За рахунок ПДВ	Дотації	За рахунок ПДВ	Дотації	За рахунок ПДВ
ФГ "Марія"										
Державна підтримка сг, в т.ч.	41	14,6	90	–	64,5	93,1	–	213,9	–	205,9
на розвиток рослинництва	–	–	0,8	–	–	–	–	126,6	–	175,6
на розвиток тваринництва	41	–	75,5	95,7	61	93,1	–	87,3	–	30,3
ТОВ "Валена"										
Державна підтримка сг, в т.ч.	–	–	59,8	–	271,3	40,9	–	260,9	–	583,6
на розвиток рослинництва	–	–	27,3	–	11,5	40,9	–	260,9	–	583,6
ПП "Агрофірма "Славутич"										
Державна підтримка сг, в т.ч.	–	–	–	–	594,8	–	–	–	–	–
на розвиток рослинництва	–	–	–	–	161,5	–	–	–	–	–

Бачимо, що державна підтримка підприємств є незначною. Останнім часом вона здійснюється за рахунок пільгового оподаткування (судячи з статистичних даних ФГ “Марія” та ТОВ “Валена”). ПП “Агрофірма “Славутич” взагалі не отримує державної підтримки останнім часом (лише 2008 р. мала значні державні дотації). Це, в свою чергу, говорить про необхідність наявності ефективної системи менеджменту всередині кожного господарства, про самостійно налагоджену систему управління трудовим потенціалом агропромислового підприємства, без якої підприємства не будуть економічно успішними.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже було здійснено оцінку показників результативності підприємств АПК Запорізького регіону. Результати дослідження вказують на необхідність удосконалення системи управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств через їхню низьку ефективність. На нашу думку, для забезпечення ефективності системи менеджменту на підприємстві АПК за її створення та впровадження варто враховувати наступні аспекти:

- особливості галузі й сфери діяльності, в якій діє суб’єкт господарювання;
- організаційно-правову форму підприємства;
- стиль керівництва, що склався в межах організації;
- модель ринку праці, що склалася всередині підприємства (бюрократична чи патерналістська);
- тип та основні параметри (ступінь складності, централізації та формалізації) організаційної структури підприємства тощо.

Список використаних літературних джерел:

1. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії “трудовий потенціал” у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90-95.
2. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки. – 2011. – № 1 (9). – С. 243-254.
3. Зубрицька Я.О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах / Я.О. Зубрицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 231-234.
4. Скібіцька Л.І. Менеджмент: навчальний посібник / Л.І. Скібіцька, О.М. Скібіцький. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
5. Зубрицька Я.О. Методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Я.О. Зубрицька // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – Вип. 21.17. – С. 194-199.
6. Офіційний сайт Державної установи “Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua/>
7. Череп А.В. Економічний аналіз: навч. посібн. / А.В. Череп. – К.: Кондор., 2005. – 160 с.

ЗУБРИЦЬКА Яна Олегівна – старший викладач Запорізького національного технічного університету.

Стаття надійшла до редакції 26.10.2012 р.