

**Володимир Ілліч ПІЛЯВСЬКИЙ**

кандидат економічних наук, докторант  
Міжнародний університет бізнесу і права, м. Херсон  
ORCID: 000-0003-3311-0559

**РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Пілявський, В. І. Результативність використання трудового потенціалу агропромислових підприємств [Текст] / Володимир Ілліч Пілявський // Український журнал прикладної економіки. – 2019. – Том 4. – № 3. – С. 161–171. – ISSN 2415-8453.

**Анотація**

*Трудовий потенціал є рушійною силою економічного розвитку підприємства. Тож оцінка результативності його використання стає певною мірою індикатором можливостей збільшення обсягів і підвищення якості агропродовольчої продукції, забезпечення підприємством конкурентних переваг на ринку. В таких умовах пошук шляхів досягнення найвищих кінцевих результатів при найменших затратах праці у виробничих процесах стають досить значним і позитивним фактором ефективності використання трудового потенціалу підприємства та набувають особливої ваги в економічній науці. Актуальність і значущість економічного дослідження обумовили розглянути теоретичні аспекти розуміння дефініцій «результативність» і «ефективність» використання потенціалу. Сформовано перелік основних і додаткових показників, що використовуються для різних категорій персоналу, які є критеріями оцінки результативності їх роботи на агропромисловому підприємстві. Виокремлено та проаналізовано продуктивність праці як один із важливих і універсальних показників результативності використання трудового потенціалу підприємства. Узагальнена сутність продуктивності праці на підприємстві. Розглянуто підходи щодо врахування живої і уречевленої праці при визначенні продуктивності праці. Відмічено, що критерії оцінки продуктивності праці по різному формуються в аграрному виробництві та промисловій переробці аграрної сировини. Зазначено, що для розрахунку показника продуктивності праці промислово-виробничого персоналу агропромислових підприємств із чистої виручки від реалізації відраховують такі витрати: матеріальні, спожитих енергоносіїв і основних засобів (амортизаційні відрахування) та рентні платежі чи орендну плату забудови земельної ділянки. Для ефективності використання трудового потенціалу підприємства необхідно, щоб відбулося підвищення продуктивності праці. Надано групи чинників впливу на зростання продуктивності праці в агропромислових підприємствах. Підкреслено визначальну роль чинників заробітної плати в стимулюванні ефективності використання трудового потенціалу та «корисності праці», що зумовлює багатьох економістів приймати як максимізований розмір обсягу споживання, а точніше виручки від реалізації. В роботі значна увага приділена поточним резервам зростання продуктивності праці. Запропоновано розрахунки зростання продуктивності праці.*

**Ключові слова:** трудовий потенціал, результативність, ефективність, продуктивність праці, чинники, резерви, заробітна плата, корисність праці.

**RESULTS OF USING THE LABOR POTENTIAL OF AGRICULTURAL ENTERPRISES**

**Abstract**

*A labor potential is the driving force for the economic development of the enterprise. Therefore, the effectiveness evaluation of its using becomes to some extent an indicator of the increasing possibilities the volume and improving the quality of agri-food products, providing the enterprise with competitive advantages in the market. In such circumstances, the search for ways to achieve the highest end results with the lowest labor costs in the production processes become quite significant and a positive factor in the efficiency of the enterprise labor potential using and become particularly important in economic science.*

*The relevance and importance of economic research have led to consider the theoretical aspects of understanding the definitions of "efficiency" and "effectiveness" of capacity utilization. The list of basic and additional indicators is formed used for different categories of personnel, which are the criteria for evaluating their work performance in the agro-industrial enterprise. A labor productivity is identified and analyzed as one of the important and universal indicators of the effectiveness of the enterprise labor potential using. The essence of productivity at the enterprise is generalized. The approaches are considered for taking into account living and materialized labor in determining labor productivity. It is noted that the criteria for assessing labor productivity are formed in agricultural production and industrial processing of agricultural raw materials in different ways. In order to calculate the indicator of the industrial-production personnel productivity of agro-industrial enterprises deduct the following expenses from the net proceeds from the sale: material, consumed energy and fixed assets (depreciation) and rent payments or rent of land development. For efficiency of enterprise labor potential using it is necessary for there to be an increase in labor productivity. Groups of factors influencing the growth of labor productivity in agro-industrial enterprises are given. The decisive role of wage factors in stimulating the efficiency of labor potential using and "usefulness of labor" is emphasized, which causes many economists to accept as the maximized amount of consumption volume, and more precisely the proceeds from the sale. The work focuses on current reserves of labor productivity growth. The calculations of labor productivity growth are offered.*

**Keywords:** labor potential, effectiveness, efficiency, labor productivity, factors, reserves, wages, usefulness of labor.

**JEL classification:** J21; Q12; C19

---

**Вступ**

В сучасних умовах ринкового розвитку підприємствам необхідно раціонально використовувати наявний сукупний потенціал серед якого людина постає найголовнішим виробничим ресурсом, а її трудовий потенціал – рушійною силою економічного розвитку. Працівники підприємства формують трудовий потенціал, що характеризується кількістю і якістю трудових ресурсів які потрібно ефективно використовувати. Тому щоб нарощувати здібності і можливості економічно активного населення, стимулювати їх через систему мотивації та максимальний результат діяльності, особливого значення набувають теоретичне та практичне обґрунтування системи показників оцінки та чинників та резервів зростання результативності використання трудового потенціалу агропромислового підприємства. Дослідження в даному напрямі є досить актуальним.

Теоретико-методичному та прикладному дослідженню формування, вимірювання оцінки ефективності та результативності використання трудового

---

потенціалу присвятили свої наукові публікації такі вітчизняні і зарубіжні вчені: Д. П. Богиня і О. А. Грішнова [1]; В. І. Гринчуцький, Є. Т. Карапетян і Б. В. Погріщук [2]; А. О. Гупало [4]; Дж. Долан і Д. Ліндсей [5]; П. Друкер [6]; Г. Т. Завіновська [7]; О. С. Іванілов [8]; К. Р. Макконелл і С. Л. Брю [9]; Л. Ю. Мельник, П. М. Макаренко і І. Г. Кирилєкно [10]; С. В. Мочерний [11]; В. Я. Нусінов, А. М. Турило і А. Г. Темченко [12]; Пол А. Семюелсон, Вільям Нордгауз [13]; О. С. Федонін, І. М. Рєпіна і О. І. Олексюк [14]; П. Хейне, П. Боуттке, Д. Причитко [15]; Р. М. Чорна [16] та інші.

Не дивлячись на зазначений науковий доробок невирішеними залишаються питання розбіжностей думок дослідників на теоретичні аспекти і методичні підходи визначення і виміру результативності, чинників і резервів її зростання при використанні трудового потенціалу як складової його сукупної величини в агропромислових підприємствах.

### **Мета статі**

Метою публікації є спроба проаналізувати і узагальнити погляди науковців на дефініції: «ефективність» і «результативність» та подати авторське бачення їх співвідношення. Встановити сутнісну характеристику продуктивності праці, її вимір, чинники і резерви зростання як універсального критерію результативності використання трудового потенціалу агропромислового підприємства.

### **Виклад основного матеріалу дослідження**

Трудовий потенціал є досить складним соціально-економічним утворенням, безпосередньо пов'язаним із наявними трудовими ресурсами, що володіють робочою силою, відповідною професійною підготовкою, рівнем інтелекту, здібностями, особистими, моральними і психологічними якостями, психофізіологічними особливостями, трудовою активністю і мобільністю, яких потребує виробництво. Якщо робоча сила підприємства – це потенціал кожного індивіда, то праця – його функція, тобто процес споживання робочої сили, коли трудовий потенціал функціонує як фактор виробництва. Іншими словами, трудовий потенціал лише тоді є фактором виробництва якщо трудові ресурси, що знаходяться в органічній єдності із речовими факторами, здатні забезпечити виробництво продукції. Вироблені блага по відношенню до задіяного в процесі виробництва трудового потенціалу характеризують результативність його використання.

Сутність результативності окремі дослідники визначають як «дієвість, плідність виконання робіт при чітко визначених цілях і планах» [4].

В ряді публікацій «результативність» ототожнюється із «ефективністю». Так, В. Я. Нусінов, А. М. Турило, А. Г. Темченко визначають: «ефективність є результативність, тобто результат діяльності (ефект), який одержує суспільство, підприємство або окрема людина на одиницю використання (чи застосування) ресурсів» [12, с. 91].

П. Хейне, П. Боуттке, Д. Причитко вказують що «ефективність» і «економічність» – майже синоніми, які характеризують «результативність» використання засобів для досягнення цілей [15].

Інший дослідник П. Друкер пов'язує між собою зазначені дефініції, але відмічає що результативність є наслідком того, що «робляться потрібні речі», а «ефективність» є наслідком того, що «правильно створюються саме ці речі» [6]. Тобто відмічає, що ефективність є показником результативності. Ефективність – це спроможність виконувати роботу і досягати необхідного чи бажаного результату з найменшими витратами часу і зусиль. Вона може бути тільки позитивною величиною та розрахованою за кількісними показниками: як ефект – прибуток, і ефективність – «як відношення ефекту, результату до витрат, що забезпечили цей результат» [7].

---

Результативність характеризується не тільки за кількісними показниками ефективності, але і за якісною оцінкою з погляду загального успіху підприємства. Теоретики і практики Японії ще у 80-х роках ХХ століття дійшли висновку, що прибуток як один із найбільш значущих показників не може бути головним критерієм оцінки результативності. Кожне підприємство повинне мати певну мету, не пов'язану з одержанням прибутку.

При встановленні результатів використання трудового потенціалу агропромислових підприємств формується перелік основних і додаткових показників, які характеризують кількість і якість роботи менеджерів, спеціалістів, робітників тобто всього персоналу. Загалом, це широкий спектр вимірників, до яких відносять: прибуток, приріст прибутку, норму прибутку, рівень рентабельності, рівень виконання плану чи завдання за обсягом і номенклатурою, динаміка обсягів виробництва, зниження витрат виробництва, зниження нормативної трудомісткості продукції, яка виробляється, збитки від простоїв та їх динаміка, питома вага науково-обґрунтованих норм, рівень зарплати на одиницю продукції та її динаміка, продуктивність праці та її динаміка, коефіцієнт плинності кадрів, витрати на персонал у вартості виробленої продукції та інші.

Одним із універсальних показників виміру результативності використання або застосування трудового потенціалу на підприємствах є продуктивність праці, що розраховується за прямими і оберненими показниками.

Сутність категорії «продуктивність праці» науковцями трактується як: «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг» [11, с. 118]; використання робочої сили, що характеризує співвідношення результатів праці та її витрат [3]; ефективність, результативність витрат праці [2, с. 122]; плідність, ефективність діяльності людей у процесі створення матеріальних благ [8, с. 237]; відношення результату до витрат праці, середній продукт праці чи виробіток одного робітника за одну годину [9, с. 636, 780]; виражає природно-речовинний і специфічно-суспільний характер продуктивного використання живої праці [1; 7].

Аналіз думок науковців про зміст «продуктивність праці» на підприємстві в контексті використання його трудового потенціалу дозволяє зазначити:

- 1) результативність витрат потенціалу трудових ресурсів є критеріальним виміром продуктивності праці для підприємства;
- 2) рівень продуктивності праці формується співвідношенням результату діяльності до витрат потенціалу трудових ресурсів підприємства;
- 3) продуктивність праці виражає продуктивне використання потенціалу живої праці трудових ресурсів підприємства.

Отже, продуктивність праці тісно пов'язана з її результативністю. Вона характеризує ефективність використання сукупного потенціалу підприємства серед якого трудова складова є основною продуктивною силою, тому що саме люди створюють і приводять в дію уречевлені засоби виробництва.

Із розвитком ринкових відносин вимір ефективності використання трудового потенціалу підприємства стає більш вагомим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку і підвищує конкуренцію на ринку за певного рівня продуктивності праці.

Оцінка продуктивності праці може здійснюватися за сукупними витратами живої та уречевленої в засобах і предметах виробництва праці [13]. З цього приводу Р. М. Чорна зазначає, що між ними існує тісний діалектичний взаємозв'язок: жива праця, взаємодіючи з уречевленою, створює матеріальні блага, а уречевлена, в свою чергу, сприяє зниженню витрат живої праці [16].

Тож, Д. П. Богиня та О. А. Грішнова пропонують для повнішого аналізу продуктивності праці, разом із показниками продуктивності за живою працею,

---

використовувати витрати уречевленої праці (показники фондівіддачі, фондомісткості продукції, матеріалівіддачі, норми прибутку, рівня рентабельності, собівартість) [1].

Для стимулювання продуктивності праці важливе значення має правильний вибір вимірників її рівня, оскільки від того наскільки обґрунтовані ці методи, багато в чому залежить і якість розробки інших показників ефективності та результативності використання трудового потенціалу підприємства.

Продуктивність праці визначається в натуральних і вартісних показниках. При виробництві однорідної продукції, коли потрібно визначити і зіставити рівень витрат в галузях, підприємствах, цехах, користуються натуральними показниками. Наприклад, в якості основних показників сільськогосподарські підрозділи агропромислових підприємств застосовують: кількість виробленої продукції рослинництва або тваринництва на одного середньооблікового працівника; витрати праці (в людино-годинах) на центнери аграрної чи промислово-переробленої продукції. Натуральні показники є неповними, так як вони враховують тільки витрати живої праці на отримання даного виду продукції. А оскільки сільськогосподарська та промислова продукція характеризуються значною натуральною різновидністю, то її обсяг може бути визначено в вартісному вираженні.

По аграрному підприємству чи аграрному підрозділу агропромислового підприємства продуктивність праці обчислюють як вартість валової продукції в порівняльних цінах в розрахунку на одного середньооблікового працівника.

Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу розраховується:

$$P_{\text{пр}} = \frac{(ЧВ - МВ - ОЗ - ВЕ - АМ)}{ЧП_c} \quad (1)$$

де *ЧВ* – чиста виручка від реалізації, тис. грн.,

*МВ* – матеріальні витрати на виробництво і реалізацію певного обсягу продукції, тис. грн;

*ОЗ* – плата за оренду земельної ділянки промислової переробки, тис. грн;

*ВЕ* – вартість енергоносіїв, спожитих для виробництва і реалізації продукції, тис. грн;

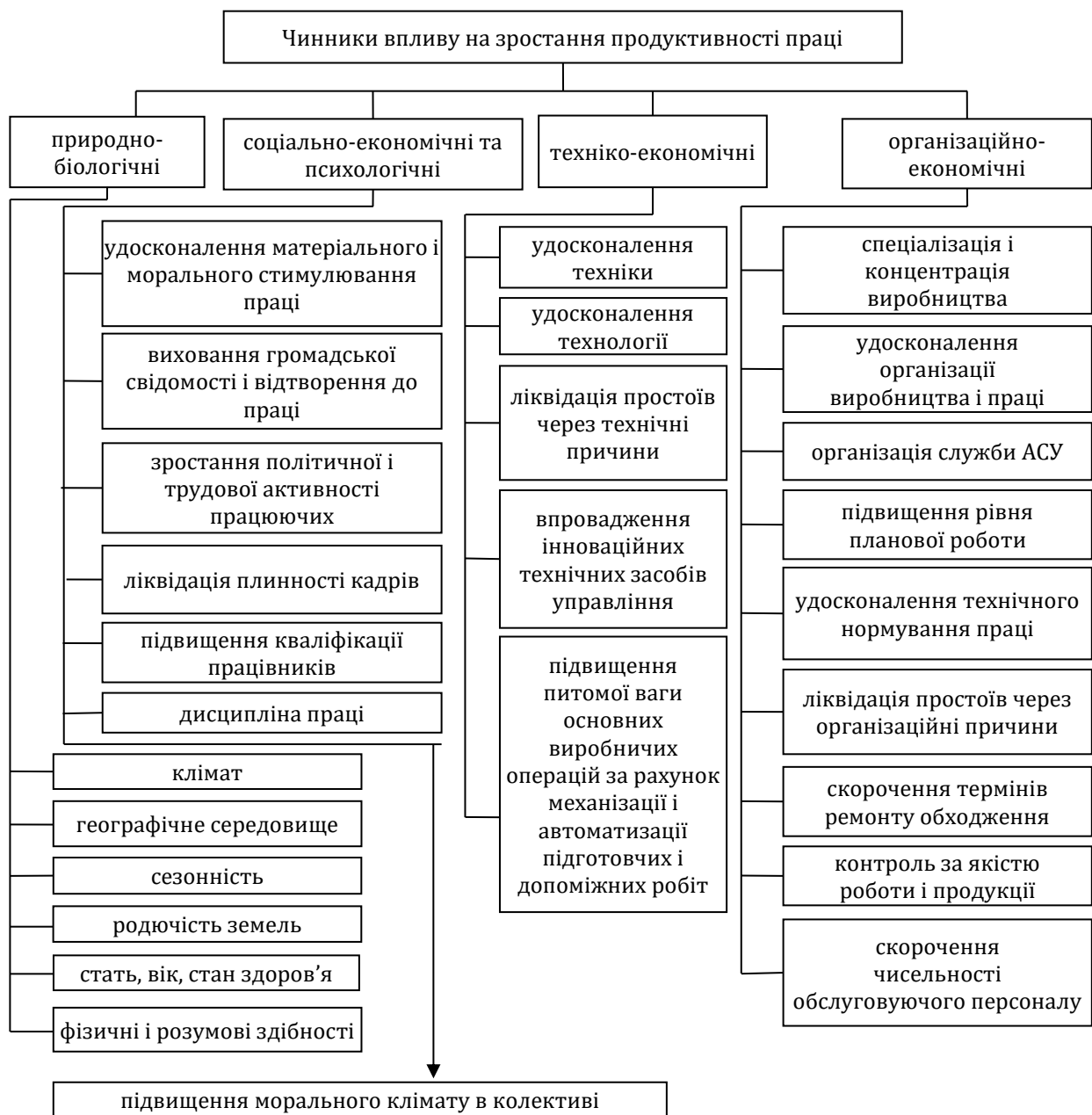
*АМ* – амортизаційні відрахування основних виробничих засобів, використаних для виробництва і реалізації продукції;

*ЧП<sub>c</sub>* – середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу.

Ефективність використання трудового потенціалу підприємства підвищується при зростанні темпів продуктивності праці у відсотках до базисного періоду, а в кожному наступному році – у відсотках до попереднього року. На зростання продуктивності праці в агропромисловому виробництві впливають такі групи чинників: 1) природно-біологічні; 2) соціально-економічні й психологічні; 3) техніко-економічні; 4) організаційно-економічні (рис. 1).

Перші надають найбільший вплив на продуктивність праці в сільськогосподарському виробництві та особливо в землеробстві, а в агропереробній промисловості природний чинник пов'язаний із її сезонним характером. Другі – пов'язані з поліпшенням використання потенціалу робочої сили, організації виробництва і праці на основі удосконалення виробничих відносин. Треті – впливають безпосередньо з об'єктивних потреб розвитку продуктивних сил та зумовлені ходом науково-технічної революції та інноваційного розвитку. Четверті – пов'язані з тим, що на кожній конкретній стадії розвитку виробництва є певні організаційні умови, використання яких стає необхідністю.

Для аграрно-промислових підприємств кожна із вищезазначених груп має свої особливості у формуванні заходів, які пов'язують і органічно поєднують природу, біологічні засади, техніку, технологію, трудові ресурси, управління та організацію виробництва.



**Рис 1. Чинники впливу на зростання продуктивності праці в агропромислових підприємствах**

*Джерело: власна розробка автора*

Важливим стимулятором ефективності використання трудового потенціалу підприємства є заробітна плата найманих працівників. Будучи грошовим вираженням робочої сили вона, як ціна будь-якого товару, визначається багатьма чинниками. Зокрема, кількістю, якістю і умовами праці, її продуктивністю й ефективністю. Як зазначається в літературі: «працівник отримує зарплату не тільки тому, що він повинен відтворити робочу силу а й тому, що він працює певний час з певною інтенсивністю і виробляє товари з певними параметрами, тобто зарплата залежить від результативності та ефективності праці найманого працівника» [10, с. 300]. Коли винагорода за працю у вигляді заробітної плати не відповідає кількості і якості праці, накопичується внутрішньо- і міжгалузєва її диспропорційність із продуктивністю праці – то це може стати чинником зниження ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Одним із результативних показників використання трудового потенціалу підприємства є його «корисність праці» [14, с. 198]. Оскільки корисність – поняття суб'єктивне, то навряд її можливо детально виміряти. За справедливим зауваженням Є. Долана і Д. Ліндсея (США), ніхто ще не винайшов «вимірювач корисності», який можна було б приєднати до живої людини й виміряти отриману корисність із тією ж легкістю із якою можна виміряти артеріальний тиск [5, с. 238]. Відсутність виміру показника «корисність» змушує багатьох економістів приймати за його величину грошову вартість реалізованих на ринку товарів і послуг [10, с. 329].

Тож корисність праці оцінюється за надходженням грошей від реалізації продукції в розрахунку на одиницю витраченого чи нормованого часу та на грошову одиницю вартості робочої сили. В динаміці показник корисності може зростати або знижуватись в залежності від задоволення потреб та впливу різноманітних техніко-економічних, соціально-психологічних і організаційних чинників.

Таким чином, на практиці різноманітні чинники росту продуктивності праці мають діяти в тісному переплетінні та єдності, а їх класифікація досить умовна і служить передусім цілям виявлення й використання резервів зростання продуктивності праці.

Під резервами підвищення продуктивності праці розуміють невикористані можливості збільшення обсягу та підвищення якості продукції (робіт, послуг) за рахунок посилення творчого елемента в праці робітників й економного витрачання матеріально-технічних ресурсів, усунення будь-яких виробничих втрат. На відмінну від чинників зростання продуктивності праці, що мають довгостроковий перспективний характер, резерви показують необхідність здійснення поточних визначальних дій, які можна розділити на великі групи:

- щодо зниження трудомісткості продукції за рахунок економії витрат робочого часу на одиницю продукції в зв'язку з технічним вдосконаленням виробництва;
- організаційні – тобто за рахунок збільшення фонду робочого часу, кращого використання робочої сили та основних виробничих засобів у зв'язку зі скороченням втрат і підвищенням частки корисних витрат шляхом більш раціонального використання робочого часу протягом дня, місяця і року;
- вдосконалення організації робочих місць та їх обслуговування основного та допоміжного виробництв;
- ліквідація непродуктивних витрат праці на одиницю продукції завдяки суворому дотриманню технологічних вимог та усуненню відхилень від нормальних умов діяльності, скороченню простоїв, усуненню порушень трудової дисципліни та інше;
- впровадження нової техніки та інноваційної технології, механізацію та автоматизацію процесів та інше.

Крім того, при інших рівних умовах, резерви продуктивності праці (економія її витрат) можуть бути зведені до двох основних форм:

- інтенсивні резерви – скорочення витрат часу на виробництво одиниці продукції, що, як правило, вимагає впровадження відповідних організаційно-технічних заходів, пов'язаних або з удосконаленням техніки і технології виробництва, або з підвищенням кваліфікації працівника й інтенсифікації праці;
- екстенсивні резерви – повне використання робочого часу протягом певного періоду (година, зміна, робочий день, робочий тиждень, місяць, рік), усунення всякого роду втрат і непродуктивних витрат часу.

На рівні агропромислового підприємства використання резервів підвищення продуктивності праці має складатися з напрямів за чинниками впливу (природні, соціально-економічні, техніко-економічні, організаційно-економічні). Оскільки напрями такої програми розробляють стосовно конкретного підприємства, виходячи з

номенклатури і обсягу продукції, вимог до її конкурентоспроможності, аналізу і оцінки резервів діяльності, то доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що мають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Для розрахунку зростання продуктивності праці по відносній економії працюючих спочатку необхідно встановити чисельність, яка необхідна для виконання планового обсягу продукції при збереженні виробітку на одного виконавця в базисному періоді. Далі необхідно виявити розмір економії працюючих, яку можливо отримати в результаті намічених заходів. На основі цього встановлюється планова чисельність працівників, зростання продуктивності праці за резервами і чинниками або в цілому по підприємству.

$$П^1_{пр} = \frac{a+b+v+\dots+k}{P-(a+b+v+\dots+k)} * 100 = \frac{\sum A}{P-\sum A} * 100 \quad (2)$$

де,  $П^1_{пр}$  – зростання продуктивності праці (у %);

$a, b, v, \dots, k$  – економія робочої сили по окремому резерву чи чиннику;

$\sum A$  – сумарна економія робочої сили за всіма резервами і чинниками;

$P$  – розрахункова чисельність працюючих з урахуванням планового обсягу виробництва і фактичного виробітку в базисному періоді.

Розрахункова чисельність працюючих на плановий обсяг продукції ( $P^1$ ) може визначатися також і методом, виходячи з базисної чисельності працюючих ( $P^0$ ), планового зростання обсягу продукції у відсотках ( $\Pi^1$ ) і відносної економії чисельності робочої сили, отриманої в результаті фактичного впливу резервів і чинників на підвищення продуктивності праці ( $A$ ):

$$P^1 = (P^0 * \frac{\Pi^1}{100}) - A \quad (3)$$

де,  $A = \sum a+b+v+\dots+k$  – сумарне скорочення працівників за окремими резервами і чинниками підвищення продуктивності праці.

При цьому слід враховувати, що на ефективність використання трудового потенціалу аграрних підприємств впливає сукупність резервів і чинників, в тому числі пов'язаних з удосконаленням техніки і технології, з природними, організаційно-економічними умовами.

Так, до і після впровадження організаційно-економічних заходів можливе зменшення чисельності працівників основного виробництва, яке виявляється шляхом порівняння трудомісткості технологічних процесів (за технологічними картами і фактично). У цьому випадку відсоток скорочення чисельності працівників основного виробництва по відношенню до загальної розраховується за формулою:

$$\alpha = \frac{(T^0 - T^1) * H * 100\%}{P} \quad (4)$$

де,  $\alpha$  – умовне зменшення чисельності працівників за звітний період при збереженні базової продуктивності (у %);

$T^0$  і  $T^1$  – трудомісткість виробництва одиниці продукції (1 ц, 1 дал і т.п.) до і після проведення заходу;

$H$  – кількість одиниць продукції у звітному періоді (в ц, дал і т.п.);

$P$  – чисельність всіх працівників у звітному періоді при збереженні продуктивності праці базисного періоду.

Оскільки продуктивність праці може виражатись як:

$$П_{пр} = \frac{\Pi}{\text{Ч}_p} \quad (5)$$

де,  $\Pi$  – кількість (обсяг) виробленої продукції (роботи);

$\text{Ч}_p$  – робочий час, витрачений на виробництво цієї продукції.

Обчислимо можливе зростання продуктивності праці за рахунок резерву чи чинника впровадження технічної інновації.



---

Визначаємо відносну економію робітників, внаслідок зниження трудомісткості виробничої програми:

$$E_{\text{ч}} = \frac{TM_{\text{зн}}}{\Phi \times K_{\text{нв}}} \quad (6)$$

де  $E_{\text{ч}}$  – економія чисельності робітників, осіб;

$TM_{\text{зн}}$  – зниження трудомісткості виробничої програми, люд.-год.;

$\Phi$  – фонд робочого часу на одного середньооблікового робітника, люд.-год.;

$K_{\text{нв}}$  – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

Приріст продуктивності праці за рахунок конкретного резерву чи чинника визначається:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{E_{\text{ч}} \times 100}{\text{Ч}_p - E_{\text{ч}}} \quad (7)$$

де  $\Delta\Pi_{\text{п}}$  – приріст продуктивності праці внаслідок відносної економії робочої сили за рахунок того чи іншого резерву, %;

$\text{Ч}_p$  – розрахункова чисельність робітників (визначається на плановий обсяг робіт з урахуванням базового виробітку), осіб.

Підвищення продуктивності праці в значній мірі залежить також від критерію економії часу, що витрачається на виробництво продукції.

Аналіз економії робочого часу за такими чинниками ведеться шляхом порівняння витрат праці на весь обсяг виробництва при старих (базисних) і нових, тобто змінених умовах.

Економію часу виявляють тільки як результат дії даного чинника, без урахування впливу інших. Наприклад, якщо завдяки комплексній механізації вивільняється певна кількість працівників, то в цьому розрахунку не беруться до уваги такі фактори, як зміна тривалості робочого дня або зменшення втрат робочого часу і т.п.

Можливе скорочення (абсолютне або відносне) чисельності працівників за рахунок кожного фактора встановлюють різними способами в залежності від особливостей впливу конкретного чинника. При цьому зменшення втрат робочого часу, виражене в годинах, доцільно переводити у відсотки втрат.

Тоді зменшення чисельності працівників за рахунок скорочення втрат робочого часу (за рахунок зменшення невиходів, простоїв та інших причин) розраховується за формулою:

$$P_{\text{б}} = \frac{(\text{Ч}_p^{\text{б}} + \text{Ч}_p^{\text{з}}) \times 100}{100} - \text{Ч}_p^{\text{з}} \quad (8)$$

де,  $P_{\text{б}}$  – умовне зменшення чисельності працівників (у %);

$\text{Ч}_p^{\text{б}} + \text{Ч}_p^{\text{з}}$  – втрати робочого часу у базисному і звітному періодах (у %).

Втрати робочого часу включають цілоденні та поточні простої, прогули. Неявки з дозволу адміністрації, а також через хворобу. Це нерегламентовані втрати робочого часу за попередній період. Останній дорівнюватиме можливій кількості часу роботи відповідно до трудового законодавства, тобто календарному часу (кількості календарних днів) за винятком святкових і вихідних днів, а також робочих днів чергової відпустки, додаткової відпустки навчання без відриву від виробництва, відпустки у зв'язку з пологами.

### **Висновки і перспективи подальших розвідок**

Результативність використання трудового потенціалу підприємства слід розглядати як вироблені працюючими блага, плідність виконаних робіт. Вона характеризується як кількісними (ефективність, продуктивність, корисність праці) так і якісними (творча активність, професійність, рівень освіти та інше) показниками. Встановлено, що продуктивність праці є одним із найбільш узагальнюючих критеріїв

---

результативності використання трудового потенціалу підприємства. Показники її визначення для підприємств агропромислового виробництва мають свої особливості, які полягають у встановленні величини чистої виручки від реалізації продукції промислово-виробничим персоналом. Подальше підвищення рівня продуктивності праці агропромислових підприємств обумовлено дією природно-біологічних, соціальних, технічних, організаційних та економічних чинників, що служать цілям виявлення і використання інтенсивних і екстенсивних резервів. В кожному конкретний період підприємство має використовувати резерви максимальної економії праці за мінімальних витрат. На економічну та соціальну значимість витрат трудового потенціалу суттєво впливає якість робочої сили (її корисність). Тільки корисність робочої сили з погляду покупця може надавати затратам праці суспільно необхідного характеру, будучи кількісно невідчутним предметом, але цілком придатним, щоб показати, де і як можна максимізувати кількісні показники результативності використання трудового потенціалу. Вдосконалення оцінки результативності використання трудового потенціалу в напрямі формування показника корисності робочої сили може бути предметом подальших розроблень і досліджень.

### **Список літератури**

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. 2-ге. вид. Київ : Знання-Прес, 2001. 313 с.
2. Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погріщук Б.В. Економіка підприємства: навчальний. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 304 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ : «Знання», 2004. 356 с.
4. Гупало А.О. Визначення змісту понять «ефект, ефективність» та результативність». Проблемы формирования новой экономики XXI века: материалы V Международной научно-практической Интернет-конференции (21-22 декабря 2012 г.). URL: [http://www.confcontact.com/20121221/3\\_gupalo.htm](http://www.confcontact.com/20121221/3_gupalo.htm)
5. Долан Э. Дж. Линдсей Д. Рынок: микроэкономическая модель. Санкт-Петербург, 1992. 496 с.
6. Друкер П. Практика менеджмента: пер. с англ. Москва : Вильянс, 2006. 400 с.
7. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2000. 200 с.
8. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 728 с.
9. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. перев. с англ. 14-е изд. Москва : ИНФРА-М, 2003. XXXVI. 972 с.
10. Мельник Л. Ю., Макаренко П.М., Кириленко І.Г. Економічна теорія на межі тисячоліть: навчальний посібник. Київ : ІАЕ УААН, 2003. 748 с.
11. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. Т3. 951 с.
12. Нусинов В.Я., Турило А.М., Темченко А.Г. Экономический анализ деятельности предприятий и объединений в промышленности. Кривой Рог: «Минерал», 1999. 173 с.
13. Семюелсон Пол А., Нордгауз Вільям Д. Мікроекономіка. Пер. з англ. Київ : Основи, 1998. 676 с.
14. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. метод. посібник для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2005. 261 с.
15. Хейне П., Боуттке П., Причитко Д. Экономический образ мышления. пер. с англ. Москва: «Вильямс», 2007. 544 с.
16. Чорна Р.М. Продуктивність праці у сільському господарстві як основний чинник, що визначає науково-технічний прогрес галузі. [Електронний ресурс]

## Reference

1. Bogynya, D.P., Grishnova, O.A. (2001) *Osnovy ekonomiky praci*. [Fundamentals of labor economics]. 2<sup>nd</sup> ed. Znannya-Pres. Kyiv. Ukraine.
2. Grynchuczkyj, V.I., Karapetyan, E.T., Pogrishhuk, B.V. (2010) *Ekonomika pidpryyemstva*. [Business Economics]. Centr uchbovoyi literatury. Kyiv. Ukraine.
3. Grishnova, O.A. (2004). *Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosyny*. [Labor economics and social and labor relations]. «Znannya». Kyiv. Ukraine.
4. Gupalo, A.O. «Definition of the concept of effect, effectiveness and efficiency». *Problemu formyrovannya novoy ekonomyky XXI veka*. [Problems of Formation of the New Economy of the 21st Century]. Proceedings of the 5th International Scientific and Practical Internet Conference (December 21-22, 2012). Available at: [http://www.confcontact.com/20121221/3\\_gupalo.htm](http://www.confcontact.com/20121221/3_gupalo.htm)
5. Dolan, Э. Dzh., Lyndsej, D. (1992). *Runok: mykroekonomycheskaya model*. [Market: microeconomic model]. Sankt-Pyterburg. Russia.
6. Druker, P. (2006). *Praktyka menedzhmenta*. [Management practice]. Translated from English. Vylyans. Moscow. Russia.
7. Zavinovska, G.T. (2000). *Ekonomika praci*. [Labor economics]. KNEU. Kyiv. Ukraine.
8. Ivanilov, O.S. (2009). *Ekonomika pidpryyemstva*. [Business Economics]. Centr uchbovoyi literatury. Kyiv. Ukraine.
9. Makkonell, K. R., Bryu, S. L. (2003) *Ekonomyka: prynczupu, problemu y polityka*. [Economics: principles, problems and policy]. Translated from English. 14<sup>th</sup> ed. YNFRA-M. Moscow. Russia.
10. Melnyk, L. Yu., Makarenko, P.M., Kyrylenko, I.G. (2003). *Ekonomichna teoriya na mezhi tysyacholit*. [Economic theory at the turn of the millennium]. IAYe UAAN. Kyiv. Ukraine.
11. Mochernyj, S.V. (2002). *Ekonomichna encyklopediya* [Economic encyclopedia]. Vol. 3. Vydavchnychyj centr «Akademiya». Kyiv. Ukraine.
12. Nusynov, V.Ya., Turylo, A.M., Temchenko, A.G. (1999). *Ekonomycheskyj analiz deyatel'nosti predpryyatyj y obedyenyj v promushlennosty*. [Economic analysis of activity of enterprises and associations in industry]. «Myneral». Kryvoj Rog. Ukraine.
13. Semyuelson, Pol A., Nordgauz, Vilyam D. (1998). *Mikroekonomika* [Microeconomics]. Translated from English. Osnovy. Kyiv. Ukraine.
14. Fedonin, O.S., Ryepina, I.M., Oleksyuk, O.I. (2005). *Potencial pidpryyemstva: formuvannya ta ocinka*. [Enterprise potential: formation and evaluation]. KNEU. Kyiv. Ukraine.
15. Xejne, P., Bouttke, P., Prychytko, D. (2007) *Ekonomycheskyj obraz myshlennyua*. [Economic way of thinking]. Translated from English. «Vylyams». Moscow. Russia.
16. Chorna, R.M. Produktyvnist praci u silskomu gospodarstvi yak osnovnyj chynnyk, shho vyznachaye naukovo-texnichnyj progres galuzi. [Labor productivity in agriculture as the main factor determining the scientific and technological progress of the industry]. Available at: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILA=&2\\_S21STR=Pav\\_2013\\_23\\_22](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Pav_2013_23_22) (accessed 3 September 2019)

Стаття надійшла до редакції 15.07.2019 р.