

Предложенные меры повышения уровня прибыли, основанные на результатах проведенного SWOT-анализа, являются основными способами максимизации прибыли с учетом специфики деятельности супермаркета.

Вывод.

SWOT-анализ – это широко используемый способ анализа внешней и внутренней среды предприятия. Метод позволяет предпринимателю обладать необходимой информацией для снижения рисков деятельности предприятия, превращение его слабых сторон в сильные, на основании чего появляется возможность не только определить путь максимизации прибыли, но и стать лидером, выбрав соответствующую стратегию деятельности.

Таким образом, в статье обосновывается, что SWOT-анализ является одним из эффективных инструментов выявления факторов максимизации прибыли.

Дальнейшие исследования по этой проблеме будут направлены на разработку методов оценки эффективности полученных инструментов на основе SWOT-анализа.

Источники и литература:

1. Економіка підприємства / за ред. С. Ф. Покропивного. – К. : КНЕУ, 2001. – 457 с.
2. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. В. Савицька. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : Знання, 2005. – 662 с.
3. Корінев В. Л. Обґрунтування прибутку підприємства з урахуванням рівня ціни на продукцію / В. Л. Корінев // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 3 (45). – С. 97-103.
4. Пилипчук О. В. Прибуток як узагальнений показник господарсько-фінансової діяльності підприємства / О. В. Пилипчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 2 (105). – С. 26-30.
5. Хрущ Н. Аналіз та оцінка рівня прибутковості фінансових ресурсів підприємства / Н. Хрущ, Л. Приступа // Економіст. – 2007. – № 7. – С. 28-31.
6. SWOT-анализ : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/SWOT>
7. Шершнева З. Є. Стратегічне управління : навч. посіб. / З. Є. Шершнева. – 2-ге вид., випр. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

Бабенко С.М.

УДК 331.1

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ СТАНУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку ринкового середовища значно зменшився обсяг річних звітів та іншої інформації аграрних підприємств. Проте для більш глибокого і всебічного аналізу необхідно досліджувати цілий комплекс показників. Серед них такі показники, що характеризують сучасний стан персоналу. Відповідне наукове і практичне значення має поглиблення теоретичних положень та вдосконалення методичних підходів щодо визначення основних показників (коефіцієнтів) оцінки стану трудових ресурсів та їх використання в господарствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різними аспектами управління персоналом, його оцінки та продуктивності займалися відомі дослідники, зокрема В.С. Дієсперов, О.В. Величко, О.А. Бугуцький, Л.В. Фролова, О.А. Бакунов та багато інших науковців і економістів. Разом з тим, окремі питання використання персоналу потребують уточнення та поглиблення тих чи інших положень, детального аналізу з врахуванням стану ринкових відносин в аграрному виробництві.

Ціль даної статті – провести аналіз існуючої системи економічних показників (коефіцієнтів) щодо оцінки стану персоналу з врахуванням особливостей аграрних підприємств.

Виклад основного матеріалу. В сільськогосподарському виробництві як і в інших сферах матеріального виробництва, а також і в обслуговуючих галузях важлива роль належить трудовим ресурсам підприємства. Останні являються необхідною складовою будь-якого процесу виробництва, адже процес виробництва відбувається лише за умови поєднання робочої сили та засобів виробництва.

Від робочої сили (кадрового складу), її кількісних та якісних показників в кінцевому наслідку залежить і виробнича діяльність підприємства, а також його конкурентоздатність на ринку праці. За допомогою раціонального використання кадрового потенціалу забезпечується розширене відтворення.

Для будь-якого підприємства кадровий склад характеризується кількісною, якісною та структурною характеристикою. З часом та в зв'язку з різними обставинами (причинами) кількісні показники трудових ресурсів змінюються. Саме ці зміни персоналу підприємства можна простежити за допомогою нижченаведених показників.

Серед них основними являються наступні: списочна чисельність працівників (чисельність персоналу на будь-яку дату з врахуванням прийнятих на роботу, а також звільнених в цей день); явочна чисельність (відображає лише ту кількість працівників, яка з'явилась на роботу); середньосписочна чисельність працівників за місяць (сума списочного складу персоналу за кожен день місяця і яка поділена на загальну кількість календарних днів місяця).

Для обчислення середньосписочної чисельності робітників ($Ч_{\text{ср}}$) за місяць або ж за будь-який інший період використовується наступна формула:

$$\mathbf{Ч}_{cp} = \mathbf{Ч}_{cn} / \mathbf{П}_k \quad (1)$$

де: $\mathbf{Ч}_{cp}$ – середньосписочна чисельність персоналу за кожен календарний день;

$\mathbf{П}_k$ – кількість календарних днів у періоді, що аналізується.

Для розрахунку середньосписочної чисельності працівників за такі періоди як квартал, півріччя, 9 місяців та за рік необхідно суму чисельності персоналу за ці періоди розділити на кількість місяців – відповідно на 3, 6, 9 і 12.

Для кількісної характеристики персоналу підприємства використовується також фонд ресурсів праці ($\mathbf{Ф}_{рп}$), який обчислюється шляхом множення середньосписочної чисельності персоналу ($\mathbf{Ч}_{cp}$) на середню тривалість робочого періоду ($\mathbf{T}_{рп}$) в днях або ж в годинах:

$$\mathbf{Ф}_{рп} = \mathbf{Ч}_{cp} * \mathbf{T}_{рп} \quad (2)$$

Вагоме значення має також і якісна характеристика трудового потенціалу, яку можна дати за допомогою таких даних: кваліфікація працівників, стаж роботи, освіта. Крім того, можна використовувати такі особисті дані персоналу: активність в роботі, дисциплінованість, добросовісне відношення до виконання обов'язків, колективізм, соціальна активність тощо.

Таблиця 1. Основні показники (коефіцієнти) оцінки стану трудових ресурсів підприємства [6].

№ п/п	Найменування показників, коефіцієнтів стану трудових ресурсів	Формула розрахунку *	Зміст показників, коефіцієнтів
1	Коефіцієнт обороту з прийому персоналу ($K_{o.п.}$)	$K_{o.п.} = \frac{\mathbf{Ч}_n}{\mathbf{Ч}_{обл.}}$	Характеризує співвідношення прийнятих на роботу протягом певного періоду ($\mathbf{Ч}_n$) та загальної середньооблікової чисельності ($\mathbf{Ч}_{обл.}$)
2	Коефіцієнт обороту зі звільнення персоналу ($K_{o.зв.}$)	$K_{o.зв.} = \frac{\mathbf{Ч}_{зв.}}{\mathbf{Ч}_{к.п.}}$	Характеризує співвідношення працівників, звільнених з різних причин ($\mathbf{Ч}_{зв.}$) і чисельності персоналу на кінець періоду ($\mathbf{Ч}_{к.п.}$)
3	Коефіцієнт плинності персоналу ($K_{п.п.}$)	$K_{п.п.} = \frac{\mathbf{Ч}_{зв.}}{\mathbf{Ч}_{обл.}}$	Характеризує співвідношення звільнених працівників ($\mathbf{Ч}_{зв.}$) до загальної середньооблікової чисельності ($\mathbf{Ч}_{обл.}$)
4	Коефіцієнт стабільності персоналу ($K_{ст.п.}$)	$K_{ст.п.} = \frac{\mathbf{O}}{\mathbf{Ч}_{обл.}}$	Характеризує співвідношення загальної кількості людино-років (\mathbf{O}) до загальної середньооблікової чисельності ($\mathbf{Ч}_{обл.}$)
5	Коефіцієнт стабільності кадрів ($K_{пост.}$)	$K_{пост.} = \frac{\mathbf{Ч}_{к.п.}}{\mathbf{Ч}_{обл.}}$	Характеризує співвідношення чисельності на кінець періоду ($\mathbf{Ч}_{к.п.}$) і загальної середньооблікової чисельності ($\mathbf{Ч}_{обл.}$)
6	Коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу ($K_{осн-доп.}$)	$K_{осн-доп.} = \frac{\mathbf{Ч}_{осн.}}{\mathbf{Ч}_{доп.}}$	Характеризує скільки робітників основного складу ($\mathbf{Ч}_{осн.}$) обслуговує один допоміжний працівник ($\mathbf{Ч}_{доп.}$)
7	Співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників ($K_{р/у.п.}$)	$K_{р/у.п.} = \frac{\mathbf{Ч}_{р.}}{\mathbf{Ч}_{у.п.}}$	Характеризує скільки робітників ($\mathbf{Ч}_{р.}$) припадає на одного управлінського працівника ($\mathbf{Ч}_{у.п.}$)
8	Співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників ($K_{квал.}$)	$K_{квал.} = \frac{\mathbf{Ч}_{кв.}}{\mathbf{Ч}_{р.}}$	Скільки висококваліфікованих робітників ($\mathbf{Ч}_{кв.}$) припадає на одного середньо облікованого робітника ($\mathbf{Ч}_{р.}$)

Що стосується структурної характеристики кадрового потенціалу, то це не що інше як співвідношення окремих груп та категорій працівників.

Виділяють промислово-виробничий і непромисловий персонал. Промислово-виробничий персонал – це кадри, що займаються на підприємстві основною виробничою діяльністю. Цей персонал прийнято поділяти на робочих (працівники, що безпосередньо створюють матеріальні блага) та службовців (до них відносяться керівники, фахівці та власне службовці).

До непромислового персоналу підприємства відносять працівників сфери обслуговування: медицина, торгівля, громадське харчування, культура та ін.

Для економіки підприємства важливе значення має комплексна оцінка стану трудових ресурсів, яка здійснюється за системою відповідних показників, що подані в табл. 1.

Покращення кількісного та якісного складу кадрового потенціалу сприяє зростанню продуктивності праці – важливого показника ефективності в сфері матеріального виробництва. Можна стверджувати, що економічна сутність продуктивності праці відображає співвідношення між кількістю виробленої продукції (товарів) та фактичними затратами праці на її виготовлення.

В сільськогосподарському виробництві при економічному аналізі використовується система натуральних та вартісних показників продуктивності праці. Серед натуральних показників продуктивності праці ($\mathbf{П}_{H1}$) слід відмітити декілька. Перший: кількість виробленої продукції в натуральних одиницях в розрахунку на одного працівника, який обчислюється за формулою:

$$\mathbf{П}_{H1} = \mathbf{Q} / \mathbf{Ч}_{cp}, \quad (3)$$

де \mathbf{Q} – кількість виробленої продукції в натуральних одиницях.

Другий показник продуктивності вимірюється кількістю продукції, що припадає на одиницю облікового обладнання ($\mathbf{П}_{H2}$):

$$\mathbf{П}_{H2} = \mathbf{Q} / \mathbf{M}_{об.} \quad (4)$$

де $\mathbf{M}_{об.}$ – облікова кількість обладнання.

Третій показник: кількість продукції, що вироблена на підприємстві за одиницю часу ($\mathbf{П}_{H3}$):

$$\mathbf{П}_{H3} = \mathbf{Q} / \mathbf{T}, \quad (5)$$

де Т – час, що затрачений на виробництво усього обсягу продукції (нормо-годин).

На аграрних підприємствах використовується також і інші натуральні показники продуктивності праці, зокрема:

– норма навантаження сільськогосподарських угідь на одного середньорічного або ж основного працівника (га);

– норма навантаження худоби, птиці в розрахунку на одного основного працівника (голів).

Разом з тим, для більш глибокого і всебічного аналізу використовується також і вартісні показники продуктивності праці. Найбільш поширені з них наступні:

виробництво валової продукції сільського господарства в розрахунку на одного середньорічного працівника, на один людино-день (грн.);

виробництво валової продукції рослинництва в розрахунку на одного середньорічного працівника галузі, на один людино-день (грн.);

виробництво валової продукції тваринництва в розрахунку на одного середньорічного працівника галузі, на один людино-день (грн.);

валовий дохід підприємства в розрахунку на одного середньорічного працівника, на один людино-день (грн.).

Останнім часом в річних звітах сільськогосподарських підприємств відсутні показники як всієї валової продукції сільського господарства, так і валової продукції в галузях рослинництва і тваринництва. Проте їх можна обчислити: для цього обсяги виробництва кожного виду продукції (форма 50-с.г. звіту) перемножити на співставні ціни 2005 року Держкомстату України. А потім одержані результати розділити на чисельність персоналу. При аналізі мають значення також і вартісні показники продуктивності праці сільськогосподарських підприємств з використанням виручки від реалізації продукції. Основними з них є такі:

виручка від реалізації всієї сільськогосподарської продукції в розрахунку на одного середньорічного працівника, на один людино-день (грн.);

виручка від реалізації рослинницької продукції в розрахунку на одного середньорічного працівника галузі, на один людино-день (грн.);

виручка від реалізації тваринницької продукції в розрахунку на одного середньорічного працівника галузі, на один людино-день (грн.).

Таблиця 2. Розрахунки вартісних показників продуктивності праці в сільськогосподарському підприємстві.

Показники	2010р.	2011р.		
		всього	в % до 2010 р.	Відхилення до 2010 р., (+,-)
Виручка від реалізації сільськогосподарської продукції – всього, тис. грн.	22214	23960	107,9	+1746
В тому числі:				
рослинницької продукції, тис. грн.	20509	22150	108,0	+1641
тваринницької продукції, тис. грн.	1705	1810	106,2	+105
Чисельність персоналу всього, осіб	165	162	98,2	-3
В тому числі:				
в галузі рослинництва, осіб	135	130	96,3	-5
в галузі тваринництва, осіб	30	32	106,7	+2
Відпрацьовано за рік – всього людино-днів	47850	46980	98,2	-870
В тому числі:				
в галузі рослинництва, людино-днів	39150	37700	96,3	-1450
в галузі тваринництва, людино-днів	8700	9280	106,7	+580
Виручка від реалізації продукції на одного середньорічного працівника, тис. грн.	134,6	147,9	109,9	+13,3
В тому числі:				
в галузі рослинництва, тис. грн.	151,8	170,3	112,2	+18,5
в галузі тваринництва, тис. грн.	56,8	56,6	99,6	-0,2
Виручка від реалізації продукції на один людино-день, грн.	464,1	510,0	109,9	+45,9
В тому числі:				
в галузі рослинництва, грн.	523,8	587,2	112,1	+63,4
в галузі тваринництва, грн.	195,9	195,2	99,6	-0,7

В таблиці 2 подається розрахунки вартісних показників продуктивності праці по одному із типових аграрних підприємств Дніпропетровської області. Із цих даних видно, що в 2011 році продуктивність праці в порівнянні з попереднім роком зросла в господарстві на 9,9%, в галузі рослинництва – на 12,1%, в тваринництві продуктивність праці зменшилась на 0,4%.

Оберненим показником продуктивності праці є трудомісткість продукції, що означає: скільки часу затрачається на виробництво одиниці продукції? Отже, реально є можливість вести облік затрат часу по всьому асортименту продукції. Показник трудомісткості показує прямий зв'язок між обсягами виробництва будь-якої продукції та затратами праці.

Прийнято виділяти декілька видів трудомісткості: технологічну (включає затрати праці основних робітників); виробничу (включає затрати праці основних та допоміжних робітників); повна трудомісткість (складається із затрат праці всіх категорій працівників), трудомісткість обслуговування виробництва

(затрати праці допоміжного персоналу), трудомісткість управління виробництвом (затрати праці службовців).

Основними резервами скорочення затрат праці (зменшення трудомісткості продукції) та підвищення продуктивності праці в сільському господарстві та в

будь-яких інших галузях матеріального виробництва є реалізація на практиці досягнень науково-технічного прогресу, новітніх технологій, раціональна організація та мотивація праці, покращення якісного складу кадрів та їх конкурентоспроможність.

Висновки. Важливе значення для аналізу економіки підприємства має комплексна оцінка стану трудових ресурсів, яка може здійснюватись за системою коефіцієнтів (показників), що наведені в табл. 1.

Аналіз використання персоналу аграрного підприємства здійснюється системою натуральних показників та вартісних показників продуктивності праці. При цьому вихідними даними для їх обчислення слугують вартісні та натуральні обсяги виробництва продукції, виручка від реалізації продукції, чисельність персоналу, фактичні затрати часу тощо.

Оберненим показником продуктивності праці є трудомісткість продукції, тобто затрати часу на одиницю продукції. Трудомісткість показує прямий зв'язок між обсягами виробництва будь-якої сільськогосподарської продукції і затратами праці. Виділяють декілька видів трудомісткості: технологічну, виробничу, повну, трудомісткість обслуговування виробництва, а також трудомісткість управління виробництвом.

Джерела та література:

1. Величко О. В. Стратегія ефективного використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах / О. В. Величко // Економіка АПК. – 2011. – № 5. – С. 147-152.
2. Дієсперов В. С. Фактори продуктивності праці / В. С. Дієсперов, Л. Ф. Кондратенко // Економіка АПК. – 2003. – № 12. – С. 46-53.
3. Клокар О.О. Підвищення ефективності відтворення трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств / О. О. Клокар // Економіка АПК. – 2011. – № 10. – С. 112-115.
4. Лопатинський Ю. М. Фактори продуктивності сільськогосподарських підприємств / Ю. М. Лопатинський // Економіка АПК. – 2004. – № 11. – С. 93-102.
5. Мотивація та соціальний захист персоналу : монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. А. Г. Бабенка. – Дніпропетровськ : Дніпропетровська держ. фінансова академія, 2011. – 400 с.
6. Фролова Л. В. Экономика предприятия в структурно-логических схемах : учеб. пособие / Л. В. Фролова, А. А. Бакунов, А. В. Шаруга. – 3-е изд., доп. – Донецк : Дон ГУЭТ, 2005. – 173 с.

Бабкова Э.Г.

УДК 330.13:658.155

МОНИТОРИНГ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ

Постановка проблемы (актуальность). Важным вопросом организации финансово-экономического мониторинга является, наряду с целями и задачами, формами и структурными элементами, обоснование системы принципов (основных требований) его формирования и функционирования, создание концептуальной платформы для его использования в системе управления изменениями, в том числе, прибыли предприятий.

Анализ литературы. В научной литературе в большей мере разработаны принципы проведения мониторинга в рамках экологических исследований, где выделяются требования развития (открытости для развития), управления, целостности, информационной открытости, оперативности и др. [2]. Некоторые из этих принципов являются специфическими, ибо, например, полная информационная открытость в экономических системах невозможна, так как значительная часть информации является конфиденциальной, имеет приватный характер, разглашение ее неправомерно, может принести убыток компании.

Целью данной статьи является, исходя из накопленного опыта, формирование системы принципов мониторинга в социально-экономических структурах, обоснование направлений его использования, в том числе, в системе управления прибылью предприятий.

Изложение основного материала. Наряду с принципами формирования и функционирования мониторинга в естественных науках, в общественных науках выделяются собственные принципы его осуществления. Обобщение литературных источников позволяет предложить следующую систему основных требований проведения мониторинга социально-экономических явлений и процессов:

– принцип системного подхода к организации мониторинга социально-экономических систем предполагает рассмотрение того или иного конкретного процесса, во-первых, во взаимосвязи с другими, во-вторых, в комплексной проработке всех вопросов, начиная от наблюдения и анализа до разработки прогноза и конкретных рекомендаций;

– требование развития определяется необходимостью изменения системы мониторинга, по мере трансформаций социально-экономических систем и изучаемых процессов, вследствие изменения совокупности внутренних и внешних факторов;

– целостность системы мониторинга определяется необходимой совокупностью информационных подсистем, которые формируются, исходя из конкретной целевой функции, и предназначены для