

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту в галузях АПК

ДИПЛОМНА РОБОТА

за темою: «Управління використанням виробничого потенціалу
підприємства» (на прикладі ПП «Карла Маркса-2»
Путивльського району Сумська область)

Студентки 6-го курсу факультету ЕІМ
групи МО1401-м
Спеціальності «Менеджмент організацій та
адміністрування»
Савченко Катерини Анатоліївни

Керівник дипломної роботи
к.е.н, доцент, Киричок Олена Валеріївна

Завідувач кафедри:
к.е.н., доцент, Дубовик Світлана Григорівна

Суми – 2015

Зміст

1. Теоретичні основи управління виробничим потенціалом сільськогосподарських підприємств.
 - 1.1. Потенціал підприємства: сутність, класифікація, елементи.
 - 1.2. Сутність виробничого потенціалу підприємства.
 - 1.3. Оцінка виробничого потенціалу.
 - 1.4. Характеристика основних підходів до управління виробничим потенціалом.
2. Загальна оцінка виробничого потенціалу ПП «Карла Маркса-2».
 - 2.1. Коротка організаційно-економічна характеристика господарства.
 - 2.2. Організаційна структура і структура управління підприємства.
 - 2.3. Аналіз сучасного стану складових елементів виробничого потенціалу ПП «Карла Маркса-2».
 - 2.4. Оцінка та аналіз виробничого потенціалу підприємства.
3. Шляхи підвищення економічної ефективності виробничого потенціалу на підприємстві.
 - 3.1. Еколого-економічні передумови використання ресурсів у аграрному секторі.
 - 3.2. Методи покращення екологічного стану елементів виробничого потенціалу підприємства.
 - 3.3. Підвищення економічної ефективності ПП «Карла маркса-2» шляхом впровадження екологічної технології вирощування сільськогосподарських культур.
 - 3.4. Доцільність введення екологозберігаючих технологій землі на ПП «Карла Маркса-2»

Список використаної літератури

1. Теоретичні основи управління виробничим потенціалом сільськогосподарських підприємств

1.1 Потенціал підприємства: сутність, класифікація, елементи

В умовах ринку, що характеризуються нестабільністю попиту і пропозиції, цін на товари і фактори виробництва, жорстокою конкуренцією й іншими макроекономічними і мікроекономічними факторами, однією з головних задач керівництва підприємства є формування та оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, тобто його потенціалу. Це викликано необхідністю забезпечити ефективне функціонування на ринку і зміцнення конкурентної позиції [7, с. 7].

Проблемам потенціалу підприємства було присвячено багато публікацій, особливо в кінці 70-х та на початку 80-х років. Більшість піднятих проблем стосувалися визначення потенціалу підприємства, його складових, видових проявів. У більшості робіт відзначається важливість визначення проблем оцінки потенціалу та вказується на існування значних розходжень у методичних підходах до його оцінювання.

Тлумаченню потенціалу, як економічної категорії, присвятили свої праці чимало вітчизняних економістів, зокрема: Афанасьєва М.В., Бачевський Б.Є., Должанський І.З., Дорошенко Ю.О., Лапін Є.В., Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І., Краснокутська Н.С. Розробки цих авторів адаптовані до умов ринкової трансформації економіки України [10, с. 6].

Так, наприклад, Н. С. Краснокутська розглядає потенціал підприємства як можливості системи ресурсів і компетенцію підприємства створювати результат для зацікавлених осіб за допомогою реалізації бізнес-процесів [8, с. 7]. Тоді як П. А. Фоміна і М. К. Старовойтова характеризують потенціал як засоби, запаси, джерела, що є у наявності і здатні бути мобілізовані, призведені у дію, використані для досягнення визначених цілей,

виконання плану, рішення певної задачі, задоволення потреб суспільства; можливості окремої особи, суспільства, держави у визначеній області [11].

Термін “потенціал” у своєму етимологічному значенні походить від латинського слова “potentia” й означає “приховані можливості”, які у господарській практиці завдяки праці можуть стати реальністю [2, с. 5]. Відповідно до визначення Великого економічного словника потенціал як економічна категорія становить наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого [3].

Існує трактування змісту категорії “потенціал” як джерела можливостей, коштів, запасу, які можуть бути приведені у дію і використані для вирішення якого-небудь завдання або досягнення певної мети [5, с. 12]. Останні вітчизняні розробки у цьому напрямку також пов’язують зміст категорії “потенціал” з терміном “можливості”. Так, виробничий потенціал трактується як величина, що характеризує номінальні потенційні можливості підприємства на відміну від традиційного підходу, що використовує максимальні величини показників виробничих характеристик об’єктів [4, с. 14].

Пізніші роботи трактують потенціал підприємства як здатність підприємства до подальшої його діяльності, що базується на тих ресурсах, якими воно володіє. Цю здатність підприємство реалізує, використовуючи резерви. Таким чином, потенційні можливості підприємства визначаються наявністю ресурсів і можливістю використання резервів [12, с. 10].

Таким чином, у сучасному трактуванні часто використовують терміни “ресурс” і “резерв”, при цьому потенціал визначають як сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, переважно економічних, безпосередньо пов’язаних з функціонуванням виробництва й прискоренням науково-технічного прогресу [6, с. 54].

У вітчизняній економічній літературі термін «потенціал» у широкому значенні трактується як можливості, сили, запаси та засоби, які можуть бути використані, або як рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність

засобів, необхідних для будь-чого [9, с. 7]. За кордоном же потенціал розглядають здебільшого як ресурс, але не відносно окремого підприємства, а відносно країни, регіону (військовий, промисловий, природний) [1, с. 43].

У сучасній ринковій економіці поняття “потенціал” набуло дещо абстрактного змісту, зокрема, багато вчених схилиються до думки, що потенціал – це те, що є у наявності плюс те, що може бути залучене і використане у майбутньому для виробництва максимального обсягу продукції чи надання послуг.

Так, під потенціалом підприємства у широкому значенні розуміють сукупність доступних ресурсів (трудових, матеріальних, нематеріальних, фінансових тощо), та здатність його співпрацівників й менеджерів до використання ресурсів з метою створення товарів та послуг й отримання прибутку, достатнього для продовження діяльності.

Основний смисл поняття «потенціал підприємства» полягає в інтегральному відображенні поточних й майбутніх можливостей економічної системи трансформувати ресурси за допомогою властивих персоналові підприємницьких здатностей в економічні блага, максимально задовольняючи корпоративні та суспільні інтереси. Таким чином, потенціал підприємства – це складна, динамічна, поліструктурна система. Потенціал підприємства характеризується чотирма головними ознаками:

1. Потенціал підприємства визначається його реальними можливостями у тій чи іншій сфері соціально-економічної діяльності, причому не тільки реалізованими, але й нереалізованими за будь-яких причин.
2. Можливості будь-якого підприємства у більшості залежать від наявності ресурсів та резервів (економічних, соціальних), які не залучені до виробництва. Тому потенціал підприємства характеризується також і певним обсягом ресурсів, як залучених у виробництво, так і не залучених, але підготовлених до використання.
3. Потенціал підприємства визначається не стільки наявними можливостями, але й навичками різноманітних категорій персоналу щодо його використання

з метою виробництва товарів, здійснення робіт (послуг), отримання максимального прибутку й забезпечення ефективного функціонування й стійкого розвитку виробничо-комерційної системи.

4. Рівень і результати реалізації потенціалу підприємства (обсяг виробленої продукції або отриманого прибутку) також визначаються формою підприємництва й адекватної їй організаційною структурою [9, с. 9-11].

Узагальнюючи розглянуті трактування поняття «потенціал», можна запропонувати загальну класифікацію видів потенціалу за різноманітними ознаками, представлену на рис. 1.1 (додаток А).

В економічній літературі розглядаються різноманітні підходи до визначення структури потенціалу підприємства. Загалом, до елементів потенціалу підприємства можна віднести все, що пов'язано з функціонуванням та розвитком підприємства. На рисунку 1.2 запропонована структура потенціалу підприємства з урахуванням його об'єктивних та суб'єктивних складників (додаток Б).

Об'єктивні складники, пов'язані з матеріально-речовою формою потенціалу підприємства, споживаються й відтворюються у тій чи іншій формі у процесі функціонування [9, с. 19].

До об'єктних складових потенціалу підприємства відносяться:

- виробничий потенціал;
- інноваційний потенціал (характеризує здатності підприємства в сфері розробки та впровадження інновацій);
- фінансовий потенціал;
- потенціал відтворення;
- інформаційний потенціал;
- інфраструктурний потенціал [7, с. 16].

Виробничий потенціал – явні й приховані можливості підприємства відносно залучення і використання факторів виробництва для випуску максимально можливого обсягу продукції (послуг). Його потрібно також сприймати як

сукупність ресурсів, які ще функціонують та здатні виробляти певний обсяг продукції [9, с. 20]. До його складу входять:

- потенціал землі та природно-кліматичні умови – можливості підприємства використовувати сукупні природні багатства у господарській діяльності;
- потенціал основних фондів – наявні та скриті можливості основних фондів, які формують техніко-технологічний базис виробничої потужності підприємства;
- потенціал оборотних фондів – це частина виробничого капіталу підприємства у вигляді певної сукупності предметів праці (сировини, конструкційних матеріалів, палива, енергії та різних допоміжних матеріалів), які перебувають у виробничих запасах, незавершеному виробництві, напівфабрикатах власного виготовлення і витратах майбутніх періодів;
- потенціал нематеріальних активів – сукупність можливостей підприємства використовувати права на нові чи наявні продукти інтелектуальної праці в господарському процесі з метою реалізації корпоративних інтересів на засаді задоволення суспільних потреб;
- потенціал технологічного персоналу – здатність робітників виробляти різні продукти, надавати послуги чи виконувати роботи. [9, с. 20].

Інноваційний потенціал – сукупні можливості підприємства відносно генерації, сприйняття та впровадження нових (радикальних і модифікованих) ідей для його системного технічного, організаційного й управлінського поновлення [9, с. 20]. Інноваційний потенціал характеризує здатності підприємства в сфері розробки та впровадження інновацій [7, с. 16].

Фінансовий потенціал – обсяг власних, позикових і залучених фінансових ресурсів підприємства, якими воно може розпоряджатися для здійснення поточних та перспективних витрат.

Головним складником фінансового потенціалу є інвестиційний, який являє собою наявні та приховані можливості підприємства для здійснення простого й розширеного відтворення [7, с. 20-21].

Відтворення потенціалу підприємства – це процес безперервного поновлення усіх його складових елементів. Як відомо, в залежності від особливостей відтворювальних процесів розрізняють просте та розширене відтворення.

Просте відтворення потенціалу підприємства здійснюється в його незмінних обсягах для поновлення споживаних факторів виробництва і забезпечення безперервності його функціонування.

Розширене відтворення потенціалу підприємства передбачає кількісний та якісний розвиток виробничих факторів та інших складових потенціалу, які забезпечують більш високу результативність його діяльності [19].

На основі викладеного, під потенціалом відтворення слід розуміти сукупність матеріально-технічних, нематеріальних, фінансових та інших ресурсів капіталу, які знаходяться у розпорядженні підприємства або можуть бути додатково залучені й використані для простого чи розширеного відтворення факторів виробництва й інших складників потенціалу підприємства [9, с. 20].

Потенціал відтворення характеризує можливості діючої системи формування та відновлення основних фондів із забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності продукції підприємства [7, с. 16].

Інформаційний потенціал є найважливішим складником технічно-технологічної й управлінської бази сучасних підприємств і являє собою єдність організаційно-технічних й інформаційних можливостей, які забезпечують підготовку й прийняття управлінських рішень і впливають на характер (специфіку) виробництва шляхом збирання, зберігання, обробки й розповсюдження інформаційних ресурсів [9, с. 21-22]. Інформаційний потенціал характеризує можливості створеної інформаційної бази

гарантувати своєчасне та повне насичення підприємства достовірною вхідною, вихідною, нормативно-довідковою, оперативною інформацією для прийняття рішень у процесі господарської діяльності підприємства та досягнення цілей його розвитку [7, с. 16].

Інфраструктурний потенціал – збалансовані з потребами виробництва можливості цехів, господарств та служб забезпечити необхідні умови для діяльності основних підрозділів підприємства й задоволення соціальних потреб персоналу [9, с. 22]. Інфраструктурний потенціал (характеризує привабливість місця розташування підприємства з погляду розвитку ринкової інфраструктури, транспортних комунікацій і інших факторів) [7, с. 16].

Суб'єктивні складники пов'язані із суспільною формою їх виявлення. Вони не споживаються, а складають передумови, загальноекономічні, загальногосподарські і соціальні фактори раціонального споживання об'єктивних складників [9, с. 20].

До суб'єктних складових потенціалу підприємства відносяться:

- науково-технічний потенціал;
- маркетинговий потенціал;
- потенціал організаційної структури управління;
- кадровий (трудовий) потенціал;
- управлінський потенціал [7, с. 17].

Науково-технічний потенціал – узагальнююча характеристика рівня наукового забезпечення виробництва (наука, техніка, технологія, інженерна справа, виробничий досвід, можливості і ресурси, у тому числі науково-технічні кадри, які наявні у розпорядженні підприємства для вирішення науково-технічних проблем) [9, с. 20]. Науково-технічний потенціал (характеризує здатності працівників підприємства здійснювати наукові дослідження та розробки, спрямовані на удосконалювання виробничих і технологічних процесів, диференціацію видів продукції) [7, с. 17].

Маркетинговий потенціал – це властивість підприємства систематизовано і планомірно спрямовувати усі свої функції (визначення потреб та попиту,

організація виробництва, продаж і післяпродажне обслуговування) на задоволення потреб споживачів та використання потенційних ринків збуту. У структурі маркетингового потенціалу окремо виділяють логістичний потенціал.

Логістичний потенціал підприємства можна визначити як максимальну продуктивність системно інтегрованих підрозділів, які охоплюють усі види діяльності з пересування у просторі й руху у часі персоналу – перевезення співпрацівників, розміщення їх у службових приміщеннях; перевезення відповідно до графіку роботи матеріалів і готових виробів – транспортування, складування, зберігання, сортування та перерозподіл; енергетичних й інформаційних потоків – передача, обробка, зберігання й трансформація [9, с. 21].

Потенціал організаційної структури управління – це загальнокорпоративний управлінський (формальний і неформальний) механізм функціонування підприємства, який втілює в собі рівень організації функціональних елементів системи і характер взаємозв'язків між ними [9, с. 21]. Потенціал організаційної структури управління (характеризує можливості сформованої організаційної структури управління забезпечувати високий рівень ефективності функціонування підприємства в умовах мінливості зовнішнього середовища) [7, с. 17-18].

Трудовий потенціал — це персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Дане поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо узятото працівника, так і їхньої сукупності, що необхідно для активізації людського фактора, та, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість у розвитку особистого і уречевленого факторів виробництва [9, с. 21]. Кадровий потенціал (сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати ефективне функціонування організації) [7, с. 18].

Управлінський потенціал – це навички й властивості керівників усіх рівнів управління з формування, організації, створення належних умов для

функціонування і розвитку соціально-економічної системи підприємства. У загальному вигляді він є інтеграцією функціонально-структурних і нематеріальних елементів [9, с. 21]. Управлінський потенціал (сукупність здібностей і можливостей системи управління забезпечувати досягнення стратегічних цілей діяльності) [7, с. 18].

Основу економічного потенціалу підприємства складає виробничий потенціал, що являє собою систему взаємозалежних елементів, що виконують різні функції в процесі забезпечення випуску продукції і досягнення інших цілей розвитку підприємства.

1.2 Сутність виробничого потенціалу підприємства

Виробничий потенціал є важливою функціональною складовою потенціалу підприємства в цілому. Деякі вчені ототожнюють його з усім потенціалом. Виробничий потенціал акумулює в собі значну частку потенціалу підприємства. При відсутності виробничого потенціалу немає потреби і в маркетинговому, трудовому або інноваційному потенціалах. Однак, те ж саме можна сказати й про інші види потенціалів [18, с. 241].

Одним з перших виробничий потенціал як економічну категорію, розкрив А.І. Анчишкін. На його думку для виробничого потенціалу характерними є «виробничі ресурси, їх об'єм, структура, технічний рівень та якість...». При цьому під виробничими ресурсами він розуміє засоби виробництва, трудові ресурси, а також природні ресурси, залучені в економічний оборот. Цей, так званий, «ресурсний» підхід характерний для більш ранніх досліджень виробничого потенціалу, які мали місце у 70-80 роках ХХ століття.

На початку 80-х рр. ХХ ст. виникла необхідність зв'язку виробничого потенціалу з розміром кінцевого показника, який відображає результати його виробництва. Такий підхід отримав назву ресурсно-результативного та визначав виробничий потенціал як сукупність ресурсів, здатних виробляти певну кількість матеріальних благ [17, с.100].

Дослідженням питання сутності виробничого потенціалу займалися ряд вітчизняних вчених-економістів. Так, Іщук С.О. зазначає, що «виробничий потенціал – це складна, організована, динамічна система, яка формується з множин елементів, що перебувають у взаємозв'язку та взаємодії і виконують різні функції в процесі виготовлення продукції необхідної кількості та якості в терміни, визначені ринком» [16, с. 49].

Должанський І.З. тлумачить виробничий потенціал «як той обсяг робіт у наведених одиницях виміру витрат праці (нормо-годин), що може бути виконаний протягом деякого періоду часу основними виробничими працівниками на базі наявних виробничих фондів й оптимальній організації праці й виробництва» [15, с. 147].

Добикіна О.К. визначає виробничий потенціал як «здатність виробничої системи виробляти матеріальні блага, використовуючи ресурси виробництва» [14, с. 26].

Лапін Є.В. під виробничим потенціалом підприємства розуміє кількісний і якісний склад матеріальних і нематеріальних ресурсів, що забезпечують отримання максимальної економічної вигоди при найбільш повному їхньому використанні за часом і продуктивністю [21, с. 176].

Неможливість дати єдине визначення і трактування виробничого потенціалу пояснюється його складністю як економічної категорії.

На сьогоднішній день існує три підходи до визначення виробничого потенціалу:

- ресурсний підхід – саме ресурси визначають можливості та потенціал підприємства;
- функціональний підхід – види діяльності підприємства визначають його потенціал;
- інституціональний підхід – потенціал підприємства характеризують здібності і можливості персоналу, що визначаються його інтелектуальними і морально-етичними

якостями, а особливо накопиченим досвідом, знаннями та кваліфікацією [8].

Таким чином, виробничий потенціал визначається як сукупність засобів, предметів праці та інформації, що використовується або може бути використана працівниками підприємства під час реалізації їх трудового потенціалу для досягнення ефективного функціонування суб'єкта господарювання. Тобто, до складу виробничого потенціалу необхідно включати основні засоби, оборотні кошти, нематеріальні активи, трудовий потенціал (в сукупності створюють ресурсний потенціал) та інформацію.

Такий вибір складових обґрунтований тим, що будь-яке використання виробничого потенціалу підприємства неможливе без наявності сировинної бази, засобів виробництва, інформації, предметів праці та участі персоналу.

Для ефективного управління виробничим потенціалом необхідно чітко визначити його складові (рис.1.3).

Технічний потенціал підприємства формують його основні засоби. Під терміном «основні засоби» слід розуміти засоби праці, які беруть участь у процесі виробництва тривалий час, зберігаючи при цьому свою натуральну форму, і вартість яких переноситься на новостворений продукт поступово частинами, в міру їх зносу, а інша частина постійно зменшуючись, що фіксується у засобах виробництва до завершення строку служба [29].

Відповідно до ПБО 7, до основних засобів належать земельні ділянки, будівлі, споруди, обладнання, транспортні засоби, капітальні затрати на поліпшення земель, інструменти, прилади, інвентар, робоча та продуктивна худоба, багаторічні насадження та інші основні засоби.

Матеріально-сировинну складову виробничого потенціалу підприємства становлять предмети праці разом із залишками грошей на банківських рахунках, що в своїй сукупності являє оборотні кошти підприємства.

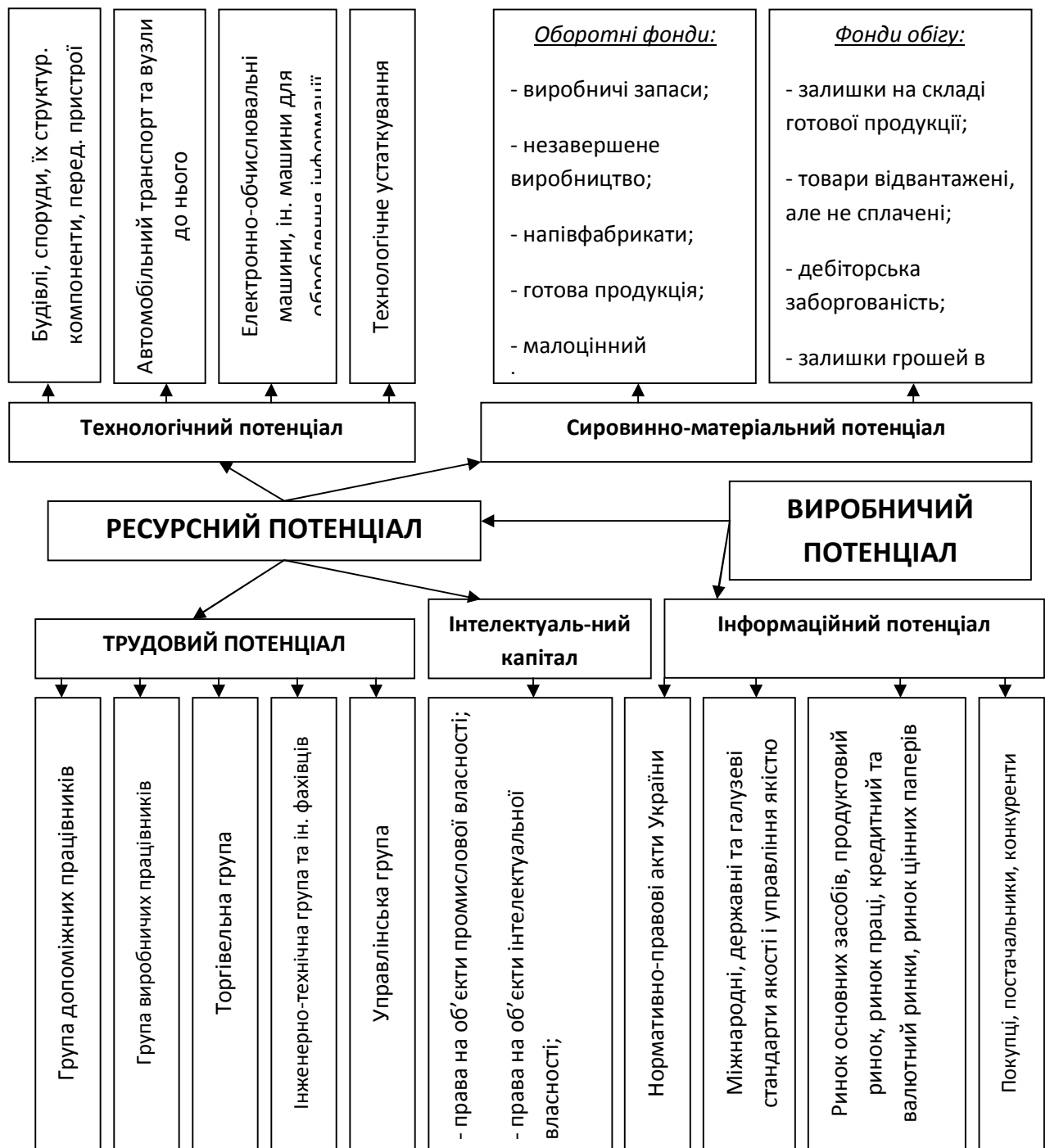


Рис. 1.3. Склад виробничого потенціалу підприємства [20]

Особливої уваги заслуговує така складова виробничого потенціалу як трудовий потенціал. В Україні офіційного визнання термін «трудовий потенціал» набув в 1999 р. з прийняттям Указу Президента «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» [30]. Згідно даного нормативно-правового акту трудовий потенціал визначається сукупною чисельністю громадян працездатного віку, які за

певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність. Дане визначення трудового потенціалу розкриває лише ресурсну частину змісту досліджуваної категорії, не враховуючи особливості видозміни та реалізації можливостей, закладених в змісті поняття потенціал.

Новойтенко І.В. визначає трудовий потенціал як синтез інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі здійснення трудової діяльності, і використовується або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності [31].

Не менш важливим елементом виробничого потенціалу підприємства є інтелектуальний капітал підприємства, що представлений нематеріальними активами. Нематеріальні активи являють собою немонетарні активи, які не мають матеріальної форми, можуть бути ідентифіковані і утримуються з метою використання більше року (або одного операційного циклу) для виробництва, торгівлі, з адміністративною метою або надання в оренду іншим особам.

Найбільш специфічною складовою виробничого потенціалу є інформація. Службова інформація – інформація про фінансову діяльність, господарську діяльність (яка не пов'язана з секретами виробництва, введенням новацій та ноу-хау, розробкою стратегії розвитку, веденням переговорів, розробкою та впровадженням нових технологій) та внутрішньослужбову діяльність установи, її посадових, службових осіб та кореспонденцію, які пов'язані з процесом прийняття рішень та передують їх прийняттю. Службова інформація є службовою таємницею та належить до конфіденційної інформації.

Всі елементи виробничого потенціалу служать одній загальній меті, яка стоїть перед підприємством, — виготовленню конкурентоспроможної продукції [13, с. 67].

Загалом, виробничий потенціал підприємства являє собою систему взаємозалежних елементів, що виконують різні функції в процесі забезпечення випуску продукції і досягнення інших цілей розвитку підприємства. Відмітними рисами виробничого потенціалу підприємства можна назвати наступні:

1. Цілісність виробничого потенціалу - всі елементи потенціалу служать загальній меті, що стоїть перед системою. Цілісність потенціалу забезпечується реалізацією в процесі управління його формуванням і використанням наступних принципів: спільності і єдності цільової функції для виробничого потенціалу і кожного його елементу, спільності критеріїв ефективності функціонування і розвитку елементів і самого потенціалу в цілому.
2. Складність виробничого потенціалу - наявність декількох складових елементів, кожен з яких являє собою сукупність окремих частин. Наприклад, виробничий потенціал підприємства містить у собі основні виробничі фонди, що серед інших елементів містять робочі машини й обладнання, у свою чергу, основне технологічне обладнання. Крім того, у системі існують зворотні матеріально-виробничі й інформаційні зв'язки між елементами потенціалу.
3. Взаємозамінність виробничого потенціалу, альтернативність його елементів. Але її не слід розуміти чисто механічно, хоча в її основі і лежать технічні і технологічні особливості виробництва.
4. Взаємозв'язок і взаємодія елементів виробничого потенціалу - якісний і кількісний взаємозв'язок, виражений мірою відповідності і співвідношення речовинних, особистих і нематеріальних факторів виробництва. Інтегральна дія елементів наводить на думку про наявність структур

виробничого потенціалу, розмірних його мінімальній і максимальній віддачі. Стає зрозумілим, що поліпшенням тільки одного елемента неможливо домогтися істотного росту віддачі виробничого потенціалу. Найвища віддача потенціалу можлива тільки при одночасній модернізації всіх його елементів.

5. Здатність виробничого потенціалу до сприйняття як елемент новітніх досягнень науково-технічного прогресу. При цьому виробництва з більш високою науково-технічною ємністю більш ефективні і мають більш широкі перспективи розвитку.
6. Гнучкість виробничого потенціалу - можливості переорієнтації виробничої системи на випуск нової продукції, використання інших видів матеріалів і т.д., без корінної зміни його матеріально-технічної бази. Вимога до підвищення гнучкості виробничого потенціалу особливо актуальна в умовах нестабільності ринкової обстановки, зростання коливань обсягу і структури попиту, різкого прискорення темпів науково-технічного прогресу в промисловому виробництві.
7. Класовий характер виробничого потенціалу. Цим значною мірою визначаються його масштаби і структура. Так, цілі модернізації виробництва полягають у бажанні капіталу піти від рішення соціальних проблем, одержати нове стабільне джерело надприбутку, ефективний засіб тиску на робітничий клас і знаряддя боротьби з профспілками.
8. Потужність виробничого потенціалу - кількісну оцінку продуктивної здатності потенціалу підприємства. Потужність потенціалу відбиває місце конкретного господарського підрозділу в галузевому і народногосподарському потенціалах. Вона служить важливою сполучною ланкою між виробничим

потенціалом, науково-технічним і економічним потенціалом суспільства.

Усі характерні риси виробничого потенціалу підприємства можна класифікувати за наступними ознаками: внутрішні засоби й особливості структури, якісні характеристики, соціально-економічні відмінності. До структурних особливостей варто віднести цілісність, складність, взаємозамінність елементів, їхній взаємозв'язок і взаємодію. Якісними характеристиками можна вважати здатність елементів потенціалу до сприйняття досягнення науково-технічного прогресу, гнучкість, потужність економічного потенціалу. Соціально-економічні відмінності полягають у класовому характері і здатності мати потужність [9, с. 22-25].

Проаналізувавши наявні підходи до визначення виробничого потенціалу підприємства, ми дійшли висновку, що позиції науковців схиляються або до ресурсної концепції, або до результатної [22, 8, 21]. Дещо нестандартний підхід запропоновано Должанським І.З., Загорною Т.О., Удалих О.О. Вони запропонували визначати виробничий потенціал як технічно, організаційно, економічно й соціально обґрунтовану норму ефективного робочого часу основного виробничого персоналу підприємства за певний період календарного часу [22, с. 147]. Тобто сутність виробничого потенціалу вони зводять до обсягу робіт у наведених одиницях виміру праці, що може бути виконана протягом деякого періоду часу на базі наявних виробничих фондів. Виходячи із зробленого припущення, вони розглядають виробничий потенціал як функцію виду (1):

$$P=f(\Phi_t, R, \phi), \quad (1.1)$$

де P – виробничий потенціал в нормо-годинах за рік;

Φ_t – нормативний річний фонд робочого часу, години;

R – чисельність основних робітників, чол.;

ϕ – рівень ефективності їхньої праці і її фондоозброєності, частки одиниці.

1.3 Оцінка виробничого потенціалу підприємства

Для оцінки виробничого потенціалу підприємства використовують такі основні підходи: ресурсний, процесно-орієнтовний, витратний. При цьому розраховують систему показників стану і ефективності використання основних засобів [32; с. 115].

Відповідно до класифікації основних підходів до оцінки показники стану й ефективності використання основних засобів можна об'єднати в три групи, які характеризують: 1) забезпечення підприємства основними засобами; 2) стан основних засобів; 3) ефективність використання основних засобів.

До показників, які характеризують забезпеченість підприємства основними засобами і використовуються при застосуванні ресурсного підходу, належать: фондомісткість, фондоозброєність, коефіцієнт реальної вартості основних виробничих засобів у майні підприємства [33; с. 86].

Фондомісткість є величиною зворотною до фондовіддачі. Цей показник дає можливість визначити вартість основних засобів на одну гривню виробленої продукції і характеризує забезпеченість підприємства основними засобами. За нормальних умов фондовіддача повинна мати тенденцію до збільшення, а фондомісткість - до зменшення.

Процесно-орієнтовний підхід розрахований на визначення та підтримання умов нормального перебігу виробничого процесу. Необхідними умовами нормального перебігу виробничого процесу на підприємстві є: підтримання у робочому стані машин та устаткування; своєчасне забезпечення робочих місць сировиною, матеріалами, інструментами; живлення агрегатів енергією, виконання транспортних операцій. На підприємстві для позначення всіх цих процесів у сукупності використовується поняття — система технічного обслуговування виробництва [33, с. 89].

Коефіцієнт реальної вартості основних виробничих засобів у майні підприємства визначається як відношення вартості основних виробничих засобів (за вирахуванням суми їхнього зносу) до вартості майна підприємства.

Якщо коефіцієнт реальної вартості основних виробничих засобів у майні підприємства сягає критичної позначки (0,2 - 0,3), то реальний виробничий потенціал підприємства буде низьким і треба терміново шукати кошти для виправлення становища.

Стан основних виробничих засобів характеризують через такі коефіцієнти: зносу основних засобів; придатності; оновлення; вибуття (приросту) основних засобів [34; с. 64].

Коефіцієнт зносу характеризує частку вартості основних засобів, що її списано на витрати виробництва в попередніх періодах. Коефіцієнт зносу визначається відношенням суми зносу основних засобів до балансової вартості основних засобів.

$$K_z = Z_o / \Phi_k \quad (1.2)$$

де K_z - коефіцієнт зносу основних засобів;

Z_o - сума зносу основних засобів;

Φ_k - балансова вартість основних засобів.

Показник зносу основних засобів може визначатись також у відсотках на початок і на кінець звітного періоду і дає змогу оцінити стан основних засобів.

Коефіцієнт придатності основних засобів розраховується за формулами:

$$K_p = 1 - K_z \text{ або } K_p = 100\% - K_z \quad (1.3)$$

де K_p - коефіцієнт придатності основних засобів;

K_z - коефіцієнт зносу основних засобів.

Коефіцієнт придатності показує, яка частина основних засобів придатна для експлуатації в процесі господарської діяльності.

Коефіцієнти оновлення та вибуття розраховуються за формулами:

$$K_o = \Phi_y / \Phi_k \quad (1.4)$$

$$K_v = \Phi_v / \Phi_k \quad (1.5)$$

де K_o - коефіцієнт оновлення основних засобів;

Φ_y - вартість введених основних засобів за звітний період;

K_v - коефіцієнт вибуття основних засобів;

Фв - вартість виведених основних засобів за звітний період;

Фк - балансова вартість основних виробничих засобів.

Коефіцієнт оновлення основних засобів характеризує інтенсивність введення в дію нових основних засобів. Він показує частку введених основних засобів за визначений період у загальній вартості основних засобів на кінець звітного періоду.

Коефіцієнт вибуття показує інтенсивність вибуття основних засобів, тобто ступінь вибуття тих основних засобів, які або морально застаріли, або зношені й непридатні для дальшого використання. Позитивною в діяльності підприємства є ситуація, коли вартість введених у дію основних засобів перевищує вартість вибутих основних засобів. Для цього розраховується коефіцієнт приросту основних засобів.

$$K_p = (\Phi_y - \Phi_v) / \Phi_k, \quad (1.6)$$

де Кр - коефіцієнт приросту основних засобів;

Фу - вартість уведених основних виробничих засобів;

Фв - вартість виведених основних виробничих засобів;

Фк - балансова вартість основних виробничих засобів.

До показників, які характеризують ефективність використання основних засобів і використовуються при витратному підході, належать: фондівіддача, рентабельність основних засобів, сума прибутку на одну гривню основних засобів.

Найбільш загальним показником, який характеризує ефективність використання основних засобів, є фондівіддача.

$$F_v = V_p / \Phi_k \quad (1.7)$$

де Фв - фондівіддача основних засобів;

Вп - вартість виробленої продукції за звітний період;

Фк - балансова вартість основних засобів на кінець звітного періоду.

Виробничий потенціал підприємства оцінюється в абсолютних показниках у вартісному виразі та в відносних показниках економічної ефективності.

Відносним показником ефективності використання основних засобів є рентабельність. Цей показник визначається за формулою:

$$Рф = (Пз/Фк) * 100\% \quad (1.8)$$

де Рф - рентабельність основних засобів;

Пз - загальний прибуток за звітний період;

Фк - балансова вартість основних засобів на кінець звітного періоду.

Абсолютним показником ефективності використання основних засобів є сума прибутку на одну гривню основних засобів.

У вартісному виразі виробничий потенціал дає комплексне уявлення про можливості сукупних ресурсів в виробничому процесі та визначається на засадах оцінки абсолютних показників вартості потенціалу підприємства.

Вартість виробничого потенціалу підприємства визначається як сума вартості фондового потенціалу, потенціалів нематеріальних активів та технологічного персоналу [35, с .41]:

$$ВП = ФП + ОП + НП + ПТП \quad (1.9)$$

де: ВП - виробничий потенціал; ФП - фондовий потенціал; ОП - потенціал оборотних фондів; НП - потенціал нематеріальних активів; ПТП - потенціал технологічного персоналу

Методи оцінки вартості виробничого потенціалу підприємства показані на рис. 1.4.



Рис. 1.4. Методи оцінки вартості виробничого потенціалу підприємства [10, с. 84]

Оцінка показників ефективності виробничого потенціалу виконується за умов впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу.

Показники економічної ефективності виробничого потенціалу визначають його продуктивність і побудовані на засадах методики оцінки показників продуктивності виробництва підприємства.

Оцінка економічної ефективності виробничого потенціалу виконується на основі показників [36, с. 26]:

- продуктивність загального капіталу підприємства;
- продуктивність основного капіталу (віддача основного капіталу);
- продуктивність оборотного капіталу (віддача оборотного капіталу);
- продуктивність фонду заробітної плати (віддача фонду заробітної плати);
- загальна продуктивність поточних витрат (собівартість);

- продуктивність амортизаційних відрахувань;
- продуктивність матеріальних затрат;
- продуктивність затрат заробітної плати.
- ресурсоємність продукції (капіталоємність продукції);
- капіталоємність продукції за основним капіталом;
- капіталоємність продукції за оборотним капіталом;
- капіталоємність продукції за фондом заробітної плати;
- затратоємність продукції (затрати на 1 гривню товарної продукції);
- амортиоємність продукції;
- матеріалоємність продукції;
- зарплатоємність продукції.

Оцінка економічної ефективності виробничого потенціалу виконується на функціональному рівні управління за умов стратегій соціально-економічного розвитку підприємства (рис.1.5).

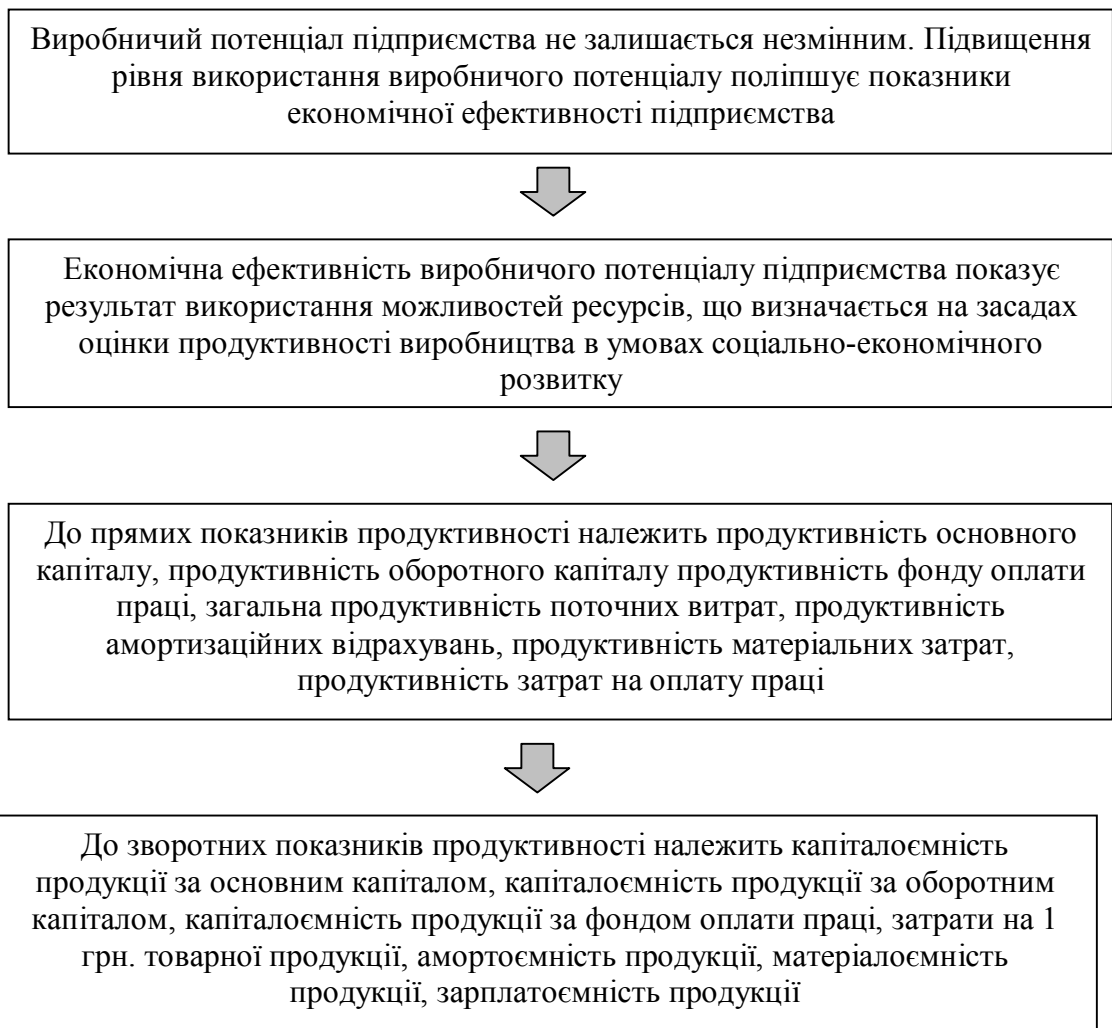


Рис. 1.5. Ефективність виробничого потенціалу підприємства [10, с. 86]

1.4 Характеристика основних підходів до управління виробничим потенціалом підприємства

Залежно від рівня і мети досліджень виробничий потенціал поділяється за рівнями управління, включаючи галузевий, регіональний, виробничо-господарської структури (об'єднання, підприємство). Управління виробничим потенціалом підприємства здійснюється на макрорівні – на рівні держави і макрорівні – на рівні підприємства (рис. 1.6).



Рис. 1.6. Функції управління виробничим потенціалом

Аналіз законодавства України засвідчить, що на макрорівні функції управління виробничим потенціалом здійснюють законодавчі та виконавчі органи державної влади, які полягають в: плануванні і формуванні розміру і якості трудового потенціалу – високорозвиненої інтелектуальної, здорової психофізіологічної та активної особистісної складових трудового потенціалу; розробкою амортизаційної політики, спрямованої на відтворення основних засобів, стимулюванні ефективного розподілу трудового потенціалу між підприємствами шляхом розвитку співробітництва між закладами освіти і науки та підприємствами, підприємствами та Державною службою зайнятості для більш ефективного розподілу трудового потенціалу між територіальними одиницями і підприємствами різних галузей; проведенні контролю за відтворенням трудового потенціалу шляхом аудиту підприємств

щодо оплати праці в розмірі не менше ніж затверджений Бюджетом мінімальний, щодо дотримання обов'язкового державного страхування від тимчасової втрати працездатності, нещасних випадків на виробництві, шляхом обліку чисельності і структури населення за ступенем працездатності; фінансування розвитку освіти, науки, культури, мистецтва з метою забезпечення розвитку якісних характеристик трудового потенціалу.

В наш час функції управління виробничим потенціалом підприємства на макрорівні виконують працівники апарату управління на чолі з керівником підприємства.

Ефективне використання виробничого потенціалу підприємства залежить від функціонування механізму управління ним. Під механізмом управління виробничим потенціалом підприємства розуміється сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, спрямованих на досягнення ефективності його використання.

Під процесом управління виробничим потенціалом розуміється планування, організацію та контроль використання всіх його складових, а також розподіл працівників по виробничим ланкам відповідно до їх рівня підготовки та освітньо-кваліфікаційного рівня, мотивація до повного розкриття їх трудового потенціалу.

Під прийомами управління виробничим потенціалом підприємства розкривається сукупність інструментів, що використовують в процесі управління ним: систему нарахування амортизації, систему постачання сировини та збуту готової продукції, систему мотивації персоналу. Корпоративні правила поведінки. Правила внутрішнього трудового розпорядку, Правила роботи з дебіторами, організаційну структуру управління, політику підприємства щодо фінансування використання та розвитку трудового потенціалу.

Економісти підраховали, що значення впливу місця знаходження компанії на ефективність управління підприємством вимірюється 4 %; впливу підгалузі, в якій функціонує підприємство і умови, що існують в країні для цієї підгалузі

вимірюється 42 %; інші 54 % успіху залежать від вибору менеджерами методів і способів управління. Отже, ефективність використання виробничого потенціалу підприємства на 96 % залежить від функціонування системи управління ним як на рівні держави, галузі, так і на рівні підприємства.

Одним з індикаторів ефективності управління виробничим потенціалом є конкурентне середовище: конкуренція безпосередньо впливає на впровадження якісного менеджменту, адже чим вища загроза витіснення з ринку, тим більш якісний менеджмент буде використовувати компанія для уникнення цієї загрози.

Для ефективного управління виробничим потенціалом слід застосовувати наступні напрями підвищення ефективності його використання.

Інтенсивні напрями підвищення ефективності використання технічного потенціалу:

- технічне переозброєння підприємства;
- механізація і автоматизація виробництва;
- удосконалення технологічних процесів;
- скорочення тривалості виробничого циклу;
- застосування прогресивних форм організації виробництва і праці.

Екстенсивні напрями підвищення ефективності використання основних засобів полягають в скороченні простоїв устаткування, підвищенні коефіцієнту змінності роботи устаткування, зменшенні кількості непрацюючого устаткування.

Один із способів підвищення ефективності використання матеріально-сировинного потенціалу є економія оборотного капіталу. Економія оборотних коштів може відбуватись шляхом підвищення його оборотності за рахунок удосконалювання керування запасами. Оскільки підприємство вкладає кошти в створення запасів, то формування їх оптимальної структури дозволить скоротити складські витрати.

Однак, слід враховувати, що великий запас готової продукції (зв'язаний з передбачуваним обсягом продажів) скорочує можливість утворення дефіциту продукції при занадто високому попиті на неї.

Отже, напрямки прискорення обертання оборотних коштів на етапі формування виробничих запасів:

1. Створення оптимальних розмірів виробничих запасів.
2. Застосування при купівлі принципу оптимального співвідношення ціни і якості.
3. Використання раціональних схем постачання матеріальних ресурсів.

У сфері виробництва напрями підвищення ефективності використання оборотних коштів полягають в необхідності:

1. Скорочення тривалості виробничого процесу.
2. Впровадження прогресивних ресурсозберігаючих технологій.
3. Економічне використання матеріальних ресурсів.

Удосконалення маркетингової діяльності підприємства, стимулювання збуту продукції, ефективне управління дебіторською заборгованістю призводять до економії обігових коштів у сфері обігу.

Серед чинників, що призведуть до підвищення ефективності використання трудового потенціалу слід виокремити: створення відповідного морально-психологічного клімату в колективі; моральне заохочення працюючих; поліпшення системи підготовки і перепідготовки персоналу, удосконалення систем оплати праці; застосування систем участі робітників у прибутках, введення та освоєння нових виробництв.

Під управлінням виробничим потенціалом підприємства пропонуємо розуміти сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, спрямованих на досягнення ефективності його використання.

2. Загальна оцінка виробничого потенціалу ПП «Карла Маркса-2»

2.1. Коротка організаційно-економічна характеристика господарства

ПП «Карла Маркса-2» розміщене в центральній частині Путивльського району Сумської області. Генеральним директором є Шаповалов М.Ф, головним бухгалтером - Челядін І.Г. Приватне підприємство було створене у 2007 році в с. Князівка (нині - с. Мінаково).

На території господарства розміщені такі населені пункти: Сиромяткіно, Сахарово, Плаксіно, Мінакове, Нові Гончари, Старі Гончари, Ширяєво. Центральна садиба господарства знаходиться в с. Мінаково. Відстань від центральної садиби до районного центру м. Путивль – 3 км, до найближчої залізничної станції Путивль – 22 км.

Головний офіс знаходиться за адресою: Сумська обл., Путивльський р-н, с. Мінаково, вул. Жовтнева 9, 41543.

ПП «Карла Маркса» є юридичною особою за Законодавством України, має відокремлене майно, може від свого імені набувати майнових та особистих не майнових прав; може бути позивачем і відповідачем у суді, а також в арбітражному та третейських судах; має свою печатку, може відкривати розрахунковий та інші, в тому числі валютні рахунки в банківських установах; може мати свій фірмовий товарний знак; та інші реквізити.

Метою діяльності ПП «Карла Маркса» – є консолідація зусиль його членів по створенню і розвитку конкурентноздатного, високоефективного сільськогосподарського підприємства, задоволення їх матеріальних, соціальних і культурних потреб, формування ринкової виробничої інфраструктури в сільській місцевості.

Головним завданням діяльності ПП «Карла Маркса-2» є підвищення рівня соціально – економічного розвитку підприємства при постійному нарощуванні виробництва продукції та за рахунок застосування прогресивних технологій, ефективного використання землі і основних

засобів виробництва, високого рівня організації виробництва та підвищення продуктивності праці.

Предметом діяльності ПП «Карла Маркса» є:

- ведення сільськогосподарського товарного виробництва, оренда для цих цілей землі чи майна;
- виробництво та реалізація на території та за межами України високоякісної сільськогосподарської продукції, а також спорідненої продукції, продукції переробки, споживчих товарів, організація власної мережі реалізації продукції.

Для здійснення статутної діяльності ПП «Карла Маркса-2» володіє, користується земельною ділянкою, права і обов'язки щодо якої регулюються чинним Законодавством України та укладеними договорами чи угодами з органами влади, фізичними та юридичними особами.

ПП «Карла Маркса-2» знаходиться в другому агро-кліматичному районі Сумської області, який характеризується помірним кліматом з теплим літом, за значної кількості вологи, і не дуже холодною зимою з відлигами.

Гідротермічний коефіцієнт за період з $t^0 - + 10^0$ С складає 1,1-1,2. Найхолодніший місяць – січень, найтепліший – липень.

Зима сніжна, характеризується нестійкою погодою. Висота снігового покриву досягає 22см. Максимальна глибина промерзання ґрунту на рівних ділянках досягає 135см, мінімальна 15 см, середня 88 см. Найнижча температура на глибині вузла куціння досягає в окремі роки -17° С, що нерідко призводить до загибелі озимих. Середньо багаторічна довгота періоду із стійким сніжним покривом складає 100 днів. Сніготанення розпочинається в середині березня і довгота його складає 16-20 днів. Танення по всьому горизонту настає приблизно через 13-20 днів після того як зійде сніг. Рельєф землекористування господарства не однорідний і досить складний. Найбільш розповсюдженими на території господарства з ґрунтів – чорноземи типові і їх змиті різновидності, залягають на міжбалкових

водорозділах і схилах балок. Опідзолені ґрунти займають меншу площу, проте є переважно орними, оскільки мають наступні показники вмісту гумусу (що неодмінно важливо для отримання гарного врожаю):

- Світлосірі мало і середньозмиті, вміст гумусу 1,7 - 2,5 %;
- Темносірі опідзолені ґрунти мало і середньо змиті, вміст гумусу 2,6-3 %;
- Чорноземи опідзолені мало змиті, вміст гумусу - 2,8 %;
- Чорноземи опідзолені середньо змиті, вміст гумусу - 2,3 %;
- Чорноземи опідзолені сильно змиті, вміст гумусу - 1,5 %.

Кількість, розміри і розміщення полів сівозмін, робочих ділянок та інших елементів організації території складають умови для найкращої організації виробничих процесів за високого рівня механізації польових робіт, правильної організації праці, зменшення непродуктивних переїздів.

Між населеними пунктами на території господарства є дороги з твердим покриттям. Крім того в господарстві є виїзд на дорогу міжобласного значення Путивль-Суми і міждержавного значення Путивль - також із твердим покриттям.

Основною продукцією, що вирощується на підприємстві є: серед зернових та зернобобових – озима пшениця та яра пшениця гречка та кукурудза (на зерно); серед інших культур – соя, ріпак озимий та ріпак ярий.

Основні показники та результати діяльності підприємства протягом 2010-2014 років, наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Динаміка основних показників та результатів діяльності ПП «Карла Маркса-2» за 2010-2014 рр.

Показники	Роки					Відхилення у % 2014 р. до 2010 р.
	2010	2011	2012	2013	2014	
Площа с.-г. угідь, які знаходяться у використанні господарства, га	8574	9250	11857,3	11387,1	11387,1	132,81
у т.ч. ріллі	8574	9250	11857,3	11387,1	11387,1	132,81
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	19214	32474	42767	46406	110857	576,95
Середньорічна кількість працівників, с. - г., чол.	80	103	102	96	129	161,25
Дохід (виручка) від реалізації товарів, робіт, послуг, тис. грн.	8960	6101	18681	10946	46291	516,64
Валова продукція в співставних цінах 2010 р., тис. грн.	20962	54590	73030	77568	77403	369,25

Дані з таблиці 2.1. свідчать про те, що за період протягом 2010-2014 років, площа с.-г. угідь збільшилась на 32,81%. Відповідно такі ж зміни спостерігаються і у зміні обсягів ріллі, оскільки всі 100% орендованих земель підлягають під вирощування с.-г. культур.

Середньорічна вартість основних виробничих фондів протягом досліджуваного періоду збільшилась майже в 6 разів, зокрема, за рахунок щорічного введення нових виробничих машин та обладнання, транспортних засобів тощо.

Середньорічна кількість працівників у 2014 році, порівняно з 2010 роком, зросла на 61,25% (або 49 осіб), що пов'язано зі збільшенням обсягів виробництва продукції на підприємстві за досліджуваний період.

Позитивною є і тенденція до зростання показника виручки від реалізації продукції протягом 5-ти років. Так, дохід від реалізації товарів у 2014 році зріс більш ніж у 5 разів, відносно 2010 року. Це, звичайно, є позитивними і можна зробити висновок про ефективність реалізації продукції ПП «Карла Маркса-2».

Основним засобом виробництва в сільському господарстві виступає земля, тому для початку необхідно розглянути і проаналізувати зміни складу земельного фонду і використання сільськогосподарських угідь.

Зміни в землекористуванні і господарському землеустрої підприємства можна прослідити в динаміці за період 2010-2014 рр. по таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Динаміка складу та структури землекористування підприємства за 2010-2014 рр.

Види угідь	Роки					В
	2010	2011	2012	2013	2014	

	S, га	Питома вага, %	S, га	Питома вага, %	S, га	Питома вага, %	S, га	Питома вага, %	S, га	Питома вага, %	
Всього с.-г. угідь	857 4	100	925 0	100	1185 7	100	11857	100	1138 7	100	2813
в т.ч. рілля	857 4	100	925 0	100	1185 7	100	11857	100	1138 7	100	2813
інші угіддя	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
в т. ч. взято в оренду	857 4	100	925 0	100	1185 7	100	11857	100	1138 7	100	2813

Розрахунки показали, що за 2010 – 2014 рр. величина с.-г. угідь збільшилась на 2813 га. При цьому, на протязі всього періоду дослідження, рілля займає 100 % питомої ваги структури земельного фонду господарства. Отже її загальний обсяг також збільшився на 2813 га

Аналізуючи інтенсивність використання земельного фонду по % розораності можна відмітити, що земля використовується з максимальною інтенсивністю, оскільки питома вага площі с.-г. угідь в загальній площі становить 100%.

Слід відзначити, що весь обсяг земельних угідь, якими користується підприємством, використовується на правах оренди. Проте ПП «Карла Маркса-2» не має у користуванні таких угідь як сади, ліси та багаторічні насадження.

Підприємством приділяється значна увага збереженню земельного фонду, оскільки здійснюється комплекс антиерозійних заходів, існує система раціональних сівозмін, саме тому в останні роки склад та структура землекористування має постійний характер, адже земельні фонди

використовуються з максимальною ефективністю та підтримуються на належному рівні.

Щоб проаналізувати ефективність використання земель розглянемо урожайність сільськогосподарських культур в ПП «Карла Маркса-2» за п'ять останніх років (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Урожайність сільськогосподарських культур ПП «Карла Маркса-2» ц/га

Види продукції	Роки					Відхилення 2014 р. до 2010 р., %
	2010	2011	2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6	7
пшениця озима	35,00	44,10	58,20	52,19	64,14	183,26
пшениця яра	30,12	32,13	41,22	34,31	45,31	150,43
жито	20,82	-	-	-	-	-
Продовження таблиці 2.3						
1	2	3	4	5	6	7
гречка	8,35	20,00	10,83	9,14	-	-
кукурудза на зерно	-	109,74	91,65	87,04	109,90	-
ячмінь ярий	28,39	-	-	-	-	-
інші зернові та зернобобові	3,33	11,21	-	-	-	-
соя	11,29	26,32	19,85	22,70	19,90	176,26
ріпак озимий	-	21,31	32,67	28,89	31,72	-
ріпак ярий	15,25	26,04	19,03	19,35	19,34	124,76

Як бачимо з таблиці 2.3. урожайність (станом на 2014 рік) збільшилась майже по всіх групах рослин, які вирощуються на підприємстві. Так, найбільшого приросту урожайності за 5 років зазнали такі культури як: озима пшениця (підвищилась на 83,26 %), соя (збільшилась на 76,26 %) та яра пшениця

(зростання на 50,43 %). Підвищення урожайності ріпаку ярого у 2010-2014 рр. склало близько 25% . В свою чергу, такі культури як жито та ячмінь ярий вирощувались на підприємстві до 2010 року включно, отже про зміну їх динаміки говорити немає сенсу. Відтак на зміну цим культурам, підприємство стало вирощувати інші, зокрема: кукурудза на зерно із коливанням показника її урожайності на протязі 2011-2014 рр. (приріст склав лише 0,15 %), та стабільним зростанням цього ж показника для ріпака озимого протягом цього ж періоду (зростання урожайності на 48,85%).

І хоча в основному такі дані цілком задовільні – господарство повинно працювати над удосконаленням технологій посіву та вирощування сільськогосподарських культур.

Динаміку зміни урожайності культур на підприємстві у 2010-2014 роках відобразимо на графіку (рис. 2.1.).

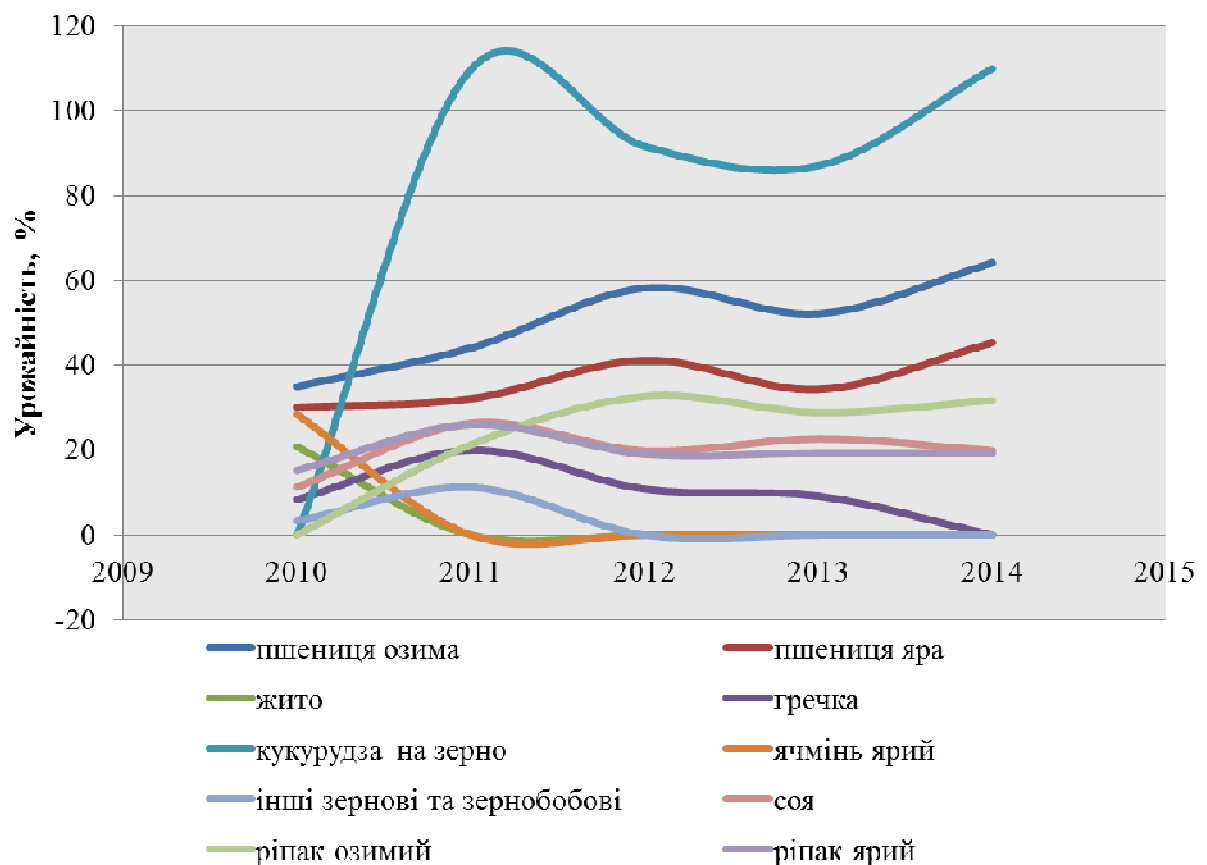


Рис. 2.1. Динаміку зміни урожайності культур на підприємстві у 2010-2014 рр.

Для більш конкретного відображення виробничого напрямку галузевої структури ПП «Карла Маркса-2», необхідно визначити його спеціалізацію за допомоги структури товарної продукції (таблиця 2.4, додаток В).

Проаналізувавши склад та структуру товарної продукції можна відмітити, що найбільша питома вага по середнім даним за 5 років у структурі товарної продукції належить групі зернових та зернобобових і становить 55,34% від загальної продукції по підприємству, зокрема на озиму пшеницю припадає більше 26,5% питомої ваги товарної продукції. Близько 24% товарної продукції становить соя.

Отже, беручи до уваги середні показники за 5 років, можемо вважати підприємство як господарство з різко вираженою зерною спеціалізацією (оскільки частка зернових у загальній продукції становить 55,34 %) з розвинутим виробництвом сої (в середньому 23,96%). Ця спеціалізація повністю відповідає природно-кліматичним умовам, в яких знаходиться ПП «Карла Маркса-2».

Проаналізувавши динаміку основних видів товарної продукції можна зазначити, що відбувся процес поглиблення зернової спеціалізації у 2014 р. порівняно з 2010 р. на 7,41%, а порівняно з минулим (2013 р.) роком збільшилась на 20,8%; проте відбулось скорочення виробництва сої у 2014 р. порівняно з 2010 р. на 25,53%, та порівняно з минулим (2013 р.) роком знизилось на 22,16%.

Однак, станом на 2014 рік, слід відзначити новоскладену тенденцію у структурі товарної продукції – зокрема, спостерігається стрімке зростання обсягів виробництва та реалізації озимого ріпаку. Так, якщо у 2010 році дана культура не вирощувалася на підприємстві взагалі, то уже через рік (2011р.) вона займала більше ніж 1/10 частину всієї виробленої продукції, а станом на 2014 р. – частка озимого ріпаку в загальній структурі товарної продукції склала більше $\frac{1}{4}$ частини (близько 25,11%). Тобто, ця культура є перспективною для економічної діяльності підприємства, і в подальшому може змінити спеціалізацію досліджуваного господарства.

Отже, важливо зазначити, що динаміка основних видів товарної продукції має досить коливаючий характер.

Також слід звернути увагу на те, що ПП «Карла Маркса-2» взагалі не займалося виробництвом продукції тваринництва, а лише збільшило виробництво продукції рослинництва у 2014 р.

Достатня забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення об'єму виробництва продукції, а від підвищення ефективності їх використання залежить об'єм і своєчасність виконання робіт, ефективність використання всіх наявних ресурсів. Саме тому важливо також провести аналіз трудових ресурсів, інформацію про які можемо прослідкувати за даними таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка чисельності робітників та ефективність їх використання

Показники	Роки					Відхилення 2014 р. до 2010 р., %
	2010	2011	2012	2013	2014	
1. Середньорічна чисельність працівників, всього, чол.	80	103	102	96	129	161,25
2. Відпрацьовано 1 робітником днів, в середньому по господарству	252	232	308	253	179	70,76
3. Коефіцієнт використання фонду робочого часу	0,959	0,958	0,981	0,503	0,965	100,57

4. Вироблено ВП на 1 середньорічного робітника, тис. грн.	262,03	530,00	715,98	808,00	600,03	228,99
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Проаналізувавши зміну чисельності робітників в цілому по господарству можна відмітити, що середньорічна чисельність у 2014 р. в порівнянні з 2010 р. збільшенням на 49 осіб (або 61,25%), що було спричинено розширенням штату, зокрема, з причини збільшення виробничих потужностей та обсягів виробленої продукції, а отже, виникла необхідність у залученні додаткових кадрів як у виробничий процес, так і в управлінські структури.

Протягом досліджуваного періоду на підприємстві спостерігається зменшення відпрацьованих одним робітником днів за рік загалом на 73 дні (або на 29,24%), що є виправданим та логічним у випадку збільшення середньорічної кількості працюючих. Проте існує тенденція до зростання обсягів валової продукції в розрахунку на 1 робітника більше, ніж вдвічі (на 338 тис. грн.). Тобто на підприємстві трудові ресурси використовуються досить ефективно, що підтверджує коефіцієнт використання фонду робочого часу, який на протязі 2010-2014 рр. зріс лише на 0,57 %.

Фінансовий стан підприємства, конкурентоспроможність його продукції на ринку залежать також від ефективності використання основних засобів.

Основні фонди (засоби) являють собою частину виробничих фондів у вигляді сукупності засобів праці, які беруть участь у процесі виробництва протягом тривалого періоду, зберігаючи при цьому свою натуральну форму і властивості, а також переносячи свою вартість на вартість готового продукту частинами, у міру спрацьовування.

Наявність і ефективність використання основних засобів на підприємстві, що досліджується, наведені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Забезпеченість та ефективність використання основних виробничих фондів на підприємстві

Показники	Роки					Відхилення, +/-	Темпи росту, %
	2010	2011	2012	2013	2014		
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Обсяг валової продукції (у співставних цінах 2010 р.), тис. грн.	20962	54590	73030	77568	77403	56441	369,25
2. Середньорічна вартість основних фондів, тис. грн.	19214	32474	42767	46406	110857	91643	576,97
3. Середньорічна вартість виробничого обладнання, тис. грн.	16171	27039	32662	33975	72518	56347	448,44
4. Питома вага активної частини у вартості основних фондів, %	84	83	76	73	65	-19	x
5. Середньооблікова чисельність, осіб	80	103	102	96	129	49	161,25
6. Валовий прибутку, тис. грн.	8960	6101	18681	10946	46291	37331	516,66
Продовження таблиці 2.6							
1	2	3	4	5	6	7	8
7. Фондомісткість, тис. грн.	0,92	0,59	0,59	0,60	1,43	0,52	156,25
8. Фондовіддача,	1,09	1,68	1,71	1,67	0,70	-0,39	64,00

тис. грн.							
9. Фондоозброєність, тис. грн.	240,17	315,28	419,28	483,39	859,35	619,18	357,81
10. Рентабельність основних фондів, %	0,47	0,19	0,44	0,24	0,42	-0,05	x

Основними показниками, що характеризують ефективність використання основних фондів є фондovіддача, фондомісткість і фондоозброєність.

Фондовіддача показує, яка сума валового доходу припадає на 1 грн. вартості основних виробничих фондів. За даними табл. 2.6. можна сказати, що показник фондovіддачі основних виробничих фондів в 2014 р. в порівнянні з 2010 р. зменшився на 0,39 грн. (або 36 %) і склав 0,70 грн. Тобто на 1 грн. основних коштів припадає 0,70 грн. товарної продукції в 2014 р.

Фондомісткість характеризує, яка частка вартості основних виробничих фондів припадає на 1 грн. валового доходу підприємства. Цей показник обернений до фондovіддачі. На досліджуваному підприємстві фондомісткість основних фондів в 2014 р. в порівнянні з 2010 р. збільшилась на 0,52 грн. (або 56,25 %) і становить 1,43 грн. Це означає, що на 1 грн. товарної продукції припадає 1,43 грн.

Фондоозброєність відбиває ступінь озброєності фондами одного робітника і показує, яка частка загальної вартості основних фондів підприємства припадає на одного середньооблікового працівника. Фондоозброєність за період 2010-2014 рр. збільшилась на 619,18 тис. грн./чол., тобто більше ніж у 3,5 рази, так як середньорічна вартість основних виробничих фондів збільшилася на 91643 тис. грн. в 2014 р. порівняно з 2010 р., чисельність персоналу також збільшилася на 49 чол. або на 62,25 %.

В цілому, слід зазначити, що ПП «Карла Маркса-2» станом на 2014 рік стало менш ефективно використовувати основні засоби, про що свідчить

зменшення фондівіддачі, при цьому збільшення показника фондоозброєності свідчать про добре забезпечення основними фондами, що сприятиме вчасному обробітку ґрунту та збиранню врожаю, які в майбутньому забезпечить максимальне отримання прибутку.

Жодне виробництво і реалізація не відбувається без витрат. Але для ефективної діяльності необхідно, щоб дохід перевищував витрати, тому що в іншому випадку фірму чекає занепад. Розглянемо структуру та динаміку елементів операційних витрат, наведену у таблиці 2.7 (додаток Д).

Аналізуючи наведені в таблиці 2.7 дані, можна сказати, що в структурі елементів операційних витрат за період 2010-2014 рр. відбулися суттєві зміни. Так, питома вага матеріальних витрат збільшилась більше ніж у 2,89 рази (або на 188, 63 %). Витрати на оплату праці в 2010 р. становили 801,2 тис. грн., а в 2014 р. - 10090,1 тис. грн. Їх питома вага в загальній сумі витрат збільшилась майже вдвічі. Кількість відрахувань на соціальні заходи в 2014 р. знизилась на 33,5 тис. грн. (або 1,8 %), порівняно з 2010 р.. Витрати на амортизацію зросли за цей же період на 386,6 тис. грн. (або 5,77%), а інші витрати знизилась на 287 тис. грн. (або на 0,34%).

За досліджуваний період сума операційних витрат збільшилась на 107537,1 тис. грн. і в 2014 р. досягла 240938,8 тис. грн..

Для більш повної характеристики підприємства розглянемо показники його фінансового стану (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

Показники фінансового стану ПП «Карла Маркса-2»

Показники	Роки	Абсолютне
-----------	------	-----------

	2010	2011	2012	2013	2014	відхилення (+-)
Виручка від реалізації, тис. грн.	31255	26468	130393	78101	138819	107564,00
Чистий прибуток/збиток, тис. грн.	-15000	-11967	6404	-26900	-99121	-84120,30
Кредиторська заборгованість, тис. грн.	4712	18373	15053	3225	212344	207631,40
Дебіторська заборгованість, тис. грн.	10178	22192	16741	25215	61253	51075,70
Коефіцієнт заборгованості (співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості)	0,46	0,83	0,90	0,13	3,47	3,00
Власний капітал	-28561	41060	34625	56440	108462	137022,50
Коефіцієнт рентабельності діяльності	-0,48	-0,45	0,05	-0,34	-0,71	-0,23
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0,53	-0,29	0,18	-0,48	-0,91	-1,44

Проаналізувавши дані таблиці 2.8., можна стверджувати, що протягом 2010-2014 років фінансовий стан є незадовільний, бо коефіцієнт рентабельності майже протягом усього періоду дослідження становив менше 0. Тобто

діяльність підприємства може бути визначена як неефективна, а підприємство – збиткове, бо коефіцієнт рентабельності діяльності менше 0,01 (окрім 2012 року), при цьому існує тенденція погіршення даного стану в майбутньому.

Коефіцієнт рентабельності власного капіталу має виражену тенденцію до зменшення, що підкріплюється зростаючим рівнем збитковості та характеризується зменшення стійкості підприємства. Таке підприємство втрачає позиції з точки зору інвестиційної привабливості до даного потенційних інвесторів.

Про збитковість ведення господарства на підприємстві свідчить збільшенням чистого збитку у 2014 р., порівняно з 2010 р. на 84120,30 тис. грн., проте на підприємстві існує тенденція до збільшення виручки від реалізації на 107564 тис. грн..

Збільшення кредиторської заборгованості у 2014 році до 212344 тис. грн., що на 207631,40 тис. грн. перевищує показник 2010 року свідчить про те, що підприємство все більше використовує позичковий капітал. Збільшення дебіторської заборгованості показує, що підприємство все менше залишає коштів в обороті. В свою чергу, коефіцієнт заборгованості вказує на зменшення частини позичених грошей в порівнянні з зайнятими, що не є негативним для підприємства.

Графічно показники рентабельності діяльності та власного капіталу представлені на рис. 2.2.

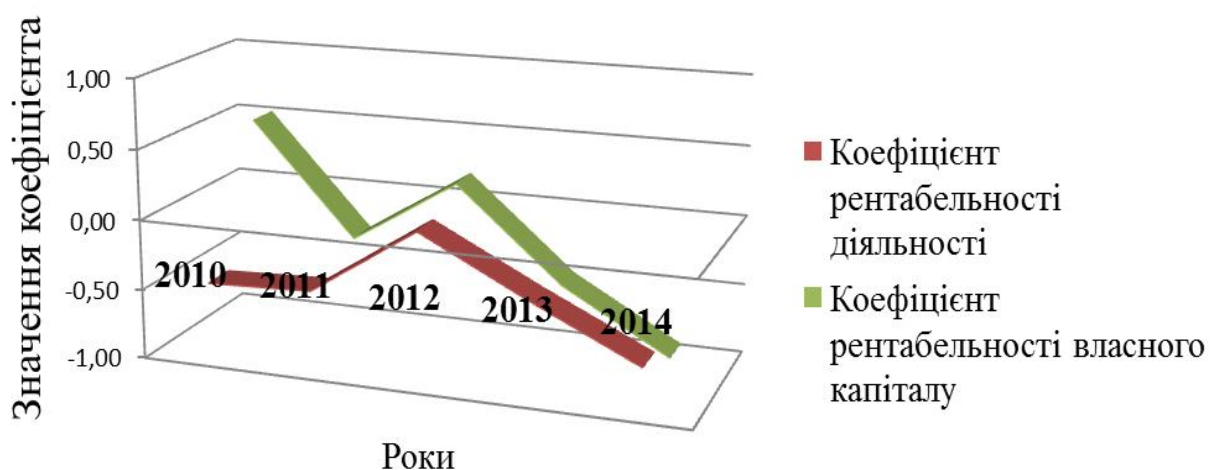


Рис. 2.2. Коефіцієнти рентабельності ПП «Карла Маркса-2» у 2010-2014 роках

Для визначення загальної характеристики використаємо зведену таблицю основних економічних показників (таблиця 2.9).

Розглянемо показники, які характеризують в цілому діяльність підприємства.

Таблиця 2.9.

Динаміка основних економічних показників

Показники	Роки					Відхилен ня у % 2014 р. до 2010 р.
	2010	2011	2012	2013	2014	
Валова продукція						
* на 100 га с.-г. угідь тис. грн.	244,49	590,16	615,91	654,18	679,75	278,03
* на 1 серед. річн. робітн. тис. грн.	262,03	530,00	715,98	808,00	600,03	228,99
* на 100 грн. ОВФ, тис. грн.	109,10	168,10	170,76	167,15	69,82	64,00

Товарна продукція						
* на 100 га с.-г. угідь тис. грн.	260,03	217,84	942,03	562,65	1054,74	405,62
* на 1 серед. річн. робітн. тис. грн.	278,69	195,63	1095,09	694,94	931,04	334,08
* на 100 грн. ОВФ, тис. грн.	116,04	62,05	261,18	143,76	108,34	93,37
Валовий прибуток						
* на 100 га с.-г. угідь тис. грн.	104,50	65,96	157,55	92,31	406,52	389,02
* на 1 серед. річн. робітн. тис. грн.	112,00	59,23	183,15	114,02	358,84	320,41
* на 100 грн. ОВФ, тис. грн.	46,63	18,79	43,68	23,59	41,76	89,55
Чистий прибуток/збиток						
* на 100 га с.-г. угідь тис. грн.	-174,95	-129,37	54,01	-226,86	-870,46	497,55
* на 1 серед. річн. робітн. тис. грн.	-187,50	-116,18	62,78	-280,21	-768,38	409,79
* на 100 грн. ОВФ, тис. грн.	-78,07	-36,85	14,97	-57,97	-89,41	114,53
Рівень сукупної рентабельності, %	-71,56	-21,92	8,77	-34,68	-128,06	х

Аналізуючи наведені дані таблиці 2.9, можемо констатувати той факт, що за останні роки на підприємстві спостерігається підвищення основних економічних показників діяльності.

Обсяг валової продукції (в співставних цінах 2010 р.) в 2014 р. в порівнянні з 2010 р. збільшився на 56441,28 тис. грн.; обсяг валової продукції на 100 га с.-г. угідь - на 435,26 тис. грн.; обсяг валової продукції на 1 робітника

збільшився на 338 тис. грн.; обсяг валової продукції на 100 грн. ОВФ зменшився на 39,28 тис. грн. Це свідчить про покращення ефективності використання землі, підвищення продуктивності праці, але при цьому зменшується ефективність використання фондів. В цілому ж по господарству спостерігається підвищення виробництва та покращення використання виробничих ресурсів.

Слід відзначити, що обсяг товарної продукції в 2010 р. становив 22294,9 тис. грн., а в 2014 р. 120104,4 тис. грн., тобто збільшився на 68192,66 тис. грн.. Це вплинуло на зміну економічних показників наступним чином: обсяг товарної продукції в розрахунку на 100 га с.-г. угідь збільшився – 794,71 тис. грн.; обсяг товарної продукції на 1 робітника також підвищився на 652,35 тис. грн.; а от обсяг товарної продукції на 100 грн. ОВФ знизився на 7,7 тис. грн.. Аналізуючи показник валового прибутку, бачимо його зменшення у 2014 р. в порівнянні з 2010 р. на 37331,3 тис. грн.; в розрахунку на 100 га с.-г. угідь ВП зменшився на - 47,6 тис. грн., на 1 робітника – також зменшився на 0,9 тис. грн.

Що стосується чистого прибутку, то в цілому по господарству він в 2014 р. зменшився у порівнянні з 2010 р. на 84120 тис. грн.. Так, в розрахунку на 100 га с.-г. угідь ЧП зменшився майже в 5 разів.; чистий прибуток на 1 робітника також зменшився у приблизно 4 рази, а на 100 грн. ОВФ зменшився на 14,53%.

Не менш важливим, ніж вже наведені, показником ефективності діяльності підприємства є рентабельність. Рентабельність визначає, скільки гривень прибутку отримано підприємством у результаті продажу продукції (робіт, послуг) на одну гривню виручки. Якщо рівень рентабельності продажів в 2010 році був на рівні -71,56 %, то в 2014 році цей показник становить - 128,06 %. Рентабельність має від'ємне значення за рахунок того, що чистий прибуток мав від'ємне значення. Це пояснюється тим, що в 2014 році збиток від реалізації збільшилася на -84120 тис. грн..

Графічне відображення динаміки основних економічних показників підприємства наведена на рис. 2.3.

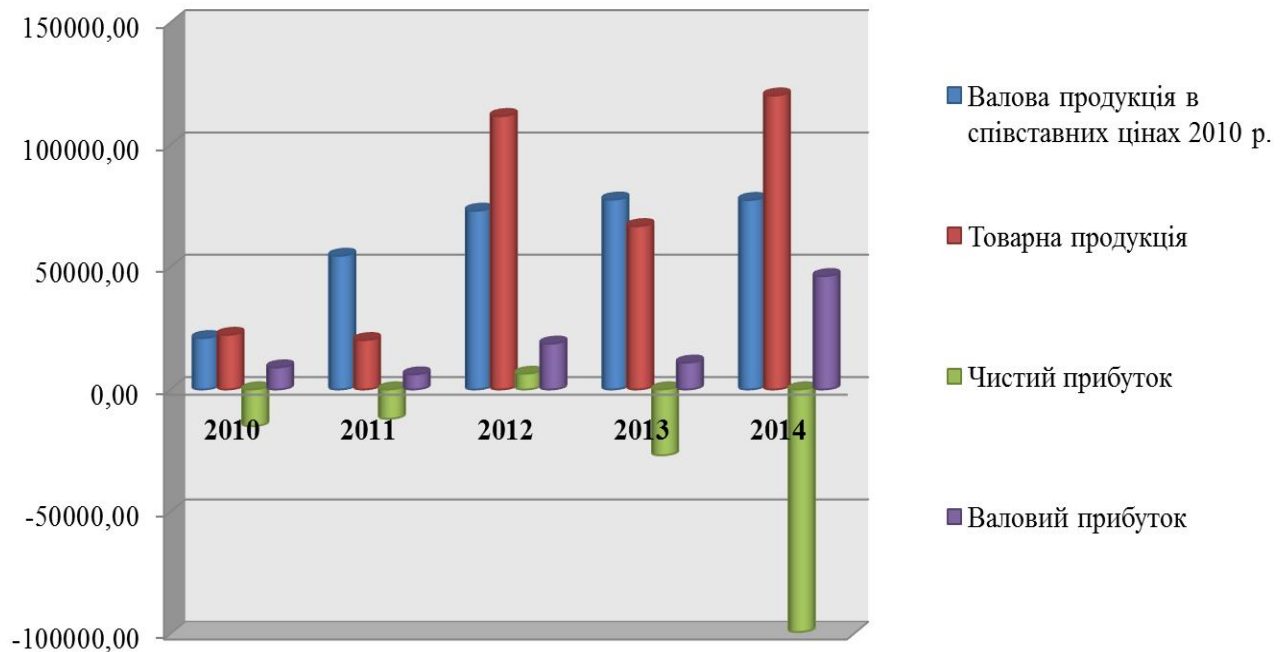


Рис. 2.3. Динаміка основних економічних показників ПП «Карла Маркса-2» протягом 2010-2014 рр.

Отримані результати дають можливість зробити висновок про значне зниження рентабельності (ефективності) діяльності підприємства.

2.2. Організаційна структура і структура управління підприємства

Організаційна структура являє собою сукупність виробничих ланок і впорядкованих потоків ресурсів у виробничій системі, а також органів управління та їх певний взаємозв'язок, які забезпечують досягнення стратегічних цілей підприємства.

Структура має тісні зв'язки з її елементами [37, с. 179; 38, с. 189]: ланками управління на кожному рівні, цілями, функціями, процесом управління, чисельним і професійно-кваліфікаційним складом працівників, ступенем централізації і децентралізації функцій управління, інформаційними зв'язками. В рамках організаційної структури відбувається рух потоків

інформації і прийняття управлінських рішень, у чому беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій і професійної спеціалізації.

Організаційна структура управління ПП «Карла Маркса-2» в своєму складі охоплює: генерального директора, заступника генерального директора, заступник генерального директора по безпеці, головного бухгалтера, головного економіста, головного інженера, головного агронома, завідуючих складами, начальника гаражу, інженера з охорони праці, спеціаліста по ІТ, бухгалтерів, механіка з експлуатації, агрономів ділянок.

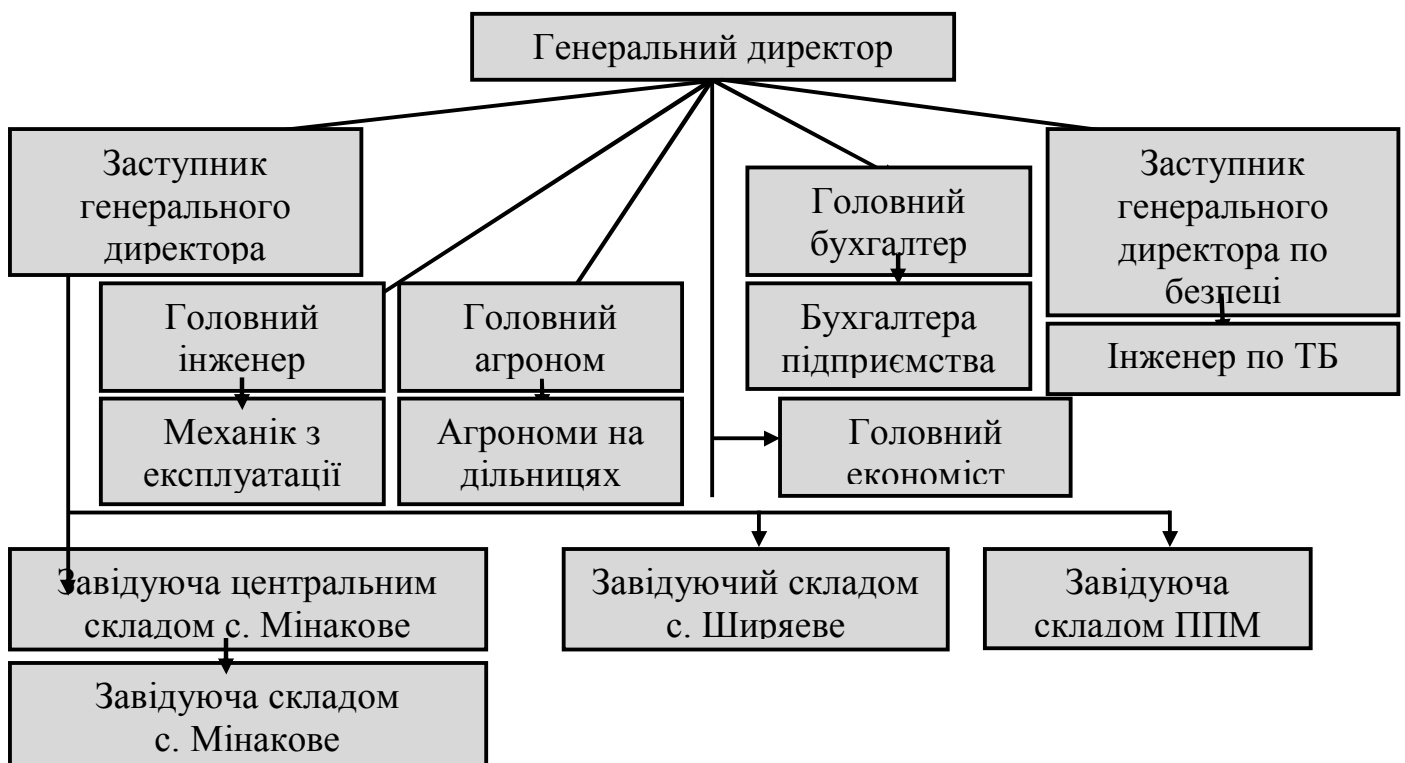


Рис. 2.4. Організаційна структура ПП «Карла Маркса-2»

Організаційна структура ПП «Карла Маркса-2» є лінійною та централізованою. Як бачимо з рис. 2.4. Очолює підприємство генеральний директор, якому на пряму підпорядковуються всі вітки управління підприємством: заступники генерального директора, головний бухгалтер, головний економіст, головний інженер, опосередковано генеральному директору підпорядковується структурні ланки організації. У безпосередньому розпорядженні директора перебуває також його штатний апарат, зокрема секретар, та юрисконсульт.

За кожним заступником закріплюються конкретні керівні функції. Один із заступників генерального директора керує діяльністю складів, зокрема через завідуючих цими складами. До основних обов'язків заступника входять: планування та організація діяльності робітників складу; складання плану роботи кожного із складів та контроль за їх своєчасним виконанням; забезпечення зв'язку між складами та іншими структурними підрозділами підприємства; складання звітів про виконану роботу та регулярне представлення результатів перед генеральним директором.

Заступник генерального директора по безпеці керує технічною підготовкою виробничо-господарської діяльності (здійснює контроль за дотриманням проектної, конструкторської і технологічної дисципліни, правил та норм з охорони праці, виробничої санітарії та пожежної безпеки, вимог природоохоронних, санітарних органів, а також органів, що здійснюють технічний нагляд); технічним станом підприємства; погоджує плани проведення інструктажів з техніки безпеки та контролює повне та своєчасне їх проведення; складає звіти про виконану роботу та регулярно звітує про виконану роботу перед генеральним директором.

На головних спеціалістів покладені також певні обов'язки, направлені на розробку плану роботи по підрозділу в кожній конкретній галузі, контроль за виконанням цих доручень та звітування за результати проведеної роботи перед вищим керівництвом. Таким чином:

- Головний бухгалтер - здійснює організацію бухгалтерського обліку господарсько-фінансової діяльності підприємства і контроль за економним використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів; організує облік грошових коштів, товарно-матеріальних цінностей та основних засобів, облік витрат виробництва та обігу, виконання робіт, а також фінансових, розрахункових і кредитних операцій. У підпорядкуванні в головного бухгалтера знаходиться 6 бухгалтерів. Вони виконують роботу по різних ділянках бухгалтерського обліку (облік основних засобів, витрат на

виробництво, реалізації продукції, розрахунки з постачальниками та замовниками). Здійснює прийом і контроль первинної документації по відповідним ділянках обліку, і готує їх до рахункової обробки. Відбиває в бухгалтерському обліку операції, пов'язані з рухом грошових коштів.

- Головний економіст керує процесами планування та фінансово-кредитною діяльністю; організацією оплати та матеріального стимулювання праці; відповідає за розробку економічної стратегії, впровадження прогресивних економічних ідей; розробляє заходи щодо підвищення продуктивності, ефективності та рентабельності виробництва, якості продукції, зниження собівартості, забезпечення зростання продуктивності праці, досягнення ефективних результатів за умов раціональних витрат матеріальних, трудових і фінансових ресурсів та організовує їх впровадження.
- Головний агроном займається плануванням та організацією всього технологічного процесу на виробництві; координує діяльність пов'язану з посівами, насадженнями, обробітком, внесенням хімікатів на посіви, збиранням урожаю, оцінкою якості урожаю; веде облік інформації та зведення оперативних даних (кількість оброблених гектарів, обсяг використаних хімічних речовин, насіння, добрив); проводить оцінку полів для визначення дати досягання культур, прийняття рішення щодо подальшої хімічної обробки або оцінювання потенційних втрат урожаю внаслідок несприятливих погодних умов/хвороб; контролює та навчає виробничий персонал по усіх технологічних процесах; планує і замовляє засоби захисту рослин та міңдобрив та інше.
- Головний інженер відповідає за технічну політику і напрями технічного розвитку підприємства: забезпечує необхідний рівень технічної підготовки виробництва та його постійне зростання; керує розробленням заходів щодо реконструкції та модернізації

підприємства, запобігання шкідливому впливу виробництва на навколишнє середовище, дбайливого використання природних ресурсів, створення сприятливих і безпечних умов праці і високої культури виробництва; організовує розроблення і виконання планів упровадження нової техніки і технології; забезпечує своєчасну підготовку технічної документації (креслень, специфікацій, технічних умов, технологічних карт тощо); організовує проведення наукових досліджень і експериментів, випробувань нової техніки і технології, а також роботу у сфері науково-технічної інформації, раціоналізації і винахідництва, розповсюдження передового виробничого досвіду; проводить роботу із захисту пріоритету впровадження науково-технічних рішень, підготовки матеріалів на їх патентування, отримання ліцензій та прав на інтелектуальну власність; організовує навчання та підвищення кваліфікації працівників і забезпечує постійне вдосконалення підготовки персоналу; керує діяльністю технічних служб підприємства, контролює результати їх роботи, стан трудової і виробничої дисципліни в підпорядкованих підрозділах.

– В обов'язки завідувача складом входить підпорядкування заступнику генерального директору і керування працівниками з приймання, зберігання та відпуску товарно-матеріальних цінностей на складі, по їх розміщенню з урахуванням найбільш раціонального використання складських приміщень; полегшення і прискорення пошуку необхідних матеріалів та інвентарю; організує проведення вантажно-розвантажувальних робіт на складі з дотриманням правил охорони праці, техніки безпеки; бере участь у проведенні інвентаризації товарно-матеріальних цінностей; стежить за відпуском готової продукції зі складу і прийомом сировини на склад.

Отже, апарат управління є мало чисельним, де функції управління закріплюються не за відділами чи бюро, а за посадовими особами. Функції економічної служби підприємства виконує бухгалтерський відділ.

Бухгалтерський відділ на підприємстві діє на основі положення про бухгалтерське відділення ПП «Карла Маркса-2», яке визначає завдання та функціональні обов'язки бухгалтерського відділу установи, повноваження її керівника - головного бухгалтера та вимоги до його професійно-кваліфікаційного рівня.

Існуюча організаційна структура підприємства в цілому достатньо ефективна, окремі керівники мають можливість контролювати безпосередньо виконання доручених завдань, одночасно здійснюючи зворотній зв'язок. Тому можна стверджувати, що організаційна структура підприємства є оптимальною і достатньо ефективною в існуючих умовах господарювання.

Прийняття одноосібних управлінських рішень на підприємстві здійснюється в межах компетенції окремого працівника адміністративного персоналу, такі рішення не потребують узгодження з вищим керівництвом. Це зазвичай оперативні з добре передбачуваними наслідками рішення.

Колегіальні рішення приймаються, відповідно, групою осіб на нарадах чи засіданнях і стосуються складних непередбачуваних ситуацій.

На підприємстві діє відкрита система комунікацій, суть якої полягає у тому що її окремі елементи взаємодіють між собою в процесі руху повідомлення.

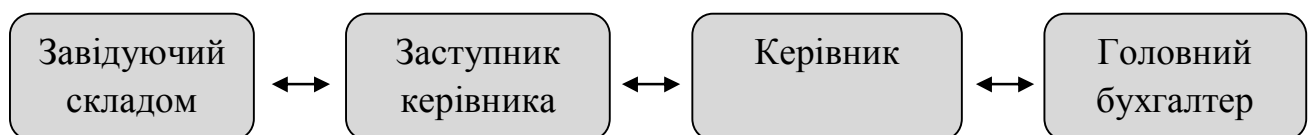


Рис. 2.5. Схема формальної (вертикальної) комунікаційної мережі.

На підприємстві одночасно здійснюються горизонтальні комунікації в основному протікають неформальним чином, безпосередньо через спілкування між співробітниками. Якщо одному відділу необхідна будь-яка інформація від іншого відділу, то даний запит і що надійшла у відповідь

інформація найчастіше надходить напряду, минаючи директора, утворюючи наступну схему

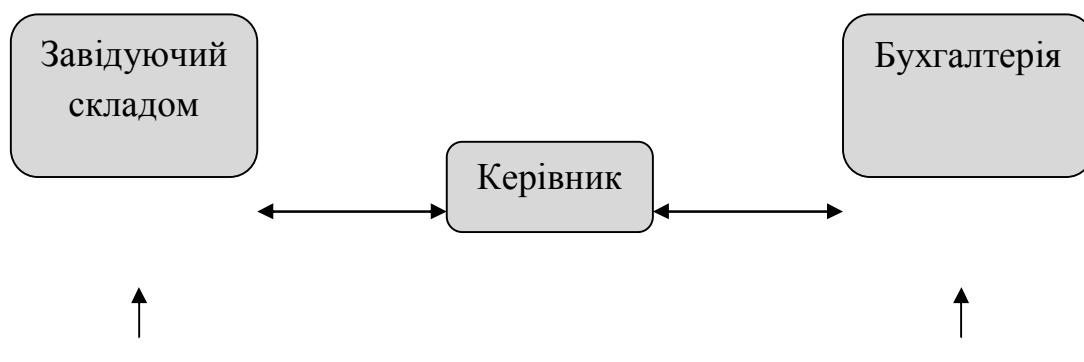


Рис. 2.6. Горизонтальні комунікації підприємства

В цілому система комунікацій на підприємстві є багатоканальною та є ефективною для прийняття різнотипних оперативних та стратегічних рішень. Невеликий апарат управління дозволяє здійснювати безперешкодно як вертикальні та горизонтальні комунікації так і формальні та не формальні, що допомагає оперативно приймати рішення маючи найповнішу і точну інформацію.

Організація праці в апараті управління ґрунтується на розробці комплексу регламентів, які визначають місце і роль кожного структурного підрозділу апарату управління і кожного працівника в системі управління, порядок взаємозв'язків між ними, норми взаємовідносин усередині апарату управління, форми впливу на діяльність об'єкта управління, способи контактів з навколишнім середовищем.

Керівництво ПП «Карла Маркса-2» здійснює генеральний директор Шаповалов Михайло Федорович. Час роботи керівника визначається внутрішнім регламентом та КЗУпП і становить сорокагодинний робочий тиждень. Прийом відвідувачів керівник здійснює щоденно окрім понеділка(важкий день). Щотижнево на початку робочого тижня керівник

скликає оперативну нараду на якій зазначаються основні напрямки роботи апарату управління та вирішуються різнотипні питання, що стосуються діяльності організації.

Серед найбільш трудомістких робіт робота з документами посідає одне з важливих місць. Підраховано, що генеральний директор витрачає на роботу з документами від 30 до 70 відсотків робочого часу. Обсяг вхідної інформації, що надходить на адресу керівника, дуже великий. В свою чергу, багато вихідних документів також підписує керівник. Таке перевантаження виникає через суттєві дефекти в технології документальних процедур.

Робота секретаря на підприємстві визначається згідно затвердженої посадової інструкції. Згідно якої режим роботи секретаря прив'язаний до такого керівника і становить сорокагодинний робочий тиждень. На своїй посаді секретар має такі основні обов'язки: приймати та розглядати кореспонденцію, яка надходить на розгляд директору підприємства; сортувати кореспонденцію за адресатами, ступенем терміновості та значущості; приймати та передавати документи, кореспонденцію і особисті заяви на розглядання та підпис директору підприємства; передавати кореспонденцію, яка надійшла до підприємства, структурним підрозділам, діяльності яких стосується тема вхідної інформації або конкретним виконавцям для використання в процесі роботи або підготовки відповідей; вести облік вхідної та вихідної кореспонденції, а також облік наказів, розпоряджень директора та інших локальних нормативних актів підприємства; відправляти пошту та підтримувати контакти зі службами доставки; за дорученням директора готувати необхідні документи, матеріали та інформацію; за дорученням директора складати та відправляти листи, запити, інші документи; організовувати проведення телефонних та особистих переговорів директора підприємства. Одночасно секретар має право: у рамках своєї компетенції та повноважень відповідати на телефонні дзвінки, адресовані директору підприємства, з метою ефективного використання його робочого часу; на преміювання за особливі досягнення перед підприємством

за результатами роботи у той чи інший період; ініціювати власне підвищення кваліфікації, придбання необхідної літератури та / або періодичних видань.

В цілому організація праці апарату управління є задовільною і дозволяє ефективно виконувати усі необхідні завдання. Оскільки апарат управління є мало чисельний це дозволяє оперативно здійснювати необхідне коригування роботи працівників, чим підвищується результативність досягнення намічених цілей та виконання завдань.

2.3. Аналіз сучасного стану складових елементів виробничого потенціалу ПП «Карла Маркса-2»

Забезпечення сільськогосподарських підприємств основними засобами та ефективність їх використання є важливим фактором, від якого залежать результати господарської діяльності, в тому числі якості, повнота та завчасність виконання сільськогосподарських робіт, а відповідно, і об'єм виробництва продукції, її собівартість, фінансовий стан підприємства, і безпосередньо виробничий потенціал. В залежності від цього аналіз забезпечення підприємств основними фондами та пошук резервів збільшення ефективності їх використання має велику роль. Аналіз основних фондів починають із визначення забезпеченості підприємства основними фондами. Для цього необхідно з'ясувати, чи достатньо в підприємстві основних фондів, яка їхня динаміка, склад, структура.

Велике значення мають показники структури основних фондів. Насамперед аналізують розподіл основних фондів на основні групи.

Проаналізуємо, за рахунок яких видів основних засобів відбулися зміни в складі основних виробничих фондів у таблиці 2.10 (додаток Е).

Загальний обсяг основних засобів на протязі досліджуваного періоду є практично стабільним до збільшення. Так у 2014 році його загальна кількість склала 175003 тис. грн., що на 148928 тис. грн.(або більш ніж у 6,7 разів) є більшою, ніж у 2010 році. Найбільш активною до зростання є група основних

фондів, що включає машини та обладнання - їх кількість зросла найбільше (на 83390 тис. грн.). Дещо менше зросли такі групи основних засобів як транспортні засоби і будинки, споруди та передавальні пристрої – їх кількість збільшилась на 33224 тис. грн. і 24720 тис. грн. відповідно. Незначних змін зазнали інструменти, прилади та інвентар, інші основні засоби, а також малоцінні необоротні матеріальні активи, які зросли лише на 4941 тис. грн., 2309 тис. грн. та 344 тис. грн. відповідно.

Стосовно зміни структури основних засобів, то можемо відзначити, що як і у 2010, так і у 2014 році найбільша питома вага припадає на машини та обладнання, проте в динаміці прослідковується дещо зменшення їх кількості в загальній структурі з 86,74% у 2010 р. до 60,57% у 2014р.. В той же час спостерігається збільшення питомої ваги транспортних засобів з 7,00% у 2010 р. до 20,03% у 2014р, а також зростання частки будинків, споруд та передавальних пристроїв з 5,06% до 14,88% протягом 5 років. Незначні коливання у зміні структурі належать іншим основним засобам, при чому малоцінні необоротні матеріальні активи знизили свою частку на 0,2%.

Збільшення основних фондів пояснюється збільшенням обсягів виробництва на підприємстві, тобто підвищеною потребою в засобах праці при збільшенні ріллі.

Постійне зростання усіх видів основних засобів свідчить про стабільність підприємства і зростаючий потенціал. Динаміку зростання даних показників спонукає зростаючий попит на продукцію, що виготовляє підприємство.

З метою наочного відображення зміни структури основних фондів, представимо їх у вигляді діаграми (рис. 2.7).

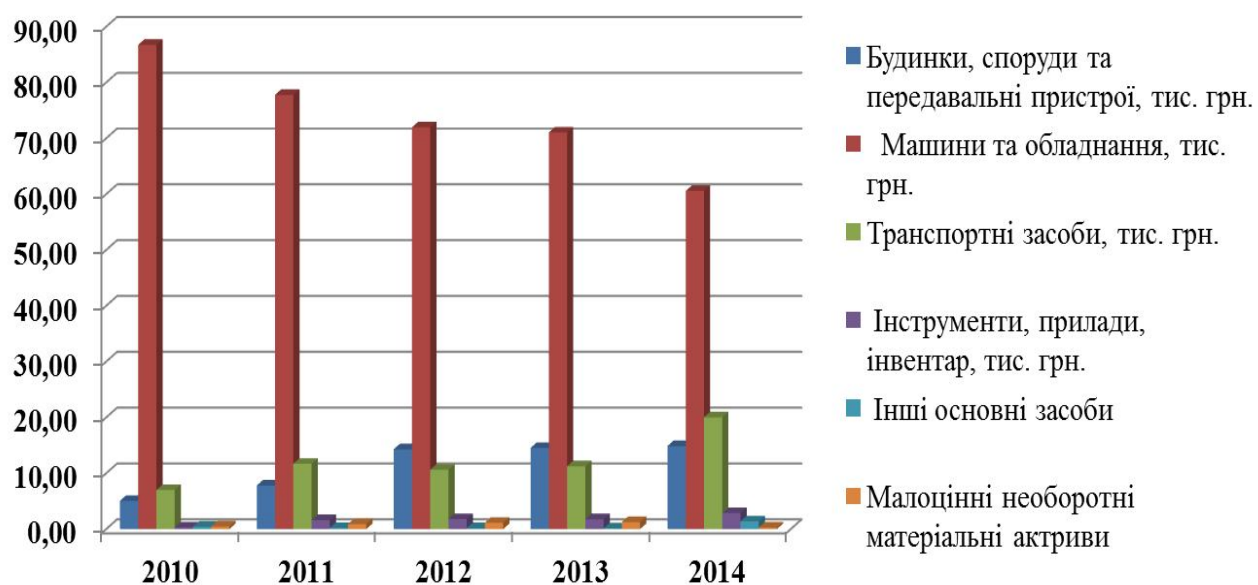


Рис. 2.7. Склад і структура основних виробничих фондів ПП «Карла Маркса-2» у 2010-2014 рр.

Склад та рух основних виробничих фондів може бути охарактеризований коефіцієнтами, які охарактеризують підсумкові результати руху основних виробничих фондів. Розглянемо ці коефіцієнти та показники в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Коефіцієнти руху основних виробничих фондів

Показники	Роки					Абсолютне відхилення, +/-	Темп росту, % 2014 р. до 2010 р.
	2010	2011	2012	2013	2014		
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Вартість основних засобів на початок періоду, тис. грн.	12336	25425	39522	46011	46710	34374	378,65

2. Вартість основних засобів на кінець періоду, тис. грн.	2609 1	3952 2	4601 1	4671 0	17500 3	148912	670,74
Продовження таблиці 2.11							
1	2	3	4	5	6	7	8
3. Вартість введених протягом року основних засобів, тис. грн.	1381 4	1449 4	6598	699	13178 2	117968	953,97
4. Вартість виведених протягом року основних засобів, тис. грн.	59	397	109	0	39	-20	66,10
5. Сума нарахованого зносу, тис. грн.	3260	5289	6679	6864	79477	76217	2437,94
6. Річний приріст основних засобів	1375 5	1409 7	6489	699	13174 3	117988	957,78
7. Коефіцієнт зносу основних засобів	0,26	0,21	0,17	0,15	1,70	1,44	643,86
8. Коефіцієнт придатності основних засобів	0,74	0,79	0,83	0,85	-0,70	-1,44	-95,35
9. Коефіцієнт оновлення основних засобів	0,53	0,37	0,14	0,01	0,75	0,22	142,23
10. Коефіцієнт вибуття основних засобів	0,005	0,016	0,003	0,000	0,001	-0,004	17,46
11. Коефіцієнт	1,12	0,55	0,16	0,02	2,82	1,71	252,95

приросту основних засобів							
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Вартість необоротних активів в 2014 році становила 46710 тис. грн., що на 34374 тис. грн. більше ніж у 2010 році. Знос основних засобів у 2014 році, порівняно з попередніми періодами, є високим і у 2014 році становив 170%. Це пов'язане з тим, що протягом року було введено необоротних активів на суму 131782 тис. грн., що і спричинило нарахування значної суми зносу (79477 тис. грн.), а це, в свою чергу, перевищує суму первісної вартості основних засобів у 2014 році на 32767 тис. грн.. Проте така сума введених основних засобів на протязі 2014 року позитивно вплинула на зростання коефіцієнта приросту основних засобів на 71%, порівняно з 2010 роком.

Коефіцієнти оновлення та вибуття відрізняються від нормативних, бо нормативним вважається коефіцієнт оновлення 0,12, а коефіцієнт вибуття 0,08. Але необхідно відмітити, що є позитивним перевищення темпів росту оновлення над темпами росту вибуття. Це свідчить про введення нових та експлуатацію старих основних засобів. Зростання коефіцієнта оновлення та коефіцієнта придатності свідчать про покращення стану основних засобів, а, отже, про їх задовільний стан.

Коефіцієнт зносу основних фондів протягом 2010-2014 років має коливальний характер: до 2013 року простежувалась тенденція до його зменшення, що є позитивним, але у 2014 році він стрімко підвищився, оскільки протягом року було введена значна кількість основних фондів. За весь досліджуваний період даний коефіцієнт знаходиться в середніх межах. Це свідчить про те, що основні засоби підтримуються на належному рівні та регулярно поновлюються за рахунок амортизованих засобів.

Для більш повної характеристики розглянемо також структуру оборотних фондів, наведену у таблиці 2.12 (додаток Є) та проаналізуємо забезпеченість ПП «Карла Маркса -2» оборотними засобами.

Аналіз даних таблиці 2.12 дає змогу зробити наступні висновки, зокрема, протягом аналізованих років структура оборотних засобів дещо збільшилась, що є виправданим з точки зору того, що на підприємстві зросли обсяги виробленої продукції. Відтак виробничі запаси у 2014 році зросли, порівняно з 2010 роком, на 9079 тис. грн., разом із тим спостерігається зростання готової продукції на 39684 тис. грн.. Збільшення швидко ліквідних активів (грошові кошти та їх еквіваленти) на 9235 тис. грн. є позитивним явищем, проте, зважаючи на те, що в останньому аналізованому періоді збільшилась дебіторська заборгованість, можемо вважати це негативним для нашого підприємства. Отже, основу оборотних засобів підприємства протягом 2012-2014 рр. склали виробничі запаси та готова продукція.

При цьому доречно відзначити, що протягом 2010-2014 років спостерігається зменшення у структурі оборотних засобів питомої ваги незавершеного виробництва з 33,18% у 2010 р. до 8,27% у 2014 р., а обсяг готової продукції збільшився з 23,84% до 34,81% протягом 5 років. Це свідчить про підвищення ефективності діяльності господарства.

З метою наочного відображення зміни структури основних фондів, представимо їх у вигляді діаграми (рис. 2.8).

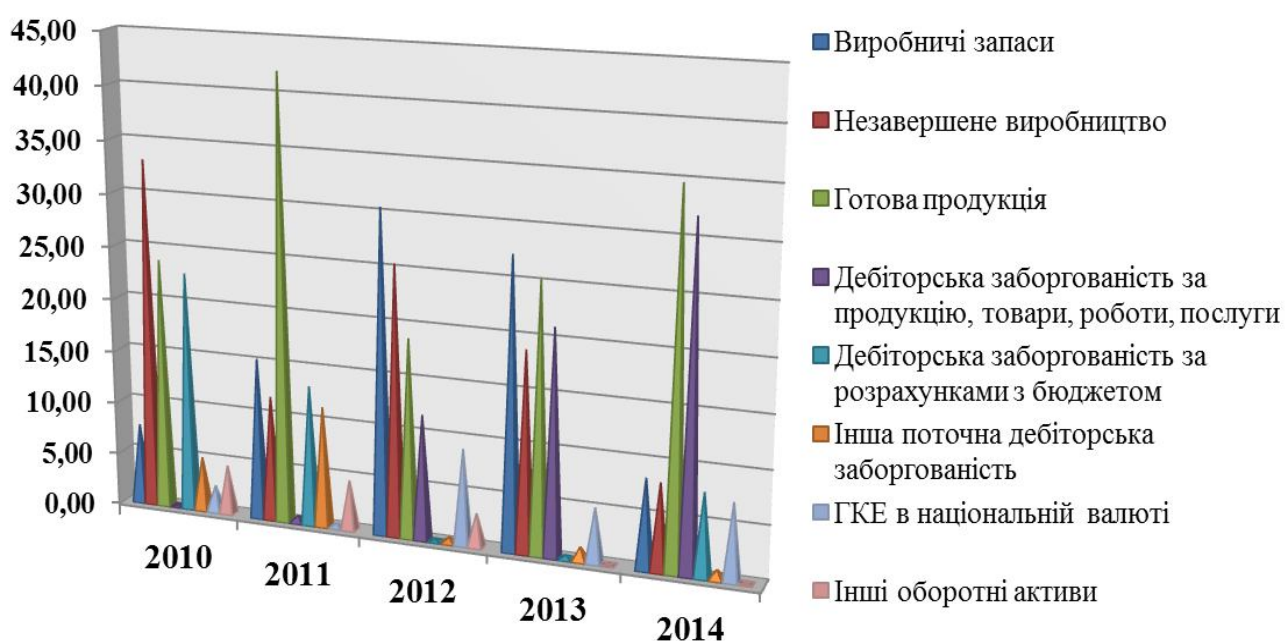


Рис. 2.8. Склад і структура оборотних засобів ПП «Карла Маркса-2» у 2010-2014 рр.

Розглянемо співвідношення основних і оборотних фондів (таблиця 2.13).

Таблиця 2.13

Співвідношення основних і оборотних фондів

Показники	Роки										Відхилення 2014 р. у % до 2010 р.
	2010		2011		2012		2013		2014		
	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Основні фонди	26091	41,86	39522	31,21	46011	31,89	46710	33,45	175003	55,77	670,75
Продовження таблиці 2.13											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Оборотні фонди	36240	58,14	87120	68,79	98281	68,11	92913	66,55	138816	44,23	383,05
Припадає основних фондів на 1 грн. оборотних	0,72	-	0,45	-	0,47	-	0,50	-	1,26	-	175,11
Всього виробничі фонди	62330	100	126642	100	144292	100	139623	100	313819	100	503,48

Проаналізувавши дані таблиці 2.13 можна сказати, що на основні фонди у 2014 році припадає більша частина у структурі виробничих фондів. Так, станом на 2014 рік вони займають 55,77%, порівняно з 2010 роком (41,86%), вони зросли на 13,91%. При цьому їх вартісний вираз протягом 2010-2014 рр. збільшився на 148912 тис. грн..

Також протягом останніх 5 років спостерігається збільшення оборотних фондів (у вартісному виразі) з 36240 тис. грн. до 138816 тис. грн.. Проте в структурі виробничих фондів їх частка у 2014 році дещо зменшилася в порівнянні з 2010 роком. Так, у 2010 році на них припадало 58,14% у структурі виробничих фондів, а у 2014 році вони займали лише 44,23% від загального обсягу.

Таким чином, можна зробити висновок, що ріст основних фондів свідчить про розширення виробництва протягом 2010-2014 рр. на ПП «Карла Маркса-2».

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов [23; 24; 26].

У трудовому потенціалі працівника можна виділити такі компоненти:

- психофізіологічний потенціал, якій визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, тип нервової системи та ін.;

- кваліфікаційний потенціал; який визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;
- особистий потенціал характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці [25; 26].

Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю враховувати вплив багатьох чинників, що виступають в різних аспектах [28, с. 92].

Об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна лише використовуючи систему показників, які поєднує не тільки кількісні, а й якісні показники.

На думку Ю.Г. Одегова та Л. В. Карташова, система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства – відкрита система, що являє собою сукупність взаємозалежних елементів (показників), які дають всебічну характеристику трудової складової ресурсного потенціалу суб'єкта господарювання [27, с.76].

Одним з найважливіших факторів забезпечення ефективності потенціалу є те, наскільки раціонально здійснюється управління підприємством. Слід зазначити, що в сучасних умовах господарювання сільськогосподарських підприємств, значна частина керівників, спеціалістів не змінили свого стилю роботи, успадкованого від авторитарної системи. Так, більшість з них неефективно використовує виробничий потенціал, що супроводжується власною наживою за рахунок використання ресурсів.

Вищим органом управління ПП «Карла Маркса-2» є генеральний директор в особі Шаповалова М. Ф.. Він є керівником і організатором всієї виробничої та фінансової діяльності господарства, очолює роботу підприємства і

здійснює повсякденне керівництво діяльністю його членів, направляє і координує роботу всіх ланок апарату управління.

ПП «Карла Маркса-2» в достатній мірі забезпечена трудовими ресурсами, оскільки спостерігається збільшення чисельності робітників на підприємстві.

Склад та структуру персоналу господарства подано у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Склад і структура персоналу ПП «Карла Маркса-2»

Показники	Роки					Абсолютне відхилення, +/-	Відхилення 2014 р. у % до 2010 р.
	2010	2011	2012	2013	2014		
ПВП	80	103	102	96	129	49	161,25
Робітники	48	59	60	54	69	21	143,75
Керівники	10	13	14	12	16	6	160,00
Спеціалісти	21	29	26	28	41	20	195,24
Службовці	1	2	2	2	3	2	300,00

Отже, найбільшу чисельність в структурі персоналу займають робітники. Загалом по підприємству спостерігається збільшення кількості персоналу, що є позитивним, оскільки в досліджуваному періоді спостерігалось зростання обсягів виробництва.

Так, протягом 2010-2014 рр. загальна кількість працівників на підприємстві зросла на 49 чол. (або 61,25%), зокрема, за рахунок робітників - на 21 особу (або 43,75%). Найменших структурних змін зазнали керівники та службовці, які відповідно збільшилися на 6 осіб та 2 особи відповідно. Кількість спеціалістів зросло майже вдвічі (на 95,24%).

В статевій структурі працівників підприємства переважають чоловіки, що викликане специфікою виробництва (фізично важка робота). Натомість вісім жінок працюють в структурі адміністративного персоналу.

Відзначимо, що за досліджуваний період на підприємстві прослідковується досить активний рух персоналу, основними причинами якого є сезонність здійснюваних робіт на підприємстві. Так, перед початком нового посівного періоду на підприємстві здійснюється додатковий набір працівників, які мають допомагати у проведенні висіву, догляду та збору урожаю. Після чого залучений таким чином персонал звільняється. Це так званий тимчасовий персонал.

Отже, на підприємстві працює достатня кількість робітників як основного, так і допоміжного виробництва. Нажаль, неможливо прослідкувати плинність кадрів окремих категорій працівників та відслідкувати їх кваліфікаційний рівень, оскільки на підприємстві не існує автоматизованої бази, яка б враховувала всі вимоги кадрового діловодства.

Розглянемо склад персоналу, які закінчили вищі заклади освіти (таблиця 2.15).

Таблиця 2.15

Динаміка складу персоналу з вищою освітою в ПП

Показники	Роки					Абсолютне відхилення, +/-	Відхилення 2014 р. у % до 2010 р.
	2010	2011	2012	2013	2014		
ПВП	80	103	102	96	129	49	161,25
Чисельність працівників, які закінчили вищі заклади освіти в т.ч.:	22	18	37	23	31	9	140,91
- неповна базова вища освіти	14	9	21	10	16	2	114,29
- повна вища освіта	8	9	16	13	15	7	187,5

Аналіз даних таблиці 2.15 показав, що чисельність працівників, які закінчили вищі заклади освіти з кожним роком збільшується, так в 2010 році цей

показник дорівнює 22 чол. (серед них 8 отримали повну вищу освіту), а в 2014 році він складає 31 чол. (15 – з повною вищою освітою). В той же час, необхідно відмітити, що з них переважна кількість отримали середню спеціальну освіту. Таким чином, можна зробити висновок, що ПП «Карла Маркса-2» не досить повно забезпечено кваліфікованими кадрами. Про це свідчить те, що в 2014 році кількість управлінців (керівники та спеціалісти) - 57 чол., а кількість працівників, які закінчили вищі заклади освіти – 41.

Проте не слід забувати, що за умов ринкової економіки підприємство повинно збільшувати кількість працівників з вищою освітою, але за умови недостатньої мотивації підприємству важко залучати таких кадрів.

У сучасних умовах будь-які навички і знання швидко старіють, тому ключову роль в управлінні персоналом відіграють фахове навчання і розвиток.

На підприємстві не вистачає досвідченої команди менеджерів, які б мали достатній досвід роботи та відповідну кваліфікацію.

Що стосується загальної мотивації, то на підприємстві переважає так звана модель "батога та пряника", яка в провідних країнах вже давно не застосовується. На підприємстві відчувається, що працівники готові до застосування більш прогресивних мотиваційних систем, якщо б це було пов'язано із фінансовою та моральною мотиваціями.

Для розвитку персоналу, на нашу думку, потрібно:

1. підтримувати здібних до навчання працівників;
 1. поширювати знання і передовий досвід;
 2. навчати молодих кваліфікованих співробітників;
 3. усвідомлення управлінським персоналом важливості розвитку співробітників;
 4. знижувати плинність персоналу.

Основний віковий прошарок в ПП «Карла Маркса 2» - працівники від 25 до 45 років. Останнім часом спостерігається оновлення персоналу за рахунок

прийняття на роботу молодих кваліфікованих спеціалістів, зокрема і тих, хто не має досвіду роботи.

Показником, який характеризує ефективність використання трудового потенціалу підприємства є продуктивність праці, який представлений показниками: або продуктивністю праці або трудомісткістю.

Продуктивність праці представляє собою відношення об'єму виробленої продукції в натуральному вираженні до чисельності і розраховується за формулою:

$$W = PV / Ч * 100\%, \quad (2.1)$$

де PV – об'єм продукції в натуральному виразі,

Ч – чисельність працівників.

Розрахуємо даний показник:

в 2010 р.: $w = 20962,16 / 80 * 100\% = 26202,7$;

в 2014 р.: $w = 77403,44 / 129 * 100\% = 60002,7$.

З даних розрахунків бачимо, що виробіток продукції за протягом 2010-2014 років збільшилась більш ніж у 2,2 рази, що є позитивним для господарства.

Коефіцієнт оборотності по прийому та вибуття визначається як відношення числа прийнятих та вибувших за рік до середньорічного числа працівників і розраховуються за формулою:

$$ОБ_{пр} = Ч_{прин} / Ч * 100\% \quad (2.2)$$

$$ОБ_{виб} = Ч_{виб} / Ч * 100\%. \quad (2.3)$$

Розрахуємо ці показники:

в 2010 р.: $ОБ_{пр} = 90 / 80 * 100\% = 112,5$;

в 2014 р.: $ОБ_{виб} = 80 / 80 * 100\% = 100,0$;

в 2010 р.: $ОБ_{пр} = 15 / 80 * 100\% = 18,8$;

в 2014 р.: $ОБ_{виб} = 32 / 129 * 100\% = 24,8$.

Отже, у 2010 році прослідковується надзвичайна плинність кадрів та над швидкі темпи оновлення працівників, що не досить добре впливає на діяльність підприємства в цілому. Загалом, протягом 5-ти років коефіцієнт по

прийому та по вибуттю зменшилися, причому другий коефіцієнт (станом на 2014 рік) перевищує перший, що є негативним для підприємства.

Узагальнюючим показником ефективності використання трудового потенціалу є коефіцієнт використання трудового потенціалу і розраховується як відношення фактичного фонду робочого часу до табельного фонду робочого часу та помножити на 100%.

В 2010 р. $K_{mn}=154967/161565*100=95,9\%$

В 2014 р. $K_{mn}=137358/133332*100=103,0\%$

Виходячи з отриманих результатів можна становити, що за досліджуваний період коефіцієнт використання трудового потенціалу дещо збільшився з 95,9% до 103,0%. Таким чином ефективність використання трудового потенціалу підвищилась, за рахунок зменшення втрати робочого часу. Проте все-одно існує проблема неповного завантаження виробничих потужностей.

Хотілось б відмітити, що кількісна оцінка дає однобічне уявлення про трудовий потенціал підприємства, оскільки трудовий потенціал – це в першу чергу професіоналізм, кваліфікація, працездатність, вміння працювати в колективі, досвід та інші якості, необхідні для функціонування колективу підприємства як єдиного організму.

Отже, в ПП «Карла Маркса-2» існує низка проблем, пов'язаних з трудовим потенціалом. Головна причина цього пов'язана з управлінням: підприємство не має узгоджену систему правил, що гарантує стаке фахове виконання завдань, керівники не зберігають відповідну відстань між собою та підлеглими і, таким чином, не ведуть управління об'єктивним методом.

Отже, можна сказати, що проблеми, пов'язані з персоналом, криються в ефективності управління.

Підсумовуючи все вище сказане можна зробити висновок – найголовніше, що являє сутність управління персоналом, – це системний, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних та соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для

використання трудових якостей працівника (робочої сили) в цілях забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому робітників.

Ефективність управління персоналом в умовах ринкової економіки є одним з визначних чинників економічного успіху господарства. Воно покликане забезпечити сприятливе середовище, в якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються особисті здібності, люди отримують задоволення від виконаної роботи і суспільне визнання своїх досягнень.

Необхідно звернути увагу керівникам господарства на стимулювання персоналу. Авжеж, ми добре розуміємо, що підприємствам, які знаходяться в селах, дуже важко і фінансово неможливо приділяти увагу цьому питанню але необхідно розуміти, що сьогодні подяка – завтра покращення результатів діяльності.

Необхідно завчасно передбачати в бюджеті засоби для програм освіти співробітників підприємства. Керівникам господарства не треба забувати про таке поняття як „делегування повноважень”, бо саме цей факт підвищує універсальність знань робітників та допомагає робітникам відчувати свою необхідність та корисність в діяльності ПП «Карла Маркса-2».

2.4. Оцінка та аналіз виробничого потенціалу підприємства

Завданням цього підрозділу є:

- визначити вартість виробничого потенціалу та його окремих елементів;
- визначити структуру виробничого потенціалу;
- визначити рівень використання зазначеного потенціалу.

Оцінка сукупного виробничого потенціалу, передбачає комплексну оцінку всіх його компонентів, тобто може бути представлена у вигляді суми оцінок кожного з елементів потенціалу. Таким чином, формула має наступний вигляд:

$$ВП_{\text{сук}} = 3P + TP + MTP + HA, \quad (2.4)$$

НА – грошова оцінка нематеріальних активів.

$$S_{\text{с.-г. угідь}}$$
 – площа сільськогосподарських угідь підприємства за рік, га.

6,67 – нормативний термін окупності основних засобів (за підходом Лукінова І., Онищенко А., Пасхавера Б.).

ОЗ – середньорічна вартість оборотних засобів, тис. грн...

4) НА – р.080 із форми № 5 Примітки до річної фінансової звітності
(тис. грн.).

Для розрахунку вартості кожного з 4-х елементів виробничого потенціалу на ПП «Карла Маркса-2» протягом досліджуваного періоду, створимо допоміжну таблицю.

Таблиця 2.16

Вихідна інформація для розрахунку вартості потенціалу ПП «Карла Маркса-2»

Показники	Роки					Абсолют не відхилен ня, +/-	Відхилен ня 2014 р. у % до 2010 р.
	2010	2011	2012	2013	2014		

S с.-г. угідь, тис. грн.	8574	9250	11857	11857	11387	2813,1	132,81
Вартість 1 га землі по Путивльському району, грн.	9280	9280	9280	9280	11590	2310	124,89
Фонд оплати праці, тис. грн.	2868,9	4680	4353,1	6134	9952,2	7083,3	346,90
Вартість основних виробничих фондів	19214	32474	42767	46406	110857	91643	576,97
Вартість оборотних засобів, тис. грн.	32600	61680	92701	95597	115865	83264	355,41
Середньорічна вартість нематеріальних активів, тис. грн.	8,5	70	70	70	50,6	42,1	595,29

У таблиці 2.16 представлені зведені дані для розрахунку вартості елементів виробничого потенціалу та його сукупної вартості.

При цьому слід відзначити, що протягом досліджуваного періоду спостерігається зростання всіх складових виробничого потенціалу, що є позитивним для підприємства. Так, площа с.-г. угідь та їхня вартість на протязі 5-ти років зросли на 32,81% і 24,89% відповідно; фонд оплати праці збільшився майже в 3,5 рази; вартість основних виробничих фондів примножилась більш, ніж в 5,6 разів, а оборотних засобів – у 3,5 рази; найбільше зростання відбулося серед нематеріальних активів – з 8,5 до 50,6 тис. грн., або їх вартість зросла практично в 6 разів.

Отже, результати проведених розрахунків представлені в наступній таблиці 2.17 (додаток Ж).

Аналіз даних, представлених у таблиці 2.17 показав, що сукупний виробничий потенціал у 2014 році, порівняно з 2010 роком, збільшився на 274604,63 тис. грн. (або більш ніж у 2,8 рази). Зокрема, по окремим складовим потенціалу спостерігається наступна тенденція:

- грошова оцінка земельних ресурсів станом на 2014 рік склала 131976 тис. грн., що на 52410 тис. грн. (або на 65,87%) більше, ніж у 2010 році;
- грошова оцінка трудових ресурсів у звітному періоді становила на 47246 тис. грн. більше, ніж у базисному (19136 тис. грн.), тобто підвищилась майже у 3,5 рази;
- грошова оцінка матеріально-технічних ресурсів також має тенденцію до збільшення і протягом 5-ти років зросла з 51814 тис. грн. (у 2010 р.) до 226721 тис. грн. (у 2014 р.), тобто у 4,38 рази;
- грошова оцінка нематеріальних активів має найменше значення серед інших елементів виробничого потенціалу протягом усього досліджуваного періоду, проте має найбільше зростання, відтак, у 2014 році її обсяг склав 51 тис. грн., що на 42,1 тис. грн. перевищує показник 2010 року, однак це на 19 тис. грн. (або на 27,14%) менше, ніж у 2011-2013 рр.

Тенденція зростання грошової оцінки кожного з елементів виробничого потенціалу представлена на рис. 2.9.

Проте слід відмітити те, що дещо змінилася структура сукупного виробничого потенціалу. Зокрема, прослідковується зменшення питомої ваги грошової оцінки земельних ресурсів у питомій вазі виробничого потенціалу з 52,86% у 2010 році до 31,04% у 2014 році. Натомість, обернено до цього, відбувається збільшення частки грошової оцінки матеріально-технічних ресурсів у загальній структурі виробничого потенціалу з 34,42% у 2010 році до 53,33% у 2014 році. Незначного збільшення питомої ваги відслідковується

у грошовій оцінці трудових ресурсів (зростання на 2,9%), тоді як питома вага грошової оцінки нематеріальних активів практично не змінилась.

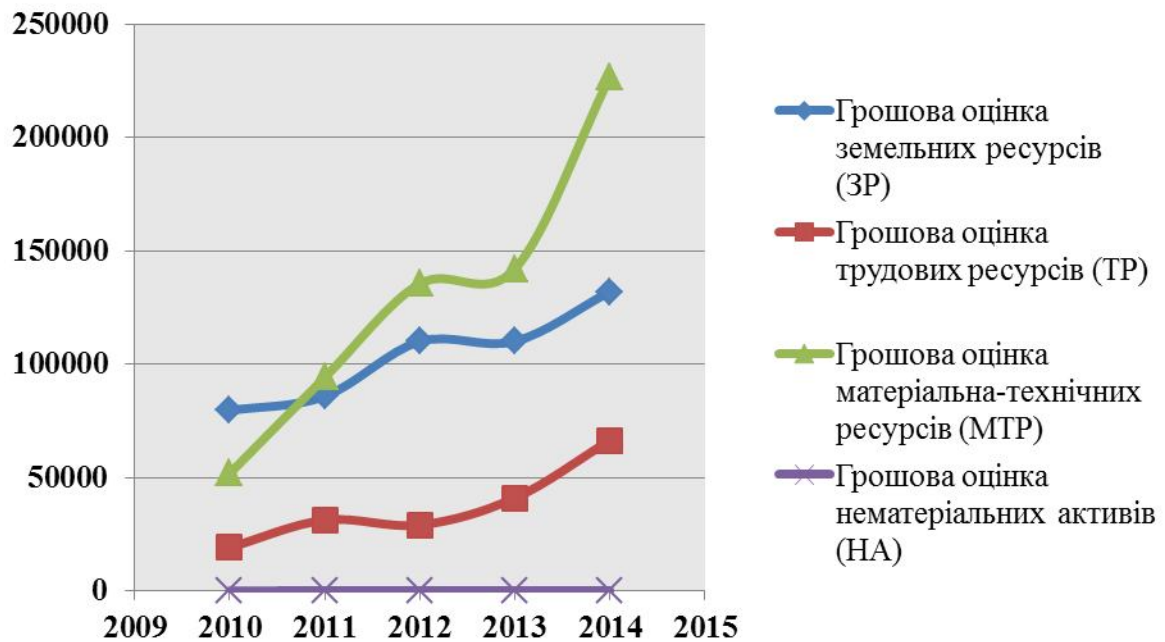


Рис. 2.9. Динаміка грошової оцінки елементів виробничого потенціалу ПП «Карла Маркса-2» у 2010-2014 рр.

Структура сукупного виробничого потенціалу ПП «Карла Маркса-2» по роках представлена на рис. 2.10.

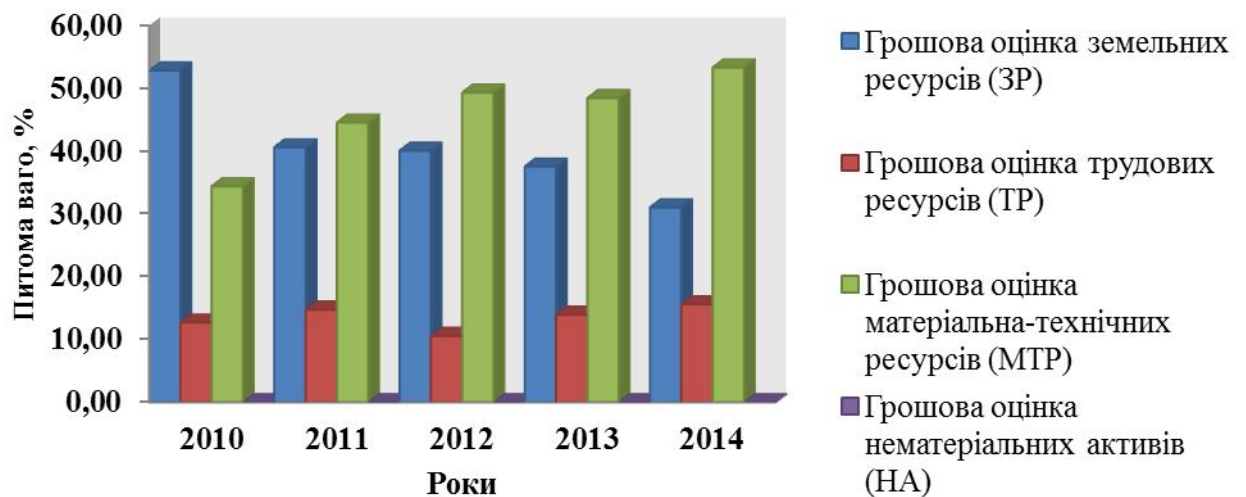


Рис. 2.10. Структура сукупного виробничого потенціалу підприємства в динаміці протягом 2010-2014 рр.

Отже, зважаючи на зростання сукупного виробничого потенціалу протягом всього досліджуваного періоду (представлено на графіку – рис. 2.11), можемо зробити висновок про існування позитивної тенденції на підприємстві.

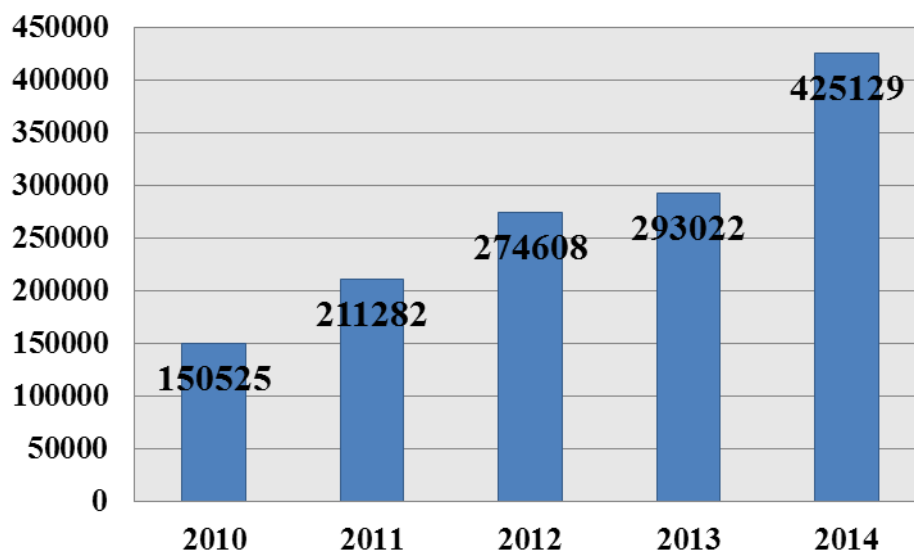


Рис. 2.11. Динаміка сукупного виробничого потенціалу ПП «Карла-Маркса-2» у 2010-2014 роках

Відтак, збільшення обсягу виробничого потенціалу свідчить про підвищення рівня економічної незалежності підприємства, що, у свою чергу, сприяє зміцненню позицій підприємства у конкурентному середовищі. А, оскільки, сукупний виробничий потенціал знаходиться в прямій залежності від узагальненої якісної та кількісної характеристики обсягів і ступеня використання всіх його компонентів (земельні, трудові, матеріально-технічні ресурси та нематеріальні активи), то їх постійне збільшення позитивно впливає на розвиток підприємства в цілому, зокрема, впливає і на підвищення основних економічних показників господарської діяльності.

3. Шляхи підвищення економічної ефективності виробничого потенціалу на підприємстві

3.2. Методи та засоби покращення стану елементів виробничого потенціалу підприємства

Кожний з елементів виробничого потенціалу підприємства відіграє важливу роль у формуванні його основних цілей, постановки мети та досягненні кінцевого результату. Адже неодмінною умовою успішної роботи всього «організму» (яким виступає підприємство) є злагоджене функціонування окремих його компонентів.

Провівши дослідження стану елементів виробничого потенціалу окремо, та в загальному результаті - у вигляді їх суми (виробничий потенціал підприємства), можемо відзначити позитивну динаміку щодо покращення ситуації в обох випадках. Таким чином зростання елементів виробничого потенціалу (як і його в цілому) свідчить про покращення умов виробничого процесу, який безумовно впливає на підвищення якості кінцевого продукту, а отже і на збільшення прибутку, від реалізації такого товару. В свою чергу, збільшення отриманих коштів на виході сприяє більшій капіталізації виробництва в наступному періоді. Так, ми отримуємо, свого роду, круговорот грошових потоків, який може або постійно зростати, або неодмінно звужуватися, тим самим призвести до банкрутства підприємства в майбутньому.

Таким чином, злагоджена робота всіх елементів виробничого потенціалу забезпечує максимальну ефективність діяльності підприємства в цілому, тому не слід забувати про постійне поліпшення та вдосконалення системи підтримки їх стану на належному рівні, чого вимагають сучасні умови функціонування будь-якого підприємства в конкурентному середовищі. Але яким чином це можна зробити?

На сьогоднішній день проблема покращення виробничого потенціалу не нова – існує безліч робіт, присвячених цьому питанню, велика кількість вчених шукали відповідь на це питання. Проте і до тепер ця проблема не має однозначного вирішення.

В ході дослідження цього питання нами було розглянуто чимало літературних джерел та проаналізовано не одне періодичне видання. В результаті проведених пошуків, нами була здійснена спроба систематизувати ті дані, які найбільш повно охоплюють дане питання, та виділити основні пріоритетні напрямки в галузі розвитку кожного з елементів виробничого потенціалу для окремо взятого підприємства (зокрема для ПП «Карла Маркса-2»). Підбір необхідних даних базувався на принципі врахування особливостей діяльності досліджуваного підприємства, геополітичних умов його розташування, існуючого правового поля, стану економічної ситуації та інші.

Таким чином, було виділено 4 елементи виробничого потенціалу: земельні ресурси, трудовий потенціал, матеріально-технічні ресурси та нематеріальні активи. Для кожного з яких було підібрано, сформовано та представлено методи їх покращення за наявних умов господарювання.

Почнемо з першого – земельні ресурси. Земельний потенціал являє собою особливий елемент виробничого потенціалу, оскільки на відміну від інших його елементів, що є результатом попередньої праці, існує проблема в точній та повній оцінці його ефективності. Якщо мова йде про об'єкти основних засобів виробництва, то питання вирішується через накопичення коштів амортизаційних відрахувань, що спрямовуються потім на їх відновлення та заміну. Земля ресурс іншого роду, її властивості природні, амортизація її не передбачена, але вона, як засіб виробництва, теж вимагає відновлення родючості.

У сільському господарстві ефективність використання землі розглядають як економічний результат від використання сільськогосподарських земель, що являє собою відношення отриманого ефекту (представленого у натуральних

та вартісних показниках) та площі с.-г. угідь, враховуючи якість та віддаленість земельної ділянки.

Нагадаємо, що використання землі в Україні, як елементу сільськогосподарського виробництва, підпорядковується законам, які регулюють дану галузь сукупністю організаційних, економічних та правових механізмів, з метою стимулювання її природоохоронного використання.

Та, попри всю складність здійснення земельних відносин, Україна залишається аграрною країною з великим потенціалом, а виробники сільськогосподарської продукції продовжують використовувати можливості землі у своїй діяльності. Не виняток і досліджуване підприємство ПП «Карла Маркса-2»

Відтак для підвищення ефективності використання землі доцільно використовувати послідовну інтенсифікацію. Особливість її полягає в тому, що вона (при незмінній величині площі) дає можливість збільшити валове виробництво продукції за рахунок збільшення виходу її з одиниці земельної площі. Головною вимогою для реалізації цього методу є удосконалення технології та організації виробництва, що, зазвичай, пов'язані з додатковими вкладеннями.

Перелік основних заходів підвищення ефективності використання земельних ресурсів, актуальними для підприємства ПП «Карла Маркса-2», наведено на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Основні заходи підвищення ефективності використання земельних ресурсів підприємства ПП «Карла Маркса-2»

Отже, підвищення ефективності використання земельних ресурсів на підприємстві можливе за рахунок запровадження раціональної системи землеробства.

Крім того вимагають оперативного вирішення питання загальноекономічних перетворень, зокрема, за рахунок здійснення постійного моніторингу земель (їх загального стану та якісних показників), а також вдосконалення структури посівних площ, яка забезпечуватиме збереження родючості ґрунтів.

Наступним елементом виробничого потенціалу є трудовий потенціал, який можна розглядати в трьох ракурсах: трудовий потенціал окремої людини, підприємства, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін. На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його віруванням, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково - технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино - днів за рік [3, с. 79].

На жаль, більшість з цих показників за останні роки значно погіршилися в Україні. Стан здоров'я населення - одна з найважливіших характеристик трудового потенціалу, довге і здорове життя відкриває значно більші можливості як для розвитку людини, так і для її реалізації в найрізноманітніших сферах. Незадовільний стан здоров'я української нації сформувався ще у радянські часи та поглибився у роки трансформаційних перетворень у країні. Так, тривалість життя зменшилася від 70,5 років (66 - чоловіки, 75 - жінки) в 1990 - 1995 рр. до 65,5 (61 - чоловіки, 70 - жінки) в

2002 -2005. Депопуляційні процеси в нашій державі потребують посилення уваги до таких факторів, як підвищення середньої тривалості життя, поліпшення стану здоров'я, підвищення рівня життя, сприяння відновленню в українському суспільстві сімейних цінностей. Одним з найвагоміших критеріїв, які характеризують трудовий потенціал країни, є рівень освіти та професійної підготовки економічно активного населення. В Україні у 2007 році середня кількість років навчання становила 11,9 року, економічно активного - 11,8 року, а безробітного населення - 11,0 року. Проте, порівняно з попередніми роками ці цифри помітно зростають, однак залишаються ще значно меншими на противагу з розвинутими країнами (14 років).

Особливу тривогу викликає факт з урахуванням глобальних тенденцій інтелектуалізації праці, концентрації робочих місць, які потребують найвищого рівня кваліфікації, у розвинених країнах і перетікання туди висококваліфікованої робочої сили з усього світу. Наприклад, у 2005 році з України лише за офіційними даними емігрувало 35550 осіб з вищою освітою, 69 кандидатів і 27 докторів наук. Ці втрати суттєво зменшують трудовий потенціал країни, а разом з тим і її шанси досягти високого рівня розвитку.

Пожвавлення соціально-економічної сфери сприяло послабленню напруженості на ринку праці. Чисельність громадян, які шукають роботу, на кінець листопада 2007 р. зменшилася в Україні на 15,2 %. При цьому попит на робочу силу (число вакансій) за зазначений період скоротився на 2,1 %.

Всі вищеназвані показники стосуються країни в цілому, а якщо дивитися в вузькому розумінні, то трудовий потенціал працівників підприємства включає складові, без яких працівник не може реалізувати себе в роботі: стан здоров'я, адже людина з обмеженими фізичними можливостями не зможе повноцінно працювати. Є цілий ряд таких професій, які вимагають від працівника міцного здоров'я та гарної фізичної підготовки: космонавт, авіатор, шахтар, будівельник, рятувальник та багато інших. Не менш важливим фактором являється освіта. Наявність освіти говорить про те, що людина досягла певного розумового рівня розвитку, та у певному сенсі

реалізувала свій інтелектуальний потенціал. Разом з освітою, вона отримала певні навички та вміння до конкретної професії, якщо мова йде про вищу освіту.

Якщо розглядати трудовий потенціал працівників акціонерних товариств, то потрібно зазначити, що акціонерне товариство - це особливий вид організації господарської діяльності. Акціонерним визнається товариство, яке має статутний фонд, поділений на визначену кількість акцій, рівної номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства. Акціонери відповідають за зобов'язаннями товариства тільки в межах належних їм акцій. Вартість випущених акцій становить статутний фонд акціонерного товариства, який не може бути менше суми, еквівалентної 1250 мінімальним заробітним платам, виходячи із ставки мінімальної заробітної плати, діючої на момент створення акціонерного товариства. Різновидом акціонерних товариств є відкрите акціонерне товариство, акції якого можуть розповсюджуватись шляхом відкритої підписки на купівлі - продажу на біржах; закрите акціонерне товариство, акції якого розподіляються між засновниками і не можуть розповсюджуватися шляхом підписки, купуватися та продаватися на біржах. Управляти акціонерними товариствами можуть менеджери, які не є власниками чи акціонерами, і тому вони можуть бути не зацікавлені у вдосконаленні діяльності підприємства. Акціонери, як відомо, отримують дивіденди з акцій, тому в їх інтересах збільшувати оборот капіталу, підвищувати продуктивність праці робітників. Менеджери, що не є акціонерами товариства, на якому працюють, можуть знаходити вигоду в тому випадку, коли вони приймають участь у розподілі прибутку. В такій ситуації, просто необхідно залучати працівників до участі у прибутках, бо це є стимул до праці.

Для підвищення трудового потенціалу працівників акціонерних товариств, керівництво підприємства повинно створити правові, економічні, соціальні та організаційні засади щодо створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;

- надання професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- здійснення максимальної продуктивної зайнятості;
- поліпшення охорони праці на підприємстві;
- зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих;
- забезпечення соціального захисту;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати [5, с.12].

Якщо розглядати ці моменти більш детально, то можна сказати, що основні напрями розвитку

трудового потенціалу мають передбачити діяльність у різних сферах.

У сфері поліпшення природної бази - забезпечення розширеного відтворення і збільшення тривалості його активного трудового періоду шляхом: забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, найповнішої реалізації сім'єю своїх функцій; надання можливостей доступного відпочинку та оздоровлення; поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, та надання їм декретної відпустки з гарантією повернення на роботу на попередню посаду; забезпечення працівників та їх сімей житлом.

У сфері розвитку освітньої бази - всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, шляхом: розвитку системи післядипломної освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб самого підприємства; створення бази для професійного навчання персоналу на підприємстві відповідно до його планів соціального розвитку.

У сфері політики доходів - посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, на підвищення трудових доходів шляхом: додержання законодавства про оплату праці; стимулювання до продуктивної праці, підприємницької та ділової активності. Також керівництво може використовувати систему преміальних виплат, де розмір

премії узгоджується з конкретними досягненнями підприємства, тобто внеском кожного працівника в загальну справу. Система колективного стимулювання використовується тоді, коли заохочення працівників через їхню участь у прибутках є можливим тільки на груповій основі. Більш стійка зацікавленість працівників виникає у діяльності підприємств, особливо коли відбувається участь у прибутках через власність. Вона реалізується через подання працівникам акцій свого підприємства.

У сфері охорони праці - зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці шляхом: виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці; інвестування екологічно чистих технологій та створення безпечних умов праці; створення та впровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності; створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств.

Вище перераховані чинники стосуються заходів підприємства щодо покращення трудового потенціалу працівників, але керівництво повинно також створити атмосферу роботи, щоб людина могла максимально реалізувати свої можливості. Потрібно впливати на здоровий психологічний клімат в колективі: заохочувати до дружніх відносин, взаємодопомоги один одному та засуджувати підступність та лукавство. Працівник чітко повинен знати, що його в компанії поважають і його думка має вплив на колег, усвідомлювати свою значимість для підприємства.

Зокрема, не тільки підприємство повинно впроваджувати політику підвищення трудового потенціалу працівників, але й країна в цілому. Метою державної політики розвитку трудового потенціалу є здійснення повної

продуктивної зайнятості та запобігання масовому безробіттю, забезпечення зростання реальних доходів населення і забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин. Основні напрями розвитку трудового потенціалу спрямовано на процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої економіки. Указом президента України № 895/2007 „Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 19 вересня 2007 року. Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудового потенціалу України" розв'язано: запровадити, починаючи з 2008 року, соціально-демографічну експертизу проектів програм економічного і соціального розвитку держави та регіонів. З метою заохочення народжуваності та зміцнення сім'ї: а) забезпечити розроблення до 1 липня 2008 року державної та регіональних програм стосовно реалізації державної політики з питань демографічного розвитку, передбачивши, зокрема, заходи щодо: поліпшення планування сім'ї, вдосконалення системи надання відповідної кваліфікованої медичної допомоги сім'ям, які бажають мати дітей; поліпшення здоров'я населення, насамперед підлітків, молоді, а також зниження рівня професійних захворювань, побутового та виробничого травматизму населення; відновлення мережі дошкільних навчальних закладів, особливо у сільській місцевості, з метою забезпечення доступності дошкільної освіти; проведення комплексу виховних, інформаційно-пропагандистських та адміністративних заходів щодо запобігання соціальному сирітству, безпритульності та бездоглядності дітей, а також інформаційно-виховної кампанії щодо створення у суспільстві позитивного іміджу багатодітних сімей; б) розробити у шестимісячний строк програму збереження та зміцнення здоров'я населення, забезпечення умов для впровадження здорового способу життя, передбачивши заходи щодо реалізації комплексу відповідних освітніх програм; З метою підвищення ефективності державної політики з питань забезпечення зайнятості населення та підготовки кадрів: а) розробити за участю інших сторін соціального

діалогу та внести у шестимісячний строк на розгляд Верховної Ради України шостого скликання законопроекти: про загальнодержавну програму зайнятості населення на 2008-2010 роки, передбачивши пріоритетність створення нових високотехнологічних і модернізацію існуючих робочих місць, а також комплекс заходів, спрямованих на активізацію трудової мобільності населення; про професійний розвиток персоналу на виробництві; про залучення роботодавців до підготовки і перепідготовки кадрів, до освітніх і наукових процесів; б) удосконалити до кінця 2007 року механізм визначення щорічної потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках відповідно до прогнозів та програм розвитку сфер економіки та регіонів; в) затвердити до 1 квітня 2008 року концепцію розвитку загальної середньої освіти та концепцію розвитку професійно-технічної освіти відповідно до європейських стандартів освіти та потреб вітчизняного ринку праці; г) розробити та затвердити до 1 травня 2008 року заходи щодо оптимізації мережі професійно-технічних навчальних закладів відповідно до перспективних потреб економіки з урахуванням демографічної ситуації та задоволення потреб ринку праці [4, с. 5].

Держава повинна розвивати ринок житла для забезпечення функціонування сім'ї на всіх етапах її життєдіяльності за рахунок створення розвинутої соціальної інфраструктури, державних і недержавних служб соціальної допомоги. Створення системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення шляхом їх соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, розширення мережі притулків. Не менш важливим є забезпечення доступної та безоплатної повної загальної середньої освіти у державних закладах, формування ринку освітніх послуг, посилення орієнтації системи професійно - технічної, вищої та післядипломної освіти, створення умов для їх доступності. Інтеграція професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України у міжнародну освітню систему.

Що стосується сфери зайнятості, то доречним є створення матеріально - технічних і соціально - економічних передумов для продуктивної зайнятості

населення: здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення. Це відбувається шляхом оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій. Створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, само зайнятості за умов формування дійового інвестиційного і фінансового механізму. Також має місце впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально - демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби тощо). Дієвим є зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через громадські роботи. В країні катастрофічною є ситуація з міграцією населення, тому необхідно створити правові та соціально економічні засади щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний та регіональний ринки праці.

Щодо сфери доходів, то держава зобов'язана контролювати дотримання законодавства про оплату праці, підвищити роль колективних договорів та угод на всіх рівнях соціального партнерства в забезпеченні гарантій. У сфері охорони праці потрібно стимулювати інвестування екологічно чистих технологій, виводити з експлуатації будівлі і споруди, що перебувають в аварійному стані.

Висновки. Таким чином, ми з'ясували, що на даному етапі економічного розвитку нашої країни, людська праця займає найбільш вагоме місце. Підприємства, установи, організації, а зокрема акціонерні товариства, повинні сприяти підвищенню та розкриттю трудового потенціалу кожного працівника. Вони мають створювати найбільш оптимальні умови на виробництві, в колективі, для реалізації потенціалу людини. Але, кожне підприємство є частиною загальної економіки країни, якою керує держава, отже і вона має докласти максимум зусиль для підвищення трудового

потенціалу акціонерних товариств, що дасть змогу покращити стан економіки і добробуту країни загалом. Для цього потрібно, враховувати можливості кожної людини окремо, та працівників підприємства в цілому. Перш за все, необхідно піклуватись про їх здоров'я, тобто створювати належні умови праці, задовольняти амбіції кожного працівника шляхом матеріального та морального стимулювання, куди входить збільшення заробітної плати або надання премій, просування по службовій драбині, визнання та схвалення, надання можливості висловити власну думку чи запропонувати свій варіант стратегії. Адміністрація має надавати умови, які б сприяли відкриттю творчого потенціалу, реалізації життєвої активності. Кожна людина постійно відчуває потреб у спілкуванні, отже потрібно створити позитивний клімат у колективі, дружні відносини у ньому, щоб було відчуття, ніби колектив це друга сім'я, а робота - другий дім.

ляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв'язку з цим зупинимося на найактуальніших моментах і напрямках формування ринку праці та проблемах зайнятості (рис. 6.5.1).



Рис. 6.5.1. Шляхи та напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проектів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності); створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлювання власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо.

Проте в Україні трудовий потенціал, як про це вже йшлося (розд. 2.4), все ще використовується неефективно. Існує багато проблем, які знижують його якість.

Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20—40 % трудоактивного населення, що становить приблизно 3—7 млн чол. У зв'язку з цим перед українським урядом стоїть кілька важливих завдань: з другого боку, прискорити проведення економічних реформ, а з другого — забезпечити продуктивну зайнятість максимальної кількості економічно активного населення, яка б відповідала ринковим потребам. Щоб розв'язати ці нагальні і невідкладні проблеми ринку праці та зайнятості, потрібно створити конкурентне середовище, яке сприяло б перебудові підприємств і зумовлювало значні зміни у структурі зайнятості. Є потреба також у створення широкої мережі інкубаторів бізнесу, інноваційних центрів тощо, де надаватиметься потрібна допомога потенційним підприємцям і тим, які вже починають власну справу, в управлінні фірмою, в організації доступу до нових технологій, до кредитів.

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення.

У цьому відношенні передову роль повинні відігравати регіональні керівники, що мають стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами та науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б

обміну технологіями та більшій скоординованості ринку праці і ведення політики щодо трудових ресурсів.

Необхідно також суттєво переглянути політику щодо ринку праці. Проблема «нагромадження робочої сили», коли велика кількість працівників перебуває в неоплачуваній відпустці (у режимі так званого прихованого безробіття), має бути подолана найближчим часом.

Важливим резервом підвищення ефективності використання ресурсів праці як наявних, так і потенційних, є професійно-кваліфікаційний аспект. Мінливість «погоди» на ринку праці потребує не лише високої кваліфікації робочої сили, а й швидкої перекваліфікації відповідно до сучасних технологій і організації виробництва та праці, які змінюються.

Що стосується конкретних дій щодо запобігання масовому безробіттю, то на кожний наступний рік розроблятимуться організаційно-економічні заходи запобігання цьому явищу, виходячи із затвердженої урядом Програми зайнятості населення як концепції. У регіонах на рівні Автономної Республіки Крим, міста Києва та областей також розроблятимуться програми зайнятості населення, а в містах і районах — лише річні організаційно-економічні заходи. **Напрями реалізації заходів такі:**

- ☐ допомога та сприяння у працевлаштуванні на підприємствах, в організаціях і установах різних форм власності;
- ☐ профорієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів;
- ☐ громадські роботи;
- ☐ створення малих підприємств і додаткових робочих місць за рахунок або за підтримки Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- ☐ підтримка підприємництва;
- ☐ диференційний підхід до банкрутств підприємств і збереження робочих місць;
- ☐ розвиток Державної служби зайнятості та підвищення якості її роботи в усіх напрямках;

- здійснення контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення;
- соціальний захист безробітних і членів сімей, які перебувають на їх утриманні.

Механізм регулювання ринку праці буде спрямовано на здійснення випереджувальних заходів щодо можливого зростання безробіття, надання керованого характеру працевлаштуванню, територіально-галузевому перерозподілу, профорієнтації, професійному навчанню та перенавчанню вивільнюваних працівників, використанню Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і т. ін.

В сучасних умовах особливого значення набувають питання формування та ефективного використання трудового потенціалу, якому належить визначальна роль щодо підвищення ефективності суспільного виробництва і відтворення трудових ресурсів. Досвід роботи провідних підприємств України свідчить про те, що їх головною конкурентною перевагою є унікальний трудовий потенціал. Достатньо високий рівень корпоративної культури робить підприємство привабливим для талановитих працівників, утримує їх в організації, а результати їхньої праці, в свою чергу, створюють відповідну репутацію підприємства, привертають нових споживачів та висококваліфікованих співробітників. Головним завданням таких підприємств є сприяння зростанню культурно-професійної компетенції трудящих та розвитку їх навичок і вмінь. Саме тому актуальним виявляється вивчення особливостей використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах України та шляхів його покращення в сучасних умовах господарювання.

Питанням розвитку трудового потенціалу присвячено роботи таких вітчизняних учених, зокрема: Д. Богиня, І. Бондар, О. Власюк, В. Геєць, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Т. Заяць, Ю. Краснов, Е. Лібанова та ін.

Під трудовим потенціалом підприємства розуміють сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового

складу підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навиків [2]. Головним же показником, що характеризує виробничі можливості підприємства, є чисельність духовно-моральних членів трудового колективу: чим більша ця чисельність, тим більшим є обсяг виробленої доброякісної продукції і більш сталим (життєдайним) є розвиток соціально-економічної системи підприємства та суспільства. Сьогодні професійна діяльність не зводиться до вирішення лише виробничо-технічних завдань, вона все більше пов'язана з активною участю в реалізації соціальних, економічних, комерційних, правових і управлінських завдань. З огляду на це, стратегічним завданням кадрової політики підприємства можна назвати підготовку висококультурного, ефективного (результативного) працівника, який зацікавлений в якості продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості, що й забезпечує конкурентоспроможність суб'єкта господарювання. Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від освіченості, компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – інтелектуальних здібностей [4]. Зазначимо, що головні завдання стратегії управління трудовим потенціалом підприємства спрямовуються на забезпечення: постійної, ефективної зайнятості на основі активної взаємодії соціальних партнерів; привабливих умов трудової діяльності та соціальної захищеності працівників галузей національної економіки; соціальної та економічної мотивації підвищення професійної компетентності; стимулювання трудової та інноваційної активності працівників підприємств; безперервного культурно-професійного навчання та підготовки висококваліфікованих працівників; інвестування у розвиток трудового потенціалу (інноваційної складової) [1].

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні шляхи покращення ефективності використання трудового потенціалу підприємства:

- підвищення ефективної кадрової роботи, тобто покращення укомплектованості штату та його відповідності потребам, раціональний рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення культурно-професійної кваліфікації персоналу підприємства;
- покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству та з матеріальними, моральними і соціальними засобами стимулювання праці;
- застосування ефективної системи морально-матеріального стимулювання;
- підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, залучення нових висококваліфікованих спеціалістів;
- застосування соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізація конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника та ін. [3].

Таким чином, чималі зусилля підприємців мають бути спрямовані на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та життєздатний розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників культури господарювання та зацікавленості в результатах суспільно-корисного труда.

Весь комплекс питань з приводу придбання та використання нематеріальних активів поєднує в собі поняття економічного аналізу, що є актуальним на сьогоднішній день. Нематеріальні активи підприємства являють собою частину загального капіталу підприємства. На протязі всього часу діяльності підприємства нематеріальні активи частково відносяться до собівартості продукції.

Метою нашого дослідження є визначення ролі та вивчення методологічних основ проведення економічного аналізу використання нематеріальних активів.

Вивченню особливостей економічного аналізу використання нематеріальних активів, їх наявності та руху на підприємстві, а також ефективності використання присвятили свої дослідження Ф.Ф. Бутинець, В.І. Гагін, Є.В. Мних, С.З. Мошенський, О.В. Олійник, І.Ф. Прокопенко, П.Я. Попович, І.Т. Райковська, Н.В. Тарасенко, І. Тарасюк та ін. Та все ж питання аналізу використання нематеріальних ресурсів на сьогодні є недостатньо вивченими та потребують всебічних та глибоких досліджень.

Поняття “нематеріальні активи” використовується не тільки в бухгалтерському обліку, а також в управлінні, аналізі діяльності і безпосередньо у повсякденному житті. За таких умов економічний аналіз, як одна з основних систем, яка забезпечує прийняття управлінських рішень повинна мати відповідний методологічний інструментарій для здійснення аналізу ефективності використання нематеріальних активів з метою задоволення зростаючих потреб зацікавлених користувачів [1, с. 587].

У більшості випадків нематеріальні активи - вкладення в об'єкти промислового призначення: купівля ліцензії, патентів на використання технології виготовлення продукції; витрати на надання технічної допомоги й інженерних послуг з проектування і розташування виробничих потужностей, організації управління технологічними процесами, збуту й обслуговування ліцензованих виробів, використання програмного забезпечення. Тому ефективність цих вкладень потрібно розглядати з позиції підвищення прибутковості виробництва [2, с. 456].

Найефективнішим економічний аналіз використання нематеріальних активів буде лише у тому випадку, якщо він здійснюється на основі достовірних даних про всі об'єкти, що використовує у своїй діяльності підприємство. Важливим є відображення нематеріальних активів у повному обсязі. А сьогодні з цим виникає чимало проблем. По-перше, недосконалість

законодавчої бази щодо регулювання обліку нематеріальних активів призводить до того, що не всі об'єкти, які мають бути віднесені до нематеріальних, відображаються у їх складі. По-друге, проблематичним є оцінка нематеріальних активів. В силу того, що існують різні методи та способи визначення вартості даних об'єктів, не завжди вони обираються правильно. Вказані проблеми призводять до того, що балансова вартість підприємств значно відрізняється від реальної. В результаті виникають неточності отриманих даних при проведенні аналізу, що негативно впливає на різні аспекти використання нематеріальних активів, насамперед управлінські. Рішення, що приймаються на базі таких даних не дають очікуваного ефекту.

Для аналізу нематеріальних активів розробляють систему економічних показників, що характеризують статику (стан) і динаміку (рух) об'єкта, який вивчають. Особливе значення для аналізу мають показники ефективності використання нематеріальних об'єктів, що відображають рівень їх впливу на фінансовий стан і фінансові результати діяльності підприємства [3, с. 60].

Основою дослідження є діалектичний метод пізнання. Застосовувались історичний і системний підходи до вивчення господарських явищ і процесів. Методи аналізу і синтезу, індукції і дедукції використовувалися під час вивчення статистичного матеріалу та у процесі розробки класифікації нематеріальних активів, методи логічного та ретроспективного аналізу – у процесі вивчення еволюції обліку нематеріальних активів, групування і порівняння провадились у ході узагальнення інформації досліджуваних підприємств; наукова абстракція застосовувалася при вивченні окремих характеристик нематеріальних активів, графічний метод – для наочного представлення результатів проведеного аналізу.

Для вирішення проблемних питань, пов'язаних з використанням нематеріальних активів, під час проведення економічного аналізу необхідно:

1. В повному обсязі інформаційно забезпечити аналітиків при проведенні аналізу, оскільки від цього залежить глибина та точність дослідження використання господарюючими суб'єктами нематеріальних ресурсів.

2. Насамперед здійснити аналіз структури та динаміки, аналіз наявності та руху, аналіз ефективності, аналіз ліквідності нематеріальних активів, визначити резерви підвищення обсягів виробництва продукції. Можливі й інші етапи проведення економічного аналізу використання нематеріальних активів. Їх вибір та здійснення визначаються особами, які його здійснюють і в залежності від мети, поставленої перед аналітиками порядок та стадії аналізу використання нематеріальних активів можуть змінюватися.

3. Дотримуватися системного підходу при аналізі використання нематеріальних ресурсів підприємства, оскільки лише системний підхід дозволить найоптимальніше та найефективніше забезпечити наявність та рух нематеріальних активів на підприємстві [4, с. 455 – 456].

В результаті дослідження можна зробити висновок, що конкурентні переваги надають підприємству можливість отримання максимального ефекту від власної діяльності, завдяки цьому забезпечення аналізу використання нематеріальних активів допоможуть усунути всі наявні недоліки, що стримують розвиток діяльності.

Ми визначили можливі шляхи підвищення ефективності використання нематеріальних активів, зокрема:

- дотримання підприємством власної стратегії технічно – організаційного та економічного розвитку;
- переорієнтація на максимальне технічне переозброєння й реконструкцію;
- систематичне оновлення технологічної бази взаємопов'язаних виробничих ланок підприємства та багато інших шляхів та способів, які дадуть змогу покращити стан підприємства, а також основні показники ефективності використання нематеріальних активів.

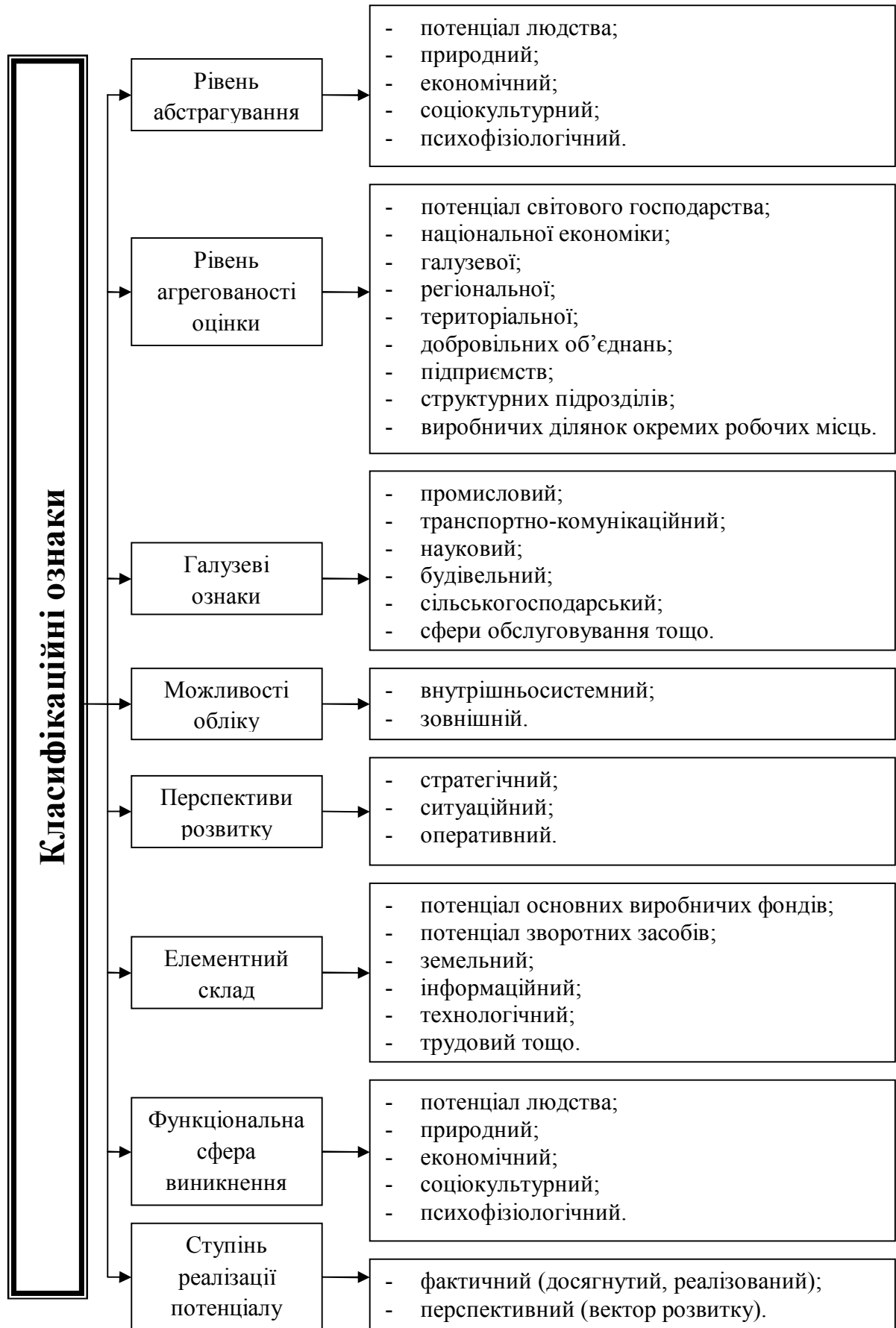


Рис. 1.1. Класифікація видів потенціалу [9, с. 10]

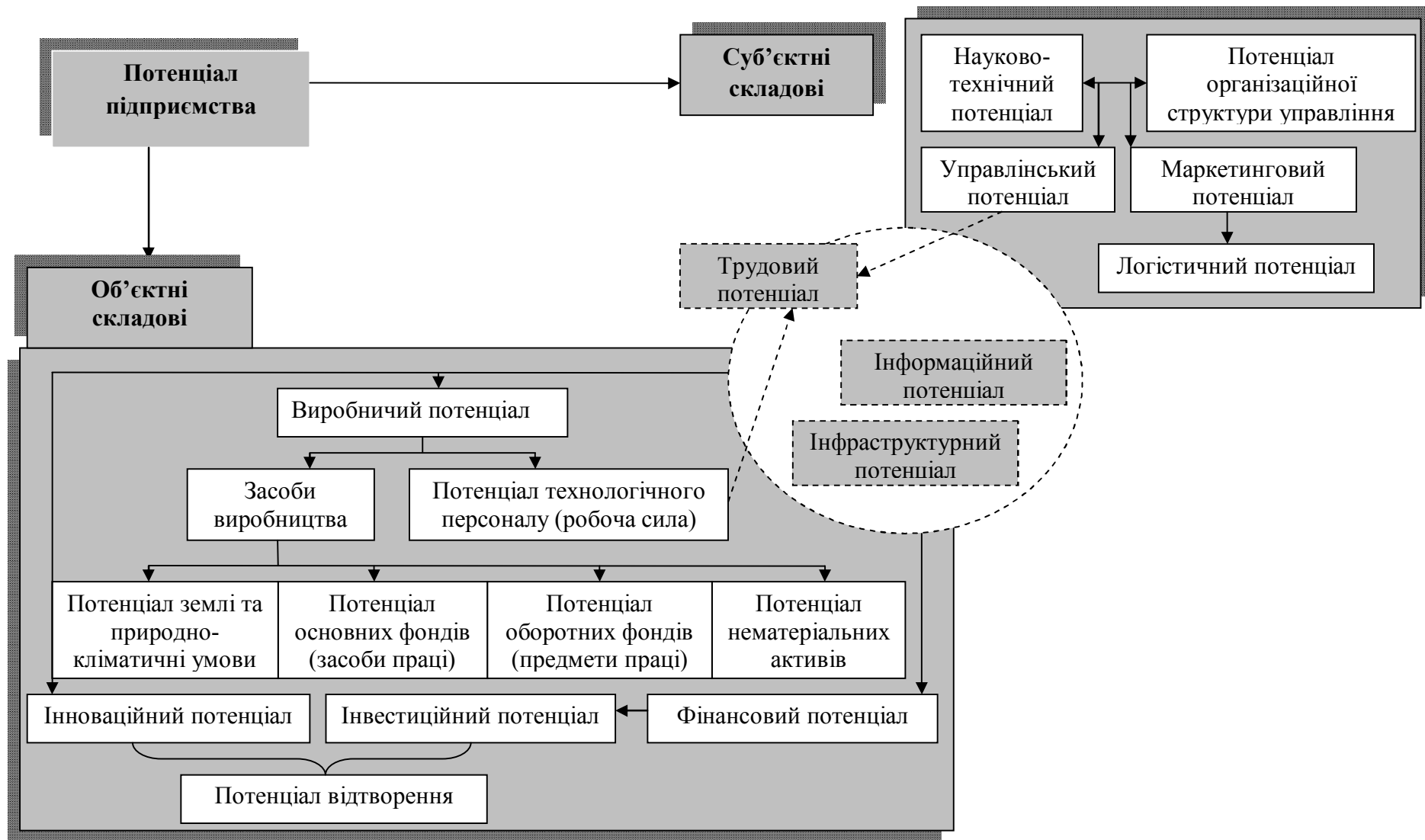


Рис.1.2. Структура потенціалу підприємства [9, с. 20]

Додаток В

Таблиця 2.4

Структура товарної продукції

Вид продукції	2 010р.		2 011р.		2 012р.		2 013р.	
	собо́вартіс тис. Питома вага	а	собо́вартіс тис. Питома вага	б	собо́вартіс тис. Питома вага	а	собо́вартіс тис. Питома вага	б
Зернові та зернобобові - всього	13633,6	61,15	7314,7	36,30	70286,2	62,92	31860,5	47,9
з них пшениця озима	7105,7	31,87	1092,5	5,42	40961	36,67	19649,6	29,9
пшениця яра	214,7	0,96	4999,5	24,81	4353,4	3,90	0	0
жито	2757	0	0	0	17,7	0,02	97,2	0,1
гречка	889,8	3,99	1222,7	6,07	0	0	1089,2	1,6
кукурудза на зерно	0	0	0	0	24721,4	22,13	11024,5	16,9
ячмінь ярий	359,6	1,61	0	0	0	0,	0	0
інші зернові та зернобобові	2306,8	10,35	0	0	232,7	0,21	0	0
соя	6755,8	30,30	8842,4	43,88	20034,1	17,94	16633,5	24,9
ріпак озимий	0	0	2227,3	11,05	15492,4	13,87	16530,0	24,9
ріпак ярий	1889,1	8,47	1765,6	8,76	5846,6	5,23	1690,6	2,5
інша продукція рослинництва	16,4	0,07	0	0	40,1	0,04	0	0
ПРОДУКЦІЯ РОСЛИННИЦТВА ВСЬОГО	22294,9	100	20150	100	111699,4	100	66714,6	100

Додаток Д

Таблиця 2.7

Аналіз динаміки та структури елементів операційних витрат

Елементи витрат на виробництво	2010р.		2011р.		2012р.		2013р.		2014р.
	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	
Матеріальні витрати	1247,9	7,45	40592,5	51,46	54317	40,72	43646,9	32,65	43646,9
Витрати на оплату праці	801,2	4,78	4600,9	5,83	5078,2	3,81	5408,6	4,05	5408,6
Відрахування на соціальні заходи	267,5	1,60	1555,4	1,97	1858,4	1,39	1736,4	1,30	1736,4
Амортизація	985,9	5,88	5322,3	6,75	6701,7	5,02	6878,3	5,15	6878,3
Інші витрати	13451,3	80,29	26807,8	33,99	65446,4	49,06	75996,6	56,86	75996,6
Разом	16753,8	100	78878,9	100	133402	100	133667	100	133667

Додаток Е

Таблиця 2.10

Динаміка складу та структури ПП «Карла Маркса-2» за період 2010-2014 рр.

Показник	2010 р.		2011 р.		2012 р.		2013 р.	
	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %
1. Всього основних засобів, тис. грн.	26075	100,00	39522	100,00	46011	100,00	46710	100,00
2. Будинки, споруди та передавальні пристрої, тис. грн.	1319	5,06	3088	7,81	6579	14,30	6790	14,53
3. Машини та обладнання, тис. грн.	22618	86,74	30744	77,79	33118	71,98	33186	71,03
4. Транспортні засоби, тис. грн.	1826	7,00	4619	11,69	4890	10,63	5256	11,23
5. Інструменти, прилади, інвентар, тис. грн.	78	0,30	638	1,61	823	1,79	823	1,76
6. Інші основні засоби	110	0,42	77	0,19	76	0,17	68	0,14
7. Малоцінні необоротні матеріальні активи	124	0,47	356	0,90	525	1,14	587	1,26

Додаток Є

Таблиця 2.12

Структура та динаміка росту оборотних фондів

Показники	2010р.		2011р.		2012р.		2013р.	
	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %	тис. грн.	пит. вага, %
Виробничі запаси	2783	7,68	13397	15,38	30056	30,58	25444	25,38
Незавершене виробництво	12023	33,18	10339	11,87	25144	25,58	17618	17,61
Готова продукція	8638	23,84	36642	42,06	18516	18,84	23579	23,57
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	45	0,12	594	0,68	11654	11,86	19763	20,00
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	8260	22,79	11604	13,32	212	0,22	378	0,38
Інша поточна дебіторська заборгованість	1873	5,17	9994	11,47	557	0,57	1245	1,24
ГКЕ в національній валюті	927	2,56	390	0,45	8970	9,13	4855	5,00
Інші оборотні активи	1691	4,67	4160	4,78	3172	3,23	31	0,31
Всього	36240	100,00	87120	100,00	98281	100,00	92913	100,00

Додаток Ж

Таблиця 2.17

Оцінка вартості виробничого потенціалу на ПП «Карла Маркса-2» протягом 2010 – 2014 рр.

Показники	Роки							
	2010		2011		2012		2013	
	Тис. грн.	Питома вага, %	Тис. грн.	Питома вага, %	Тис. грн.	Питома вага, %	Тис. грн.	Питома вага, %
Грошова оцінка земельних ресурсів (ЗР)	79567	52,86	85840	40,63	110036	40,07	110036	37,55
Грошова оцінка трудових ресурсів (ТР)	19136	12,71	31218	14,78	29035	10,57	40914	13,96
Грошова оцінка матеріальна-технічних ресурсів (МТР)	51814	34,42	94153	44,56	135467	49,33	142002	48,46
Грошова оцінка нематеріальних активів (НА)	9	0,01	70	0,03	70	0,03	70	0,02
Сукупний виробничий потенціал	150525	100,00	211282	100,00	274608	100,00	293022	100,00