

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ**

ЄВСЕЙЧИК Анастасія Володимирівна

УДК 331.552.4

**ОБҐРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ
ТОВ «КРАМАГРОСВІТ»**

спеціальність 051 Економіка

освітньо-професійна програма
«Економіка та управління підприємством»

АВТОРЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи магістра

Краматорськ – 2020

Кваліфікаційною роботою магістра є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії Міністерства освіти і науки України (м. Краматорськ).

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент,
Гітіс Тетяна Павлівна,
Донбаська державна машинобудівна академія
Міністерства освіти і науки України
(м. Краматорськ), доцент кафедри
економіки підприємства.

Рецензент:

канд. екон. наук, доцент, доцент каф. менеджменту **Шашко Вікторія Олександрівна,**
Донбаська державна машинобудівна академія (м. Краматорськ).

Захист роботи відбудеться *15 грудня 2020 року о 9-00* на засіданні екзаменаційної комісії з атестації у Донбаській державній машинобудівній академії Міністерства освіти і науки України за адресою: 84300, Україна, Донецька область, м. Краматорськ, б-р. Машинобудівників, 39, ауд. 2417 (під час карантинних обмежень - дистанційно з використанням платформи ZOOM)

Секретар екзаменаційної комісії з атестації
кандидат економічних наук, ст. викл.

О. В. Латишева

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Забезпечення ефективності функціонування підприємства потребує найповнішої реалізації всіх його потенційних можливостей, серед яких важливим є потенціал трудових ресурсів. Трудові ресурси підприємства є головним фактором виробництва, що забезпечують, використання інших його елементів, які беруть участь у створенні матеріальних благ – капіталу, землі, природних ресурсів. Розвинений трудовий потенціал багато в чому визначає здатність підприємства виконувати поставлені завдання та випускати продукцію, що користується попитом і конкурентоспроможну на ринку. Трудовий потенціал є однією з основних складових підвищення результативності підприємства.

Теоретико-методологічні й практичні аспекти формування та використання трудового потенціалу підприємства висвітлено у працях багатьох науковців та дослідників: Н. І. Верхоглядовой, Я. В. Гавриленко, Г. Б. Дуди, М. М. Жибак, К. С. Корбут, О. В. Михайленко, О. І. Семчири, Л. В. Шаульської та ін.

Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері формування та використання трудового потенціалу, на даний час спостерігаються негативні тенденції у якості трудового потенціалу, незадовільний стан його використання і обмежені можливості розвитку на підприємствах. У зв'язку з цим проблема забезпечення ефективності використання трудового потенціалу набуває актуальності та обумовлює проведення подальших досліджень.

Мета і завдання дослідження. *Метою кваліфікаційної роботи магістра є узагальнення теоретичних засад, удосконалення методичних та розробка науково-практичних рекомендацій щодо обґрунтування стратегії забезпечення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.*

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішити наступні *завдання*:

- розкрити зміст теоретичних положень щодо визначення сутності трудового потенціалу, рівнів його прояву, основних ознаки та структурних елементів;
- розглянути та узагальнити основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства;
- дослідити сучасний стан та тенденції забезпечення трудовим потенціалом в умовах сільськогосподарського підприємства ТОВ «Крамагросвіт»;
- проаналізувати ефективність використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства ТОВ «Крамагросвіт»;
- провести моніторинг основних проблем та факторів, що перешкоджають розвитку та ефективному використанню трудового потенціалу;
- сформулювати пропозиції щодо удосконалення організаційно-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу сільського господарського підприємства;
- обґрунтувати стратегічні напрями забезпечення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства на підставі удосконалення методичних підходів щодо оцінювання ефективності.

Об'єкт дослідження – процеси формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні основи та методичні підходи обґрунтування стратегії забезпечення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

Методи дослідження. У процесі дослідження застосовано загальнонаукові методи: теоретичного узагальнення (для систематизації визначень поняття «трудоий потенціал» та підходів щодо його оцінювання); економіко-статистичний (для оцінки стану та ефективності використання трудового потенціалу підприємства); метод апроксимації (для виявлення наявної та прогнозованої тенденції зміни інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу); кореляційно-регресійний метод (для визначення впливу чинників на продуктивність праці одного працівника на сільськогосподарському підприємстві); табличний та графічний (для наочного відображення результатів дослідження у таблицях, графіках, діаграмах, схемах); абстрактно-логічний (при формуванні висновків і пропозицій).

Інформаційну базу забезпечують наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, законодавчі та нормативно-правові акти, фахова література з предмету дослідження, офіційні матеріали Державної служби статистики України, Інтернет-ресурси, звітність ТОВ «Крамагросвіт», результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні існуючих теоретико-методологічних основ забезпечення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Основні положення, які відображають новизну дослідження, полягають у такому:

удосконалено:

методичний підхід до оцінювання ефективності використання трудового потенціалу на галузевому рівні та рівні окремого підприємства, що полягає у розрахунку інтегрального показника ефективності використання трудового підприємства, який об'єднує ресурсний та результативний підходи до оцінювання;

набуло подальшого розвитку:

підходи щодо обґрунтування та систематизації структурних елементів та ознак, які характеризують рівень формування та використання трудового потенціалу підприємства;

прийоми визначення наявної та виявлення прогнозованої тенденції у формуванні та використанні трудового потенціалу підприємства;

організаційно-економічні засади формування стратегії розвитку трудового потенціалу робітників сільськогосподарського підприємства з метою забезпечення ефективності його використання.

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота магістру є самостійно виконаною працею, в якій наведено авторські положення, висновки і рекомендації щодо обґрунтування стратегії забезпечення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

Публікації. Основні положення та результати роботи відображено у науковій праці - у науковому виданні ВАК. Загальний обсяг публікацій складає 6,5 ум. друк. арк., з яких особисто авторові належить 1,6 ум.-друк. арк.

Обсяг і структура роботи. Кваліфікаційна магістерська робота складається із вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 110 сторінок основного тексту. Робота містить 37 таблиць та 17 рисунків, список використаної літератури (41 бібліографічне джерело), 4 додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділу «Теоретико-методологічні аспекти формування трудового потенціалу та оцінювання ефективності його використання» розглянуто питання встановлення змісту поняття «трудова потенція», його ознак та структурні елементи, систематизовано підходи щодо оцінювання ефективності використання трудового потенціалу.

З'ясовано, що визначення змісту поняття «трудова потенція» залежить від рівня його прояву: індивідуальний (трудова потенція людини, працівника), колективний (трудова потенція підприємства), галузевий або регіональний (трудова потенція галузі або регіону), суспільний (трудова потенція суспільства).

Найбільш значущими та важливими є трудова потенція працівника та підприємства.

Трудова потенція працівника визначають як його можливу трудову дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду. Трудова потенція працівника розглядають як сукупність психофізіологічної, кваліфікаційної та соціальної складових.

Трудова потенція підприємства визначають як граничну величину можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудова потенція підприємства розглядають як сукупність кадрової, професійної, кваліфікаційної і організаційної складових, як інтегральну соціально-економічну категорію, що вміщує кадровий, демографічний, мотиваційний та організаційний потенціали.

В незалежності від прояву основними компонентами трудового потенціалу є здоров'я, моральність, творчий потенція, активність, організованість та асертивність, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу.

Трудова потенція не є постійною величиною, він змінюється під впливом різних факторів. Отже, виникає об'єктивна необхідність щодо його оцінювання.

Основними підходами до оцінки трудового потенціалу підприємства є витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний.

Встановлено, що ефективність використання трудового потенціалу підприємства доцільно розглядати з позицій результативного та ресурсного

підходів. При результативному підході оцінювання трудового потенціалу використовують показники: продуктивність праці; отримано на одного працівника галузі: валової продукції, чистого доходу (виручки) від реалізації продукції, прибутку (збитку) від реалізації продукції; рентабельність персоналу: відношення прибутку від операційної діяльності до середньооблікової чисельності працівників, виражене у відсотках; отримано на одну гривну витрат на оплату праці: валової продукції, чистого доходу (виручки) від реалізації продукції, прибутку (збитку) від реалізації продукції. З позицій ресурсного підходу до оцінювання трудового потенціалу найбільш узагальнюючим показником є обсяг відпрацьованого часу.

В другому розділі «Аналіз трудового потенціалу та ефективності його використання в умовах ТОВ «КРАМАГРОСВІТ» проведено огляд нормативно-правового забезпечення та оцінка результатів діяльності ТОВ «КРАМАГРОСВІТ», проаналізовано структура персоналу, показники руху, використання робочого часу, показники ефективності праці персоналу підприємства.

ТОВ «КРАМАГРОСВІТ» є великим аграрним підприємством, основний видом діяльності якого є розведення великої рогатої худоби молочних порід. Підприємство здійснює свою діяльність у відповідності з законодавством України.

Встановлено, що на даний час підприємство є збитковим. В останні роки спостерігається погіршення результатів діяльності ТОВ «КРАМАГРОСВІТ»: скорочення валового прибутку та зростання збитків. У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність дослідження та аналізу ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства.

Визначено, що персонал підприємства представлений переважно чоловіками, здебільшого особами молодого та середнього віку зі стажем роботи до 10 років, більшість працівників мають повну загальну (у тому числі професійно-технічну) освітою та відносяться до категорії «робітники».

З'ясовано, що в останні роки спостерігаються тенденції щодо втрачання трудового потенціалу підприємства: чисельність персоналу скорочується (в особливості у віковій групі від 35 до 49 років та тих, що мають значний професійний досвід), освітній рівень персоналу низький та продовжує зменшуватись.

Встановлено негативні зміни щодо динаміці показників руху персоналу: зростання коефіцієнту обігу з вибуття та зменшення показника обігу з прийому; зростання показника плинності (його значення у 2019 році перевищує допустиму величину 5-7%). Ці зміни свідчать про неефективну кадрову політику та скорочення трудового потенціалу підприємства.

Виявлено протилежні оцінки щодо ефективності використання трудового потенціалу: за показниками використання робочого часу та продуктивності праці ефективність трудового потенціалу зростає, а за показником рентабельності персоналу, навпаки, знижується. Отже, виникає необхідність комплексного та узагальнюючого визначення рівня ефективності використання трудового потенціалу ТОВ «КРАМАГРОСВІТ».

У третьому розділі «Удосконалення організаційно-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу» сформовано пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу, запропоновано удосконалення методики оцінювання ефективності використання трудового потенціалу підприємства, обґрунтовано організаційно-економічні заходи забезпечення ефективності використання трудового потенціалу працівників ТОВ «КРАМАГРОСВІТ».

Встановлено, що основними проблемами, які перешкоджають розвитку і спричиняють руйнування трудового потенціалу через зниження ефективності його використання на виробничому рівні, є: занепад виробництва, низька ефективність систем управління підприємствами; неефективність системи стимулювання і мотивації до продуктивної праці; недосконалість соціально-трудова відносин, низький рівень продуктивності праці, неефективна зайнятість; низький рівень використання отриманих знань у праці, відсутність умов і механізмів забезпечення професійного та кар'єрного зростання на виробництві; низький рівень трудової та інноваційної активності працюючих; несприятливі, небезпечні умови праці, високий рівень травматизму і захворюваності; соціально-трудова конфліктність, нерозвиненість системи соціального партнерства. Вирішення цього кола соціально-економічних проблем сприятиме розвитку трудового потенціалу та повинне бути враховано при формуванні стратегії та організаційно-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу.

Ураховуючи підходи вчених до визначення ефективності використання трудового потенціалу і практичні результати проведеного аналізу, запропоновано методику визначення інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу, який поєднує результативний та ресурсний підходи до оцінювання:

$$I_{вгп} = I_{пп} * I_{фрч} * I_{рп}, \quad (1)$$

де $I_{пп}$ – індекс продуктивності праці; $I_{фрч}$ – індекс використання робочого часу; $I_{рп}$ – індекс рентабельності персоналу.

Індекс продуктивності праці:

$$I_{пп} = ПП_{i+1} / ПП_i, \quad (2)$$

де $ПП_{i+1}$ та $ПП_i$ – продуктивність праці у наступному та попередньому роках відповідно, тис. грн./працівника.

Індекс використання робочого часу:

$$I_{фрч} = ФРЧ_{i+1} / ФРЧ_i, \quad (3)$$

де $ФРЧ_{i+1}$ та $ФРЧ_i$ – фактично відпрацьований час в середньому одного працівника у наступному та попередньому роках відповідно, % до табельного фонду робочого часу.

Індекс рентабельності персоналу:

$$I_{рп} = РП_{i+1} / РП_i, \quad (4)$$

де $РП_{i+1}$ та $РП_i$ – рентабельність персоналу у наступному та попередньому роках відповідно, тис. грн./працівника.

Проведено практичну апробацію методики розрахунку інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу на галузевому рівні (сільське господарство України) (табл. 1) та на рівні окремого підприємства (ТОВ «КРАМАГРОСВІТ») (табл. 2).

Таблиця 1 – Розрахункова таблиця значення інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу у галузі сільського господарства України

Роки	$I_{рп}$	$I_{фрч}$	$I_{пп}$	$I_{втп}$
2011	1,895	1,020	1,242	2,401
2012	0,946	1,002	0,970	0,919
2013	0,538	1,007	1,273	0,689
2014	1,377	0,999	1,090	1,499
2015	4,578	1,005	0,982	4,519
2016	0,932	0,998	1,226	1,141
2017	0,731	0,995	0,987	0,717
2018	1,031	1,000	1,149	1,184
2019	1,336	1,004	1,070	1,436

Таблиця 2 – Розрахункова таблиця значення інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу ТОВ «КРАМАГРОСВІТ»

Роки	$I_{рп}$	$I_{фрч}$	$I_{пп}$	$I_{втп}$
2019	0,481	1,001	1,110	0,534

Виявлено наявність суттєвого прогресу щодо ефективності використання трудового потенціалу у сільськогосподарській галузі України. Використання трудового потенціалу ТОВ «КРАМАГРОСВІТ» не є ефективним, що, по перш чергу, обумовлено низьким рівнем рентабельності персоналу.

Доведено, що при формуванні стратегічних напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства та забезпечення ефективності його використання важливо визначати та прогнозувати показники ефективності використання трудового потенціалу окремих працівників.

Запропоновано економетричну (регресійну) модель, що відображає аналітичний зв'язок між продуктивністю праці окремого працівника (Y) та структурними елементами його трудового потенціалу (стаж роботи (X_3), що характеризує професійний досвід, та рівень освіти (X_4)):

$$Y = 0,879608 + 0,006563 * X_3 + 0,07007 * X_4 \quad (5)$$

Розглянуто практичне використання запропонованої регресійної моделі в умовах ТОВ «КРАМАГРОСВІТ», що дозволило визначити та обґрунтувати організаційно-економічні заходи забезпечення ефективності використання трудового потенціалу працівників підприємства.

У четвертому розділі «Охорона праці та безпека при надзвичайних ситуаціях» виконано розрахунки з охорони праці і безпеки при надзвичайних ситуаціях.

Встановлено, що працівники, які працюють за комп'ютером, піддаються впливу факторів виробничої небезпеки: фізичних та психофізіологічних.

Оцінка умов праці працівника планово-економічного відділу ТОВ «КРАМАГРОСВІТ», який є користувачем ПЕОМ, показала, що вони не є комфортними (IV категорія тяжкості праці).

На робочому місці виявлено два виробничих фактора, параметри яких виходять за рамки допустимих, це освітленість і тривалість зосередженого спостереження. Саме вони вимагають оптимізації. Освітлення необхідно збільшити на 30 лк, тривалість зосередженого спостереження необхідно знизити на 35%. Збільшення освітлення робочого місця проводимо за рахунок збільшення кількості світильників або збільшення потужності ламп. Зменшення тривалості зосередженого спостереження виробляємо за рахунок додаткових перерв і раціональної організації праці.

Проведення запропонованих засобів потребує матеріальні витрати, які складають 30400 грн.

Встановлено, що запропоновані заходи дозволять підвищити продуктивність праці на 12,53%.

ВИСНОВКИ

У дослідженні представлено обґрунтування стратегії забезпечення ефективності використання трудового потенціалу в умовах ТОВ «КРАМАГРОСВІТ». В процесі виконання кваліфікаційної роботи вирішено наступні завдання:

1. Визначено зміст поняття «трудоий потенціал», рівні його прояву, основні ознаки та структурні елементи.

2. Розглянуто та узагальнено основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства: витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний.

3. Досліджено сучасний стан та тенденції забезпечення трудовим потенціалом в умовах сільськогосподарського підприємства ТОВ «КРАМАГРОСВІТ». Проаналізовано структуру трудового потенціалу підприємства за статевою та віковою ознаками, стажем роботи працівників на підприємстві, рівнем їх освіти, категоріями персоналу. В ході аналізу з'ясовано, що підприємство втрачає трудовий потенціал.

4. Проаналізовано ефективність використання трудового потенціалу ТОВ «КРАМАГРОСВІТ» з позицій ресурсного та результативного підходів до оцінювання трудового потенціалу. Встановлено, що визначення ефективності

використання трудового потенціалу за окремими показниками (використання робочого часу, продуктивність праці, рентабельність персоналу) не дозволяє зробити узагальнюючого висновку, тобто є об'єктивна необхідність удосконалення методики оцінювання ефективності використання трудового потенціалу.

5. Встановлено коло соціально-економічних проблем, що перешкоджають розвитку та ефективному використанню трудового потенціалу.

6. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення організаційно-економічного механізму ефективного використання трудового потенціалу (у тому числі сільськогосподарських підприємств).

7. Запропоновано методику визначення інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу, який поєднує результативний та ресурсний підходи до оцінювання.

8. Запропоновано економетричну модель, що відображає аналітичний зв'язок між продуктивністю праці окремого працівника та структурними елементами його трудового потенціалу (стаж роботи, що характеризує професійний досвід, та рівень освіти).

Доведено, що практичне використання методики визначення інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу та запропонованої економетричної моделі дозволить підвищити інформаційну підтримку та якість прийняття управлінських рішень щодо обґрунтування організаційно-економічних заходів забезпечення ефективності використання трудового потенціалу підприємства та окремих працівників.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗДОБУВАЧА:

Гітис Т. П., Євсейчик А. В., Спірато А. С., Андрійчук М. Є. Рівень освіти в Україні: дослідження динаміки у контексті забезпечення якості робочої сили. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3 (у друці)

АНОТАЦІЯ

Євсейчик Анастасія Володимирівна. Обґрунтування стратегії забезпечення ефективності використання трудового потенціалу в умовах ТОВ «Крамагросвіт». - Кваліфікаційна праця на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти - магістра за спеціальністю 051 Економіка. – Донбаська державна машинобудівна академія МОН України, Краматорськ, 2020.

Об'єкт дослідження – процеси формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні основи та методичні підходи обґрунтування стратегії забезпечення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

В першому розділі розглянуто зміст поняття «трудовий потенціал», рівні його прояву, основні ознаки та структурні елементи, узагальнено основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства: витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний.

У другому розділі досліджено сучасний стан та тенденції забезпечення трудовим потенціалом в умовах сільськогосподарського підприємства ТОВ «КРАМАГРОСВІТ», проаналізовано ефективність використання трудового потенціалу підприємства з позицій ресурсного та результативного підходів до оцінювання трудового потенціалу.

В третьому розділі встановлено коло соціально-економічних проблем, що перешкоджають розвитку та ефективному використанню трудового потенціалу; сформульовано пропозиції щодо удосконалення організаційно-економічного механізму ефективного використання трудового сільськогосподарських підприємств; запропоновано методіку визначення інтегрального показника ефективності використання трудового потенціалу; запропоновано економетричну (регресійну) модель, що відображає аналітичний зв'язок між продуктивністю праці окремого працівника та структурними елементами його трудового потенціалу.

В четвертому розділі виконано розрахунки з охорони праці і безпеки при надзвичайних ситуаціях.

Ключові слова: трудовий потенціал, сільське господарство, ефективність, продуктивність праці, рентабельність персоналу, оцінювання, регресійна модель

АННОТАЦІЯ

Евсейчик Анастасія Владимировна. **Обоснование стратегии обеспечения эффективности использования трудового потенциала в условиях ООО «Крамагросвіт».** - Квалификационная работа на правах рукописи.

Квалификационная работа на соискание степени высшего образования - магистра по специальности 051 Экономика. - Донбасская государственная машиностроительная академия МОН Украины, Краматорск, 2020.

Объект исследования - процессы формирования и использования трудового потенциала сельскохозяйственного предприятия.

Предмет исследования - теоретические основы и методические подходы к обоснованию стратегии обеспечения эффективности использования трудового потенциала сельскохозяйственного предприятия.

В первом разделе рассмотрено содержание понятия «трудовой потенциал», уровне его проявления, основные признаки и структурные элементы, обобщены основные подходы к оценке трудового потенциала предприятия: затратный, сравнительный, результативный, ресурсный, факторный, интегральный, субъективный.

Во втором разделе исследовано современное состояние и тенденции обеспечения трудовым потенциалом в условиях сельскохозяйственного предприятия ООО «КРАМАГРОСВИТ», проанализирована эффективность использования трудового потенциала предприятия с позиций ресурсного и результативного подходов к оценке трудового потенциала.

В третьем разделе установлен круг социально-экономических проблем, препятствующих развитию и эффективному использованию трудового потенциала; сформулированы предложения по совершенствованию организационно-экономического механизма эффективного использования трудового сельскохозяйственных предприятий; предложена методика определения интегрального показателя эффективности использования трудового потенциала; предложена эконометрическая (регрессионная) модель, отражающая аналитическую связь между производительностью труда отдельного работника и структурными элементами его трудового потенциала.

В четвертом разделе выполнены расчеты по охране труда и безопасности при чрезвычайных ситуациях.

Ключевые слова: трудовой потенциал, сельское хозяйство, эффективность, производительность труда, рентабельность персонала, оценивание, регрессионная модель

ANNOTATION

Evseychyk Anastasia Vladimirovna. Substantiation of the strategy to ensure the efficient use of labor potential in the conditions of LLC «Kramagrosvit». - Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualifying work for a higher education degree - master's degree in specialty 051 Economics. - Donbas State Machine-Building Academy of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk, 2020.

The object of research - processes of formation and use of the labor potential of an agricultural enterprise.

The subject of research - theoretical foundations and methodological approaches to substantiating a strategy to ensure the efficiency of using the labor potential of an agricultural enterprise.

The first section examines the content of the concept of «labor potential», the level of its manifestation, the main features and structural elements, summarizes the main approaches to assessing the labor potential of an enterprise: costly, comparative, effective, resource, factor, integral, subjective.

The second section, the current state and tendencies of labor potential provision in the conditions of the agricultural enterprise LLC «KRAMAGROSVIT» are investigated, the efficiency of using the labor potential of the enterprise is analyzed from the standpoint of resource and effective approaches to the assessment of labor potential.

The third section establishes a range of socio-economic problems that hinder the development and effective use of labor potential; proposals are formulated to improve

the organizational and economic mechanism for the effective use of labor agricultural enterprises; proposed a method for determining the integral indicator of the efficiency of using labor potential; proposed an econometric (regression) model, which reflects the analytical relationship between the labor productivity of an individual employee and the structural elements of his labor potential.

The fourth section, calculations for labor protection and safety in emergency situations are performed.

Keywords: *labor potential, agriculture, efficiency, labor productivity, personnel profitability, estimation, regression model*