

УПРАВЛІННЯ СЕЗОННІСТЮ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

MANAGEMENT OF SEASONAL WORK AS A FACTOR OF INCREASING PRODUCTIVITY OF PRODUCTION

У статті зазначено, що одним з чинників підвищення ефективності використання кадрового потенціалу є управління сезонністю праці. Авторами вказано, що сезонність, як результат нерівномірного використання робочої сили виступає стимулюючим фактором ефективного використання трудового потенціалу, а також стимулюючим до диверсифікації виробництва. Для аналізу рівня сезонності в статті використано загально-визначені показники. В статті визначена незбалансованість по роках середньооблікової чисельності працівників і трудомісткості виробничих процесів. При однаковому рівні питомої трудомісткості від загальної кількості відпрацьованого часу в березні та в травні середньооблікова чисельність працівників мала різні значення. В статті, на основі проведеного аналізу, доведено, що зниження сезонності використання робочої сили є реальним резервом підвищення як ефективності використання трудових ресурсів, зокрема ресурсного потенціалу взагалі, так і підприємства в цілому.

Ключові слова: кадровий потенціал, сезонність праці, рівень сезонності, розподіл робочого часу, управління сезонністю праці, продуктивність виробництва.

УДК 338

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct72-20>

Строченко Н.І.

к.е.н., професор,
професор кафедри економіки
та підприємництва
імені професора І.М. Брюховецького,
Сумський національний аграрний
університет

Ковальова О.М.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки
та підприємництва
імені професора І.М. Брюховецького,
Сумський національний аграрний
університет

Strochenko Natalia

Sumy National Agrarian University

Kovalova OIha

Sumy National Agrarian University

The article states that one of the factors of increasing the efficiency of the use of personnel potential is the management of seasonality of labor in agricultural enterprises. Therefore, an assessment of the level of seasonality is important in the analysis of agricultural labor. The authors indicate that seasonality, as a result of the uneven use of labor in separate technological periods of the production process of the business entity, on the one hand, acts as a stimulating factor for the effective use of the labor potential of the enterprise, and on the other hand, as a stimulating factor for the diversification of production and full loading of working hours. To analyze the level of seasonality, the article uses generally defined indicators: monthly distribution of labor costs in absolute and relative values, which characterizes the number of employees and the time worked by them by month of the year; monthly coefficients of seasonality of labor use; scope of seasonality; coefficient of uneven seasonal load, as a ratio of maximum to minimum monthly labor costs; the scope of seasonality is absolute, as the difference between the maximum and minimum labor costs; the range of seasonality is relative, as the difference between the coefficient of seasonality of labor use in months with maximum and minimum labor costs; the overall average annual coefficient of seasonality as the ratio of the total amount of monthly deviations of labor costs from the average to the total amount of labor costs for the year. The data analysis carried out in the article indicated an imbalance by year of the average number of employees and the labor intensity of production processes. Thus, with the same level of specific labor intensity from the total amount of time worked in March and May, the average number of employees had different values. In the article, based on the conducted analysis, it is proved that reducing the seasonality of the use of labor force is a real reserve for increasing the efficiency of the use of labor resources, in particular the resource potential in general, and the enterprise as a whole.

Key words: personnel potential, seasonality of work, level of seasonality, distribution of working time, management of seasonality of work, productivity of production.

Постановка проблеми. Підвищення продуктивності виробництва є вагомим чинником утримання конкурентних переваг, тому є важливим завданням управлінців. Для підвищення ефективності виробництва в цілому слід досягти ефективного використання кадрового потенціалу. Одним з чинників чого є управління сезонністю праці в сільськогосподарських підприємствах. Тому важливим в аналізі аграрної праці є оцінка рівня сезонності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення питань сутності трудових ресурсів, кадрового потенціалу, людського капіталу та підвищенню ефективності його використання присвячено багато праць [1; 3; 4; 6]. Однак, дослідженню проблеми сезонності останнім часом не приділялося достатньо уваги. Так, деякі питання висвітлені в наступних працях вітчизняних вчених. Ковтуненко К.В., Чистяк Н.І. надають визначення сезонності, як регулярно повторюваному явищу, спричиненому змінами пори року [5]. В праці Андрійчука В.Г. представлені методичні основи

визначення показників сезонності [1], які використані в даній статті. Бондаренко С.М. розглядає проблеми правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників [2]. Отже, назріла необхідність у поглибленні досліджень проблеми сезонності праці, подолання якої є важливим резервом для підвищення продуктивності виробництва в аграрних підприємствах

Постановка завдання. Метою дослідження є аналіз сезонності праці в аграрному підприємстві з метою розробки управлінських рішень щодо підвищення продуктивності виробництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сезонність, як результат нерівномірного використання робочої сили в окремі технологічні періоди виробничого процесу господарюючого суб'єкта з одного боку виступає стимулюючим фактором ефективного використання трудового потенціалу підприємства, а з іншого – стимулюючим до диверсифікації виробництва і повного завантаження робочого часу.

Проблема сезонності використання робочої сили досліджувався на прикладі аграрного підприємства, оскільки саме аграрні підприємства найбільше стикаються з проблемою сезонного використання праці, що пов'язано з технологічними особливостями рослинництва. Рівень сезонності розраховано нами за загально-визначеними показниками:

- помісячний розподіл витрат праці в абсолютних і відносних величинах, що характеризує кількість працюючих і відпрацьований ними час по місяцях року;
- помісячні коефіцієнти сезонності використання праці;
- розмах сезонності;
- коефіцієнт нерівномірного сезонного навантаження, як відношення максимальних до мінімальних місячних витрат праці;
- розмах сезонності абсолютний, як різниця між максимальними і мінімальними витратами праці;
- розмах сезонності відносний, як різниця між коефіцієнтом сезонності використання праці в місяцях з максимальними і мінімальними витратами праці;
- загальний середньорічний коефіцієнт сезонності як відношення загальної суми помісячних відхилень витрат праці від середніх до загальної суми витрат праці за рік.

Аналіз сезонності праці нами проведено за три роки, що представлено в таблицях 1–3.

Аналізуючи дані таблиці 1 видно, що найбільш трудомісткі за 2019 рік були місяці листопад, на

який припадає 18578 людино-годин затрат праці, липень з трудомісткістю 18333 людино-годин, питома вага яких в загальній структурі витрат праці за рік складає відповідно 9,8 і 9,6%, менш трудомісткі – наступний за липнем – серпень, і попередній перед листопадом – жовтень.

Сезонна напруженість пояснюється хронологією технологічних процесів в галузі рослинництва підприємств, які займаються переважно вирощуванням озимих і технічних культур. Підготовка землі до посіву та збирання врожаю соняшнику і кукурудзи припадає на жовтень-листопад. В літній період липень-серпень – жнивна страда зернових колосових. Саме на ці періоди припадають і найвищі коефіцієнти сезонності – липень 1,16, а листопад 1,17, а біля них серпень 1,09 і жовтень 1,11. Перші шість місяців коефіцієнт сезонності нижче 1, а наступні 6 місяців – з липня – коефіцієнт сезонності перевищує 1. Узагальнені результати представлено на рисунку 1.

Нами проведено визначення загальної кількості в розрізі місяців відхилень витрат праці від середньомісячної величини, для визначення загального середньомісячного коефіцієнта сезонності, яка в 2019 році складає 10325 люд.-год. в сумі перевищення і стільки ж сумі менше середньої, в співвідношенні із загальною кількістю відпрацьованого часу штатними працівниками сума загального відхилення складає 20650 год., або 10,9%, що, на нашу думку, і визначає загальний рівень сезонності праці і виробництва.

Таблиця 1

Аналіз сезонності праці за рівнем трудових витрат в 2019 році

Місяць	Середньо-облікова чисельність працівників, осіб	Середня оплата 1 люд.-год., грн.	Розподіл робочого часу по місяцям		Помісячні коефіцієнти сезонності	Відхилення факт. затрат праці від середніх, люд.-год.	Відпрацьовано 1 працівником	
			абс., люд.-год.	відн., %			год.	днів
Січень	82	25,0	12828	6,8	0,81	-3008	156,5	19,6
Лютий	81	27,2	11785	6,2	0,74	-4051	146	18,2
Березень	89	22,8	15468	8,1	0,98	-368	174	21,7
Квітень	93	28,8	13958	7,3	0,88	-1878	150	18,8
Травень	98	28,0	15370	8,1	0,97	-466	157	19,6
Червень	99	31,5	15283	8,0	0,96	-553	154	19,3
Липень	99	25,6	18333	9,6	1,16	+2497	185	23,1
Серпень	100	26,8	17270	9,1	1,09	+1434	173	21,6
Вересень	100	32,3	16508	8,7	1,04	+672	165	20,6
Жовтень	106	32,9	17602	9,3	1,11	+1766	166	20,8
Листопад	107	32,7	18578	9,8	1,17	+2742	174	21,7
Грудень	107	33,6	17050	9,0	1,07	+1214	159	19,9
Разом	x	29,1	190034	100,0	x	±10325	1964	245,5
В середньому за місяць	97	x	15836,2	8,3	1,0	x	163,7	20,5

Джерело: розраховано та сформовано авторами на основі звітності підприємства

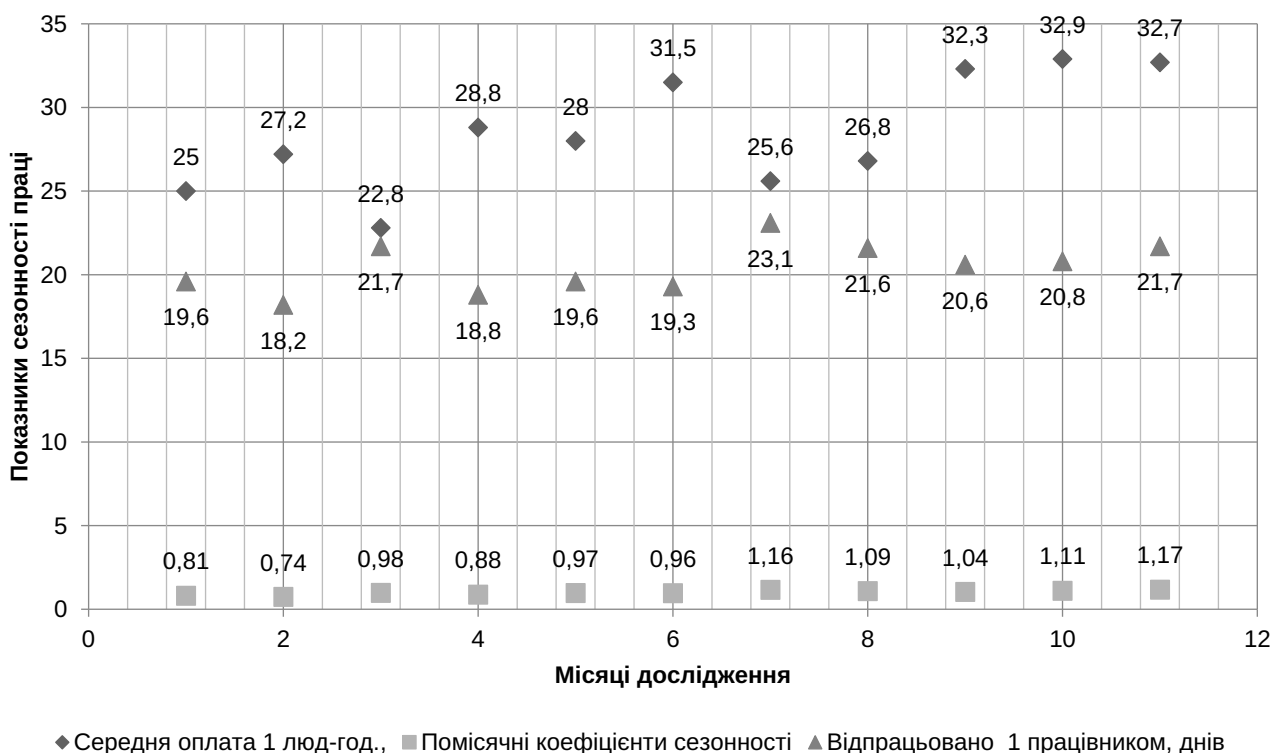


Рис. 1. Показники сезонності праці, 2019 рік

Джерело: побудовано авторами

Окремим дослідженням проявилось вивчення структури фонду оплати праці, яка теоретично має реагувати на закономірності в структурі трудової зайнятості.

Важливим в аналітичному значенні проведений розрахунок вартості (оплати) однієї людино-години в різні періоди року, періоди, які характеризуються різними технологічними процесами, різною трудомісткістю, які, знову ж таки, теоретично мають бути взаємозалежними.

В періоди з надсереднім рівнем сезонності, які характеризуються щільністю і високотехнічністю технологічних процесів вартість 1 людино-години робітника має бути вищою, що і забезпечить в цих періодах вищу питому вагу фонду оплати праці.

Аналіз показав певні незакономірності, відхилення від логічної концепції.

Дані таблиці 2 підтверджують попередні висновки щодо залежності трудомісткості по періодах року в залежності від напруженості технологічних процесів господарських операцій в галузі рослинництва. В 2020 році дещо змістилось трудонавантаження з липня-серпня на серпень-липень, очевидно через погодні умови косовиця зернових колосових почалась дещо пізніше. Найвищий коефіцієнт сезонності в липні-серпні зі значенням 1,09 та 1,10 і відповідно 1,11 та 1,08 в жовтні-листопаді.

Узагальнені результати представлено на рис. 2. Аналогічно попередньому періоду коефіцієнт сезонності в першому півріччі нижче (до 1) від

коефіцієнта сезонності другого півріччя (за 1,0) і лише в грудні коефіцієнт сезонності склав 1.

В першому півріччі відпрацьована кількість одним працівником годин нижче середнього показника, і близько нього.

Порівнюючи з попереднім роком середньо-облікова чисельність працівників в 2020 році збільшилась на 16 осіб, при повній зайнятості. Виникає питання щодо необхідності додаткового залучення працівників в січні-березні місяці при незмінному обсязі сільськогосподарських робіт в зимовий період.

Розрахункові дані таблиці 3 дещо відрізняються від попередніх тенденцій, а саме:

- в першому півріччі коефіцієнт сезонності в квітні і травні перевищував 100%;
- в травні і липні коефіцієнти сезонності були найвищими, що говорить про те, що в цих місяцях трудова зайнятість була найактивнішою; найвища питома вага в помісячному розподілі затрат праці останніх була в травні – 8,8%, і липні – 9,2%, тоді як в попередніх роках в липні і листопаді (жовтні);
- крім того, амплітуда коливання (розмах) відносного розподілу робочого часу по періодах в 2021 році склала (9,2–7,3%) 1,9 п.п., тоді як в 2019 р. від 9,8 до 6, 2% – 3,6 п.п і в 2020 році – від 9,3 до 7,3% – 2,0 п.п., що засвідчує факт найнижчого рівня сезонності за період дослідження в 2021 році.

Узагальнені результати представлено на рис. 3.

Таблиця 2

Аналіз сезонності праці за рівнем трудових витрат в 2020 році

Місяць	Середньо-облікова чисельність працівників, осіб	Середня оплата 1 люд.-год., грн.	Розподіл робочого часу по місяцям		Помісячні коефіцієнти сезонності	Відхилення факт. затрат праці від середніх, люд.-год.	Відпрацьовано 1 працівником	
			абс., люд.-год.	відн., %			год.	днів
Січень	105	29,2	17444	7,8	0,94	-1158	166	20,8
Лютий	104	32,1	16599	7,3	0,89	-2003	160	20,0
Березень	106	33,0	17558	7,9	0,94	-1044	165	20,7
Квітень	108	43,8	17106	7,7	0,92	-1496	158	19,8
Травень	112	44,0	17795	8,0	0,96	-807	159	19,9
Червень	112	40,4	17695	7,9	0,95	-907	158	19,7
Липень	116	36,6	20233	9,1	1,09	+1631	175	21,8
Серпень	118	39,7	20546	9,2	1,10	+1944	174	21,8
Вересень	119	45,0	18919	8,5	1,02	+317	159	19,9
Жовтень	118	42,6	20646	9,3	1,11	+2044	175	21,9
Листопад	115	41,4	20132	9,0	1,08	+1530	175	21,9
Грудень	118	45,3	18552	8,3	1,00	-50	157	19,7
Разом	x	39,5	223225	100,0	x	±7465	1982	247,9
В середньому за місяць	113	x	18602,1	8,3	1,0	x	165,2	

Джерело: розраховано та сформовано авторами на основі звітності підприємства

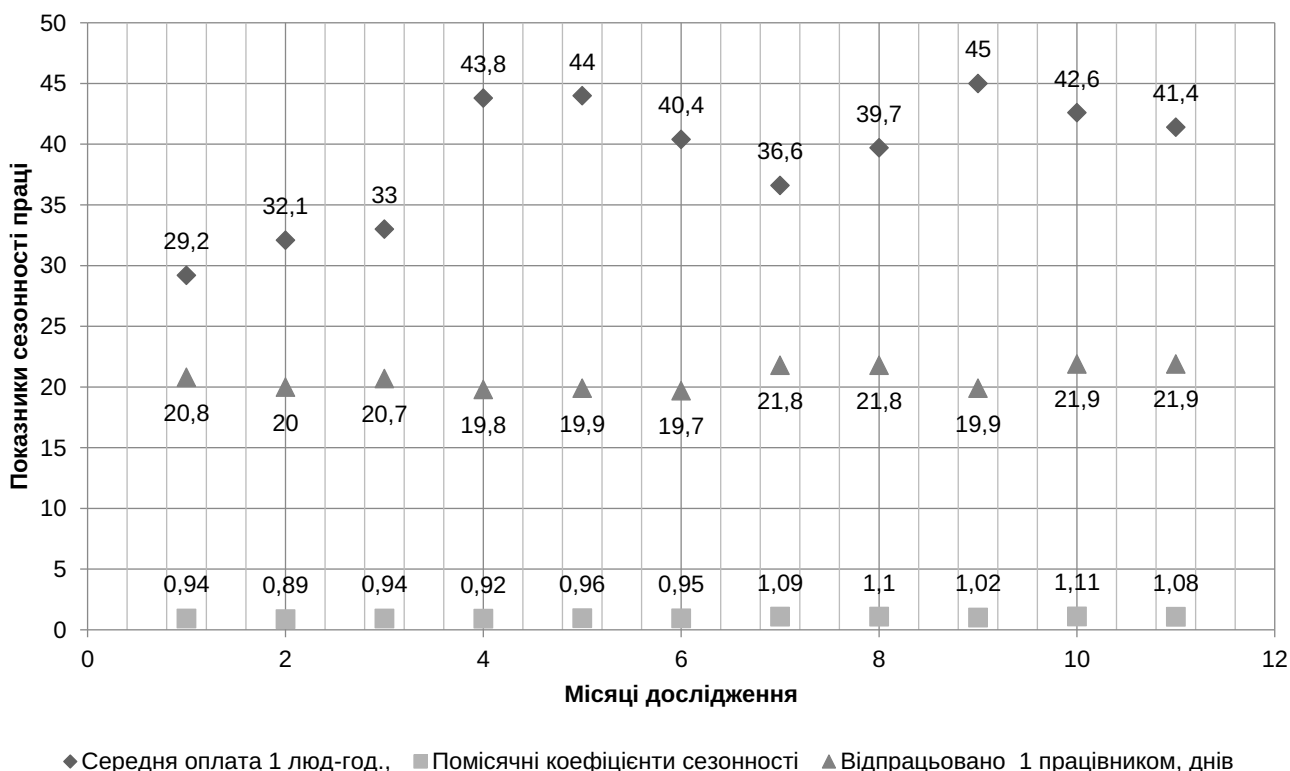


Рис. 2. Показники сезонності праці, 2020 рік

Джерело: побудовано авторами

Аналіз сезонності праці за рівнем трудових витрат в 2021 році

Місяць	Середньо-облікова чисельність працівників, осіб	Середня оплата 1 люд.-год., грн.	Розподіл робочого часу по місяцям		Помісячні коефіцієнти сезонності	Відхилення факт. затрат праці від середніх, люд.-год.	Відпрацьовано 1 працівником	
			абс., люд.-год.	відн., %			год.	днів
Січень	122	49,7	20432	8,0	0,97	-653	168	20,9
Лютий	125	54,0	19486	7,7	0,92	-1599	156	19,5
Березень	130	59,4	20158	8,0	0,96	-927	155	19,4
Квітень	134	55,8	21978	8,7	1,04	+893	164	20,5
Травень	134	68,0	22256	8,8	1,06	+1171	166	20,8
Червень	132	59,3	18382	7,3	0,87	-2703	139	17,4
Липень	127	50,6	23250	9,2	1,10	+2165	183	22,9
Серпень	128	50,8	21204	8,4	1,01	+119	166	20,7
Вересень	127	52,3	21298	8,4	1,01	+213	168	21,0
Жовтень	126	52,8	22136	8,7	1,05	+1051	176	22,0
Листопад	130	52,4	21787	8,6	1,03	+702	168	20,9
Грудень	126	49,7	20652	8,2	0,98	-433	164	20,5
Разом	x	54,6	253019	100,0	x	±6315	1970	246,3
В середньому за місяць	128	x	21084,9	8,3	1,0	x	164,2	20,5

Джерело: розраховано та сформовано авторами на основі звітності підприємства

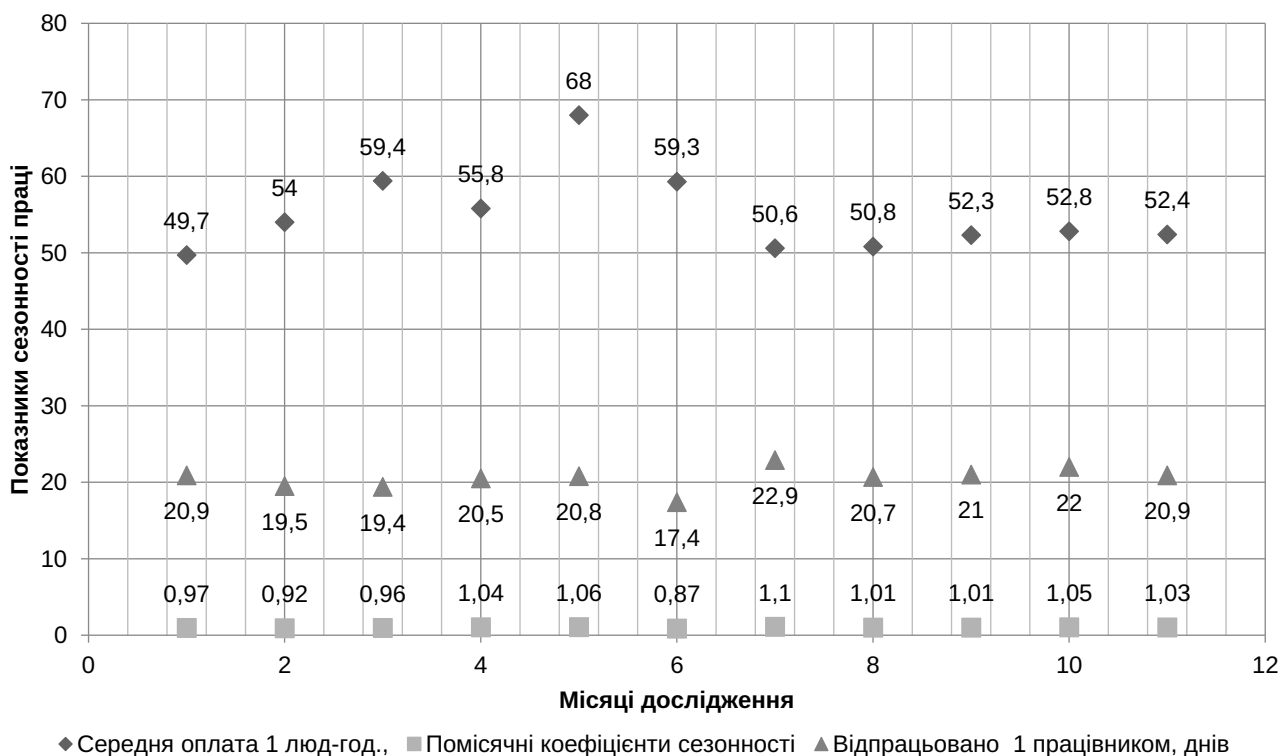


Рис. 3. Показники сезонності праці, 2021 рік

Джерело: побудовано авторами

Аналіз даних за 2019–2021 роки показав на незбалансованість по роках середньооблікової чисельності працівників і трудомісткості виробничих процесів. Так, в 2019 році, при питомій

трудомісткості 8,1% від загальної кількості відпрацьованого часу в березні місяці – середньооблікова чисельність працівників складає 89 осіб, при таких же трудозатратах в кількості люд.-год. і

питомій вазі в структурі в травні – середньооблікова чисельність робітників склала 98 осіб.

Така ситуація була і в наступних періодах.

В 2021 році – найбільша середньооблікова чисельність працівників спостерігається в квітні-травні – 134 особи, тоді як найвища питома вага затраченої праці була в липні – 9,2%, або 23250 люд-год., а чисельність персоналу склала 127 осіб.

Крім того, на нашу думку, недостатня стимулююча роль мотиваційних чинників підвищення продуктивності праці, а також відсутність зв'язку оплати праці за 1 людино-годину і напруженості в роботі працівників в залежності від періоду року.

Як видно з таблиці, мінімальна оплата однієї людино-години відпрацьованого часу була в січні місяці, найвища в грудні (в 2019 та 2020 роках) та в травні – в 2021 році, в чому не спостерігається залежності між величиною розцінки і рівнем сезонності, підтвердженням цього є і аналіз відсоткового співвідношення, відхилення в розцінці до середньорічної її величини. При найменшому рівні сезонності в 2021 році, різниця склала 33,5%, тоді як в 2020 році 40,8.

Дані таблиці 4 свідчать, що коефіцієнт нерівномірного сезонного навантаження в 2021 році в порівнянні з 2019 роком зменшився на 31%, тобто зменшився розрив між максимальним і мінімальним обсягом трудонавантаження за періодами (місяцями) кожного досліджуваного року.

Зменшенню коефіцієнта сезонного навантаження сприяло зменшення на 1925 люд-год.

абсолютного розмаху сезонності, та на 0,20 відносного розмаху сезонності.

Середньорічний коефіцієнт сезонності зменшився на 0,059, або майже в 2 рази, на що є певні причини:

1. Зміна структури виробництва (відносно зменшення площ посіву ярових культур по відношенню до площ посіву озимих культур).

2. Заключення короткострокових трудових угод з працівниками на період виконання польових робіт.

Повертаючись до таблиць 1–3, констатуємо, що сумарне відхилення фактичних затрат праці за кожен місяць від середньомісячних зменшилось від 20630 люд-год. до 12630 люд-год.

Це означає, що умовна сума економічного ефекту складає:

– (20630-в частині економії фонду заробітної плати – 436,8 тис. грн.;

– в частині додаткового виробництва валової продукції – 1180,8 тис. грн.;

– в частині збільшення товарообігу – 5839,2 тис. грн.

Зниження сезонності використання трудових ресурсів є реальним резервом підвищення як ефективності використання трудових ресурсів, зокрема ресурсного потенціалу взагалі, так і підприємства в цілому.

Додатковою аналітичною базою для визначення рівня сезонності і його впливу на ефективність використання виробничого потенціалу і діяльності підприємства в цілому є визначення узагальнюючих показників сезонності за досліджуваний період (табл. 5 та рис. 4).

Таблиця 4

Аналіз середньої оплати за 1 людино-годину

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення 2019 р. від 2017 р., ±	
				Абсолютне, грн.	Відносне, %
Мінімальна розцінка, грн.	25,0 (січень)	29,2 (січень)	49,7 (січень-грудень)	+24,7	+98,8
Максимальна розцінка, грн.	33,6 (грудень)	45,3 (грудень)	68,0 (травень)	+34,4	+102,4
Різниця між максимальною і мінімальною розцінкою, грн.	+8,6	+16,1	+18,3	+9,7	+112,8
Середньорічна розцінка, грн.	29,1	39,5	54,6	+25,5	+87,6
Законодавчо встановлена мінімальна розцінка	19,3	22,4	25,1	+5,8	+30,1
Відношення середньої розцінки до мінімальної	1,51	1,76	2,17	+0,66	+43,7
Відношення різниці в розцінках (max-min) до середньої, %	29,6	40,8	33,5	+3,9 п.п.	
Розцінка – найбільша напротязі періоду	25,6 (липень)	32,1 (лютий)	59,3 (червень)	+33,7	+131,6
Розцінка – найменша напротязі періоду	27,2 (лютий)	42,6 (жовтень)	50,6 (липень)	+23,4	+86,0

Джерело: розраховано та сформовано авторами на основі звітності підприємства

Динаміка показників сезонності за період 2019–2021 рр.

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2021 р. від 2019 р., ±
Коефіцієнт нерівномірності сезонного навантаження	1,57	1,24	1,26	-0,31
Відносний розмах сезонності	0,43	0,22	0,23	-0,20
Розмах сезонності абсолютний, люд-год.	6793	4047	4868	-1925
Середньорічний коефіцієнт сезонності, %	0,109	0,067	0,050	-0,059
Мінімальний коефіцієнт сезонності за рік	0,74 (лютий)	0,89 (лютий)	0,87 (червень)	-0,06
Максимальний коефіцієнт сезонності за рік	1,17 (листопад)	1,11 (жовтень)	1,10 (липень)	-0,07

Джерело: розраховано та сформовано авторами на основі звітності підприємства

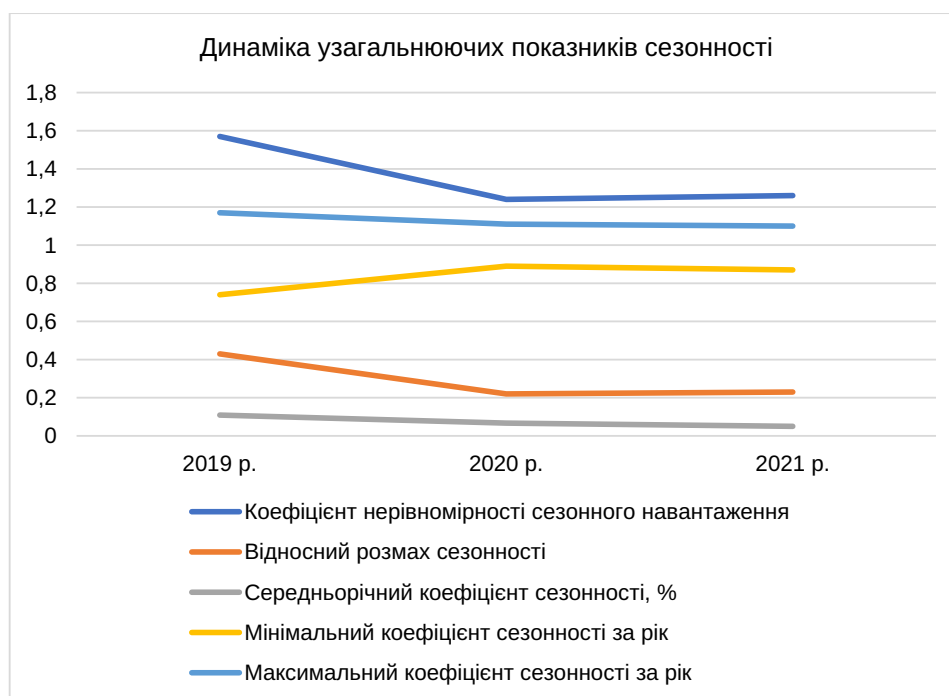


Рис. 4. Динаміка узагальнюючих показників сезонності

Джерело: побудовано авторами

Узагальнені результати представлено на рисунку 4.

З рис. 4 наглядно спостерігаємо існування проблеми сезонності в аграрному підприємстві.

Висновки з проведеного дослідження.

Аналіз сезонності має важливе значення при здійсненні діагностики ефективності діяльності підприємства, оскільки дозволяє виявити резерви для забезпечення більш рівномірного завантаження робочої сили протягом року.

Основними шляхами зниження сезонності використання праці є:

- раціональна організація праці і її мотивація;
- міжгосподарська кооперація і агропромислова інтеграція;
- механізація і автоматизація трудомістких процесів;

– організація підсобних виробництв, підприємств переробки і реалізації готової продукції;

– раціональне поєднання підгалузей, підбір культур, як за видами, і за сортами, так і за різним вегетаційним періодом дозрівання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу : Підручник. Київ : КНЕУ, 2013. 779 с.

2. Бондаренко С.М. Єдність та диференціація правового регулювання праці сезонних та тимчасових працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Бондаренко Сергій Миколайович; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2021. 23 с.

3. Запухляк В.М., Мельник О.І. Людський капітал як чинник підвищення конкурентоспроможності

аграрного сектору економіки України. *Агросвіт*. 2017. № 3. С. 40–44.

4. Ковальова О.М., Скрипка Д.О. Сутність кадрового потенціалу та напрями підвищення ефективності його використання. *Прийазовський економічний вісник*. 2018. Випуск 5(10). С. 218–223. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/5_10_uk/39.pdf.

5. Ковтуненко К.В., Чистяк Н.І. Вплив фактору сезонності на діяльність підприємств оптової торгівлі. *Економіка, фінанси, право*. 2017. № 7/2. С. 10–13.

6. Тарлопов І.О. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів промислових підприємств в Україні. *Економіка та держава*. 2020. № 9. С. 33–37. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.9.33.

REFERENCES:

1. Andriychuk V. G. (2013) *Ekonomika pidpriemstv ahropromyslovoho kompleksu : Pidruchnyk* [Economics of enterprises of the agro-industrial complex: Textbook]. Kyiv: KNEU. (in Ukrainian)

2. Bondarenko, S.M. (2021) *Yednist ta dyferentsiatsiia pravovoho rehulivannia pratsi sezonnykh ta tymchasovykh pratsivnykiv* [Unity and differentiation of the legal regulation of the work of seasonal and temporary workers] (PhD Thesis), Kharkiv. (in Ukrainian)

3. Zapukhlyak, V. and Melnyk, O. (2017) Liudskyi kapital yak chynnyk pidvyshchennia konkurentospromozhnosti ahrarynoho sektoru ekonomiky Ukrainy [Human capital as part of improving the competitiveness of the agricultural sector of Ukraine's economy]. *Agrosvit – Agroworld*. vol. 3, pp. 40–44.

4. Kovalova O.M., Skrypka D.O. (2018) Sutnist kadrovoho potentsialu ta napriamy pidvyshchennia efektyvnosti yoho vykorystannia [The essence of personnel potential and directions for increasing the efficiency of its use]. *Pryazovskyi ekonomichnyi visnyk – Pryazovsky Economic Bulletin*, vol. 5(10), pp. 218–223. Available at: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/5_10_uk/39.pdf (accessed May 12, 2023).

5. Kovtunencko K.V., Chistyak N.I. (2017) Vplyv faktoru sezonnosti na diialnist pidpriemstv optovoi torhivli [The influence of the seasonality factor on the activity of wholesale trade enterprises]. *Ekonomika, finansy, pravo – Economy, finance, law*, vol. 7/2, pp. 10–13.

6. Tarlopov, I. (2020) Analiz efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv promyslovykh pidpriemstv v Ukraini [Analysis of effectiveness of labor resources utilization in industrial enterprises of Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava – Economy and the state*, vol. 9, pp. 33–37. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.9.33.