

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ОЛІЙНИК Ольга Степанівна

УДК 338.436:005.95 (043.3)

Формування, розвиток та ефективність використання персоналу
підприємства

08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник
Лотоцький Іван Іванович,
доктор економічних наук,
професор

Кам'янець-Подільський

2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	11
1.1. Теоретичні основи визначення поняття «персонал підприємства»	11
1.2. Теоретико-методичні засади формування та розвитку персоналу сучасного підприємства	29
1.3. Методичні підходи до оцінки ефективності використання персоналу підприємства.....	46
Висновки до розділу 1	61
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ СПИРТОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	63
2.1. Тенденції і проблеми формування персоналу спиртових підприємств	63
2.2. Особливості та ефективність використання персоналу підприємств ...	91
2.3. Стан розвитку персоналу підприємств.....	118
Висновки до розділу 2	132
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	134
3.1. Стратегічні напрями формування персоналу підприємства	134
3.2. Перспективи розвитку персоналу спиртових підприємств	148
3.3. Прогнозування рівня продуктивності праці та інноваційні напрямки підвищення ефективності використання персоналу підприємства	166
Висновки до розділу 3	196
ВИСНОВКИ.....	198
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	201
ДОДАТКИ	227

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний стан економічних реформ в Україні супроводжується процесами трансформації відносин між працівником і роботодавцем, що суттєво впливає на формування, розвиток та ефективне використання персоналу підприємств та країни загалом. Реформування економіки та викликаний ним спад обсягів виробництва призвели до зменшення попиту на робочу силу, загострення відносин зайнятості, посилення процесів зростання безробіття населення; спричинили проблеми формування, розвитку та ефективного використання персоналу промислових підприємств, у тому числі – підприємств агропромислового сектору національної економіки і, зокрема, виробництва спиртової продукції.

Розвиток спиртопродуктової промисловості характеризується різким зниженням технологічного рівня виробництва, спрацюванням знарядь праці, скороченням обсягів сировинних ресурсів, зменшенням асортименту продукції та погіршенням її якості, недостатніми темпами інвестиційного та інноваційного процесів. Усе це погіршує умови праці на підприємствах, спричиняє відтік кваліфікованого персоналу, втрату мотивації до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, а значить – знижує ефективність робочої діяльності найманого персоналу, ефективність використання інтелектуальної праці.

Теоретико-методологічну основу дослідження процесів управління персоналом складають роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких значний доробок у формування науково-теоретичних і методичних засад управління розвитком персоналу в умовах трансформування ринкових відносин внесли: Бажан І.І., Богиня Д.П., Бородіна О.М., Вітвіцький В.В., Гетьман О.О., Грішнова О.А., Доманчук Д.П., Драган О.І., Завадський Й.С., Калина А.В., Крушельницька О.В., Лібанова Е.М., Лотоцький І.І., Лучик С.Д., Малік М.Й., Маслоу А., Мельничук Д.П., Осовська Г.В., Пасхавер Б.Й.,

Покропивний С.Ф., Саблук П.Т., Семикіна М.В., Стадник В.В., Сюрте М., Меггінсон Д., Дж. Меттьюз Д., Шпикуляк О.Г., Чикуркова А.Д., Юрчишин В.В., Якуба К.І. та інші. Разом із тим, значне коло питань науково-теоретичного й організаційно-методичного характеру стосовно формування, розвитку та ефективного використання персоналу спиртопродуктових підприємств, які мають свою специфіку діяльності, ще потребує свого вирішення. Усе наведене вище й зумовило вибір теми дисертаційної роботи та визначило її мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Подільського державного аграрно-технічного університету та є складовою частиною науково-дослідної роботи кафедри економіки підприємств і соціально-трудових відносин «Формування стратегії та пріоритетів інноваційного розвитку аграрного сектору економіки в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0114U007032), під час виконання якої автор проаналізувала вплив соціально-економічних показників населення регіону на формування, розвиток та ефективне використання персоналу підприємств; науково-дослідної роботи «Функціонування і напрями трудозабезпечення та економічного розвитку підприємств спиртопродуктової галузі» (номер державної реєстрації 0107U011812), у межах якої автор проаналізувала структури персоналу спиртопродуктових підприємств та визначила пріоритетні напрями його розвитку з урахуванням стратегічних цілей цих підприємств. Дослідження виконувались і за планом науково-дослідних робіт кафедри економіки підприємства Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка «Особливості функціонування і прогнозування розвитку суб'єктів господарювання в сучасних умовах» (номер державної реєстрації 0113U004345). У межах даної теми автор розробила систему управління розвитком персоналу на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу з урахуванням впливу сучасного стану ринку праці та інноваційних технологій трансферу знань.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних засад, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування, розвитку та підвищення ефективності використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі завдання:

- узагальнити наукові погляди на структурну й змістовну сутність дефініції «персонал підприємств» у взаємозв'язку зі спорідненими поняттями;
- окреслити теоретико-методичні аспекти управління процесами формування та розвитку персоналу промислових підприємств;
- здійснити критичний аналіз існуючих методичних підходів до оцінки ефективності використання персоналу підприємств;
- проаналізувати основні шляхи розвитку персоналу спиртопродуктових підприємств та визначити їх ключові тенденції;
- оцінити вплив кількісних та якісних характеристик персоналу на економічні показники спиртових підприємств;
- удосконалити методичне забезпечення щодо комплексної оцінки персоналу підприємств;
- визначити напрями удосконалення кадрової діяльності підприємств згідно з принципами соціальної відповідальності;
- розробити систему управління розвитком персоналу підприємства з урахуванням стратегічних цілей підприємства та організаційної ієрархії.

Об'єктом дослідження є процеси формування, розвитку та ефективного використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти формування, розвитку та ефективного використання персоналу спиртопродуктових підприємств.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертації є наукові концепції, теоретичні розробки провідних сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців з питань формування, розвитку й ефективності використання персоналу підприємств. Для досягнення поставленої мети і завдань

у роботі використано сучасні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема: аналізу і синтезу – для узагальнення світового досвіду з питань управління процесами формування, розвитку й ефективності використання персоналу підприємства; систематизації й порівняння – для упорядкування та узагальнення понятійного апарату дослідження; статистико-економічний та графічний – для опрацювання й візуалізації статистичних та емпіричних даних щодо діяльності спиртопродуктових підприємств та їх служб управління персоналом; експертних оцінок – для оцінювання стану розвитку персоналу спиртопродуктових підприємств; екстраполяції – для визначення параметрів рівня продуктивності праці; економіко-математичного моделювання – для встановлення ступеня і форми кореляційної залежності та вивчення впливу різних чинників на рівень продуктивності праці персоналу спиртопродуктових підприємств; системного підходу – для обґрунтування управлінських рішень щодо формування кадрової політики і стратегії розвитку персоналу спиртопродуктових підприємств; абстрактно-логічний – для побудови системи управління розвитком персоналу підприємства; логічного узагальнення – для формулювання висновків за результатами проведеного дослідження.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти Верховної Ради України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, офіційні дані Державної служби статистики України з питань зайнятості населення та використання трудових ресурсів, правові акти програми реструктуризації спиртової галузі, матеріали головних управлінь статистики Подільського регіону, Головного управління агропромислового розвитку Хмельницької обласної державної адміністрації, наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців, матеріали, розміщені в мережі Інтернет, матеріали первинного обліку та статистичної звітності окремих підприємств концерну «Укрспирт», матеріали власних спостережень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні та удосконаленні теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління процесами формування, розвитку та

ефективного використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу в умовах його реформування. Найбільш вагомими теоретичними й практичними результатами, що характеризують новизну дослідження і особистий внесок здобувача, є такі:

вперше:

- сформовано систему розвитку персоналу підприємства з урахуванням його структури і мотиваційних переваг окремих категорій працівників, яка опирається на принципи соціальної відповідальності, є структурованою за рівнями управління, містить виявлення ознак впливу на стан розвитку персоналу підприємства з урахуванням його базової стратегії та втілюється у кадровій політиці і стратегії підприємства; її впровадження сприятиме зростанню вмотивованості працівників підприємства до саморозвитку і зростанню їх конкурентоспроможності на ринку праці;

удосконалено:

- трактування дефініції «персонал підприємства» з позицій його структурно-сутнісного наповнення, у якому, на відміну від інших, наголошується, що це офіційно працюючий склад працівників підприємства, об'єднаний певною системою намірів щодо змісту й результативності своєї діяльності; це має слугувати орієнтиром для розробки заходів із розвитку персоналу в руслі стратегічних цілей і завдань підприємства;

- структуру комплексної оцінки рівня розвитку персоналу підприємства, яка, на відміну від інших, містить показники, що характеризують рівень оптимальності вікової структури персоналу та рівень оптимальності структури персоналу за статтю (враховує фертильний період у трудовій біографії жінок); це дає змогу врахувати здатність окремих категорій персоналу до засвоєння нових знань і виконання виробничих завдань; у комплексі така оцінка підвищує рівень обґрунтованості управлінських рішень щодо формування персоналу, його розвитку й ефективного використання;

- науково-методичні підходи до формування стратегії роботи з персоналом, в основу яких, на відміну від інших, покладено принципи

соціальної відповідальності; це дає змогу підтримувати лояльність працівників до підприємства і служить для них додатковим мотиватором до саморозвитку;

набули подальшого розвитку:

- систематизація моделей розвитку персоналу, у якій виділено моделі, що відображають інтереси працедавців, найманих працівників і суспільства; це дало змогу виокремити стратегічні цільові орієнтири зазначених моделей, показати взаємозв'язок між ними та їх роль у забезпеченні ефективності діяльності сучасних підприємств;

- термінологічний апарат теорії управління – шляхом введення терміну «рівень розвитку персоналу підприємства»; його запропоновано трактувати як якісну кваліфікаційну характеристику всієї сукупності найманих працівників підприємства, структуровану за тими складовими, що відображають здатність персоналу реалізувати стратегічні цілі підприємства;

- науково-методичні рекомендації щодо організаційно-функціонального забезпечення реалізації системи розвитку персоналу – шляхом створення служби сучасних технологій управління та розвитку персоналу; сформовано методичне забезпечення процесів обстеження й аналізу рівня розвитку персоналу спиртпродуктового підприємства загалом та в розрізі його структурних підрозділів, що створює основу для обґрунтування рішень щодо заходів із розвитку його персоналу в контексті стратегічних цілей;

- багатофакторні кореляційні залежності впливу окремих економічних показників на рівень результативності підприємства та зростання продуктивності праці персоналу.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що основні його положення і пропозиції доведено до рівня методичних розробок для провадження їх у виробництво.

Науково-теоретичні узагальнення та практичні пропозиції, зроблені автором на основі результатів дослідження, спрямовані на продуктивне формування, сталий розвиток та ріст ефективності використання персоналу підприємств спиртпродуктового підкомплексу, мають науково-прикладне

значення і можуть бути використані для розробки регіональних програм реструктуризації і розвитку спиртопродуктового комплексу Подільського регіону.

Результати виконаної роботи використано при розробленні стратегічного плану економічного розвитку м. Кам'янця-Подільського на період до 2020 року (довідка № 2/02 – 05 – 5293 від 16.11.2015 р.) та знайшли практичне застосування в управлінні діяльністю Немирівського ДП «Укрспирт» (довідка №03/08 – 745 від 27.08.2015 р.); Довжоцького МПД (довідка №231 від 11.11.2015 р.); ДП «Юрковецький спиртзавод» (довідка №77 від 27.11.2015 р.).

Підтвердженням наукової та практичної цінності отриманих результатів є використання основних методичних розробок та практичних рекомендацій у навчальному процесі Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Потенціал, планування і розвиток підприємства», «Капітал підприємства: формування та оцінювання» (довідка №63 від 30.06.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є науковим дослідженням, у якому викладено авторський підхід до вивчення формування, розвитку та ефективного використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу. Наукові положення, висновки та пропозиції сформульовані здобувачем особисто.

Апробація результатів досліджень дисертації. Основні результати досліджень були оприлюднені на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи», Харків, 2010 р.; XVIII міжнародній науково-практичній конференції «Сучасний соціокультурний простір 2011», Київ, 2011 р.; міжнародній науково-практичній конференції «Управління міжнародною конкурентоспроможністю регіонів: механізм, принципи, стратегії», Сімферополь-Судак, 2011 р.; XVIII міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика», Луцьк, 2013 р.; міжнародній науково-практичній

конференції «Инновационное развитие Республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции», Комратський державний університет, 7-8 листопада 2013 р., Молдова; VI міжнародній науково-практичній конференції «Современные интеграционные процессы и Республика Беларусь: европейский и евроазиатский контекст. Белорусская политология: многообразие в единстве», 15-16 травня 2014 р., Гродно.

Публікації. Основні положення та результати дисертаційного дослідження відображені у 16 наукових працях (у т.ч. 6 фахових, 3 в іноземних виданнях), які підготовлені одноосібно, загальним обсягом 3,2 д.а.

Обсяг і структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (258 найменувань). Основний зміст дисертації викладено на 189 сторінках друкованого тексту. Робота містить 44 таблиці, 23 рисунки, 21 додаток (на 132 аркушах).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Теоретичні основи визначення поняття «персонал підприємства»

У період реформування ринкової економіки України виникає питання нової сутності економічних підходів до проблем сьогодення. Практика проведення реформ показала, що осередковим місцем у підвищенні зростання ефективності господарювання будь-якого підприємства є людина, тобто персонал підприємства, його розвиток, формування та ефективне використання.

Під впливом розвитку та змін у суспільстві відношення до людини набувало різних значень, а також змінювалось і її сприйняття Всесвіту, що стало передумовою одночасної сукупності ряду тотожних понять персоналу підприємства.

Наукові праці різних часів висвітлюють поняття «персонал підприємства» та особливості його використання, але всі дотримуються майже однієї думки, що персонал – це основа будь-якого підприємства. Окрім поняття «персонал», науковці у своїх дослідженнях розкривають ряд інших понять, і ми в дослідженні подамо сутність окремих понять, визначимо їх взаємозв'язок та розкриємо своє бачення даних категорій. Усі визначення понять «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудовий потенціал» можна об'єднати в одну складову.

Враховуючи особливості всіх складових поняття «людські ресурси» та їх проблеми, виникає необхідність у визначенні їх взаємозв'язку. Як свідчить перелік вищезазначених понять, між ними існує прямий зв'язок, тобто із загальної чисельності людських ресурсів країни її частина складає трудові ресурси держави, а потім і підприємства. Трудові ресурси підприємства мають певну робочу силу на цьому підприємстві, яка в свою чергу складає його персонал. Персонал підприємства є основою кадрів даного підприємства, а

тому його складовою, і кадри підприємства мають трудовий потенціал, який належить тільки даному підприємству в конкретно взятий час. Зобразимо даний контекст у вигляді рисунку (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Схема взаємозв'язку понять у загальній структурі людських ресурсів країни

Джерело: розробка автора.

Визначивши зв'язок між тотожними поняттями «персонал», детально проаналізуємо їх окремо.

Поняття «людські ресурси» в економічній літературі науковці розкривають по-різному: по-перше, людські ресурси – це сукупність соціально-культурних характеристик та особистісно-психологічних якостей людей [239]; по-друге, це працівники з певними професійними навичками і знаннями [8]; по-третє, специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства [42] (Додаток А 1).

На нашу думку, «людські ресурси» – це головний ресурс суспільства, організації. Мету даного ресурсу необхідно вивчати, аналізувати, мотивувати,

що дасть неабиякий позитивний результат як для суспільства, підприємства, так і самої людини.

Наступним поняттям є «трудові ресурси», одне з найдосліджуваних, а тому виділяємо ряд напрямів його визначення (Додаток А 2).

Науковці Г.З. Шевцова, Е.В. Касимовський, М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась, С.Ф. Покропивний [2, 39, 44, 61] стверджують, що трудові ресурси – це частина працездатного населення.

Дослідники В.Г. Щербак, Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков, В.В. Травин, О.А. Грішнова, Т.В. Давидюк, Н.Д. Дарченко, В.С. Рижиков, О.А. Єськов, О.М. Мікрюков, О.В. Стефанишин [25, 29, 30, 36, 205, 211, 239] дотримуються думки, що трудові ресурси – це частина населення країни.

Учені М.М. Новікова, А.В. Діоба, А.В. Череп, В.В. Сьомченко [98, 227] вказують на те, що трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення.

У працях В.М. Ковальова, Д.В. Клинового, Л.Г. Чернюк, Є.П. Качана, Т.І. Заславської, В.О. Романишина [41, 56, 62, 65, 192] поняття «трудові ресурси» розкривають так:

- це частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві;
- частина населення, що проживає на певній території, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями, знаннями, навичками й уміннями, необхідними для роботи у певній трудовій сфері;
- частина населення суспільства, яка має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію та професійні знання для суспільно-корисної діяльності та відноситься до певної вікової категорії – працездатного віку;
- сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих властивостей і

соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності;

- це сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах даних виробничих відносин;

- це головна продуктивна сила суспільства.

Ми дотримуємося третього напрямку визначення поняття «трудові ресурси», але зауважимо, що не зважаючи на психоемоційний стан працездатного населення України, економічно активна його частина має неабияку здатність до праці.

Наступним є питання декодифікації поняття «робоча сила». Науковці Л.І. Михайлова, В.Г. Щербак [124, 239] дотримуються думки, що поняття «робоча сила» визначається здатністю людини до праці (Додаток А 3).

Учений О.В. Курінний зауважує, що робоча сила – це сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі властивості [76].

На нашу думку, робоча сила – це сила, з якою людина досягає поставленої мети, використовуючи всю сукупність її фізичних та духовних сил, інтелектуальних та організаторських здібностей, набутих знань та навичок.

Не зважаючи на цілий ряд інших понять, окреслимо сутність поняття «кадри» (Додаток А 4).

На думку науковців, кадри можна розглядати, як:

- основний склад працівників підприємства (Щербак В.Г., Курінний О.В., Кузмін О.Є., Процик І.С., Передало Х.С., Комарницька Б.Б. [76, 215, 239]);

- штатний склад працівників (тлумачний словник української мови [207]);

- постійний кваліфікований склад працівників (словник іншомовних слів [199]).

Зазначимо, що кадри підприємства – це основний склад працівників, отже, ми підтримуємо думку науковців першого напрямку.

Ще одним не менш важливим поняттям, на який звертають увагу вчені-економісти, є поняття «трудовий потенціал» (Додаток А 5). Трудовий потенціал підприємства, на думку В.В. Онікієнко, – це сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням її технологічного та технічного оснащення [146].

В.К. Врублевський розуміє, що трудовий потенціал – це сукупність працівників у його єдності з продуктивними силами [17].

С.І. Пирожков під трудовим потенціалом розуміє «розвинуту сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення і системи відносин, пов'язаних з участю у процесі виробництва та суспільною діяльністю» [157, с. 16].

Трудовий потенціал – це є максимально можлива величина, що визначає участь трудящих у виробництві за екстремальних умов з урахуванням їх психофізичних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду, стверджує А.В. Калина [60, с. 15].

На нашу думку, трудовий потенціал – це частина потенціалу підприємства, яка включає якісні характеристики кадрів підприємства.

У наукових працях широко вживається поняття «персонал». Учені-економісти поділились на напрямків визначення цієї економічної категорії (Додаток А 6).

А. Кібанов, В.Г. Щербак [63, 239] зазначають, що персонал – це особовий склад підприємства.

І.І. Бажан [5] зауважує, що персонал – це структуровані за категоріями відповідно до принципу розподілу праці працівники підприємства, а саме: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

О.В. Курінний, О.Є. Кузьмін та ін. [76, 215] стверджують, що персонал – це всі працівники, весь склад колективу.

О.О. Гетьман, В.М. Шаповал та В.Г. Воронкова [15, 20] дотримуються думки, що персонал – це сукупність працівників підприємства.

О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук [74] твердять, що персонал підприємства формує склад кваліфікованих працівників.

Н.П. Николаєнко [97] запевнює, що персонал – це, перш за все, люди зі складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють вирішальну роль, це частина економічного та інноваційного простору підприємства, в якому радикальні ринкові перетворення мають не лише цілеспрямовано адсорбуватися, але й приносити очікування від них результати.

О.С. Іванілов [59] підтверджує, що персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку чи мають досвід практичної роботи. Такої ж думки дотримується С.Ф. Покропивний [39, с. 75].

О.Ю. Єфремова та І.А. Скопилатов [198] наголошують, що персонал можна визначити як деяку кількість людей одного трудового колективу.

Т.П. Макаровська, Н.М. Боднар [84] переконані, що персонал – це сукупність постійних або тимчасових працівників, які отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної роботи.

Ряд науковців вважають, що персонал це постійні та тимчасові працівники, представники кваліфікованої та некваліфікованої праці, або дають наступне визначення персоналу – це люди зі складним комплексом індивідуальних якостей – соціальних, психологічних, професійних та інших, наявність яких і відрізняє їх від речовинних факторів виробництва (сировини, енергії, капіталу).

На нашу думку, трактування терміну «персонал підприємства» з позицій його структурно-сутнісного наповнення пропонуємо розуміти - офіційно працюючий склад працівників підприємства, об'єднаний певною системою намірів щодо змісту й результативності своєї діяльності, який функціонує за певних умов і забезпечує ефективне використання всіх ресурсів підприємства

та отримання реального результату, при чому акцентування на об'єднавчій ознаці терміну «персонал» має слугувати орієнтиром для розробки заходів із розвитку персоналу в руслі стратегічних цілей і завдань підприємства.

Основою держави, суспільства і звичайно підприємства, при всіх економічних формаціях, є люди, їхній досвід, освіта, вміння, трудова мотивація, тобто персонал, наприклад, персонал окремого підприємства.

Персонал підприємства, організацій – це наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) із роботодавцем – стверджує Г.Т. Завіновська [47, с. 81].

О.П. Крайник та Є.С. Барвінська погоджуються з думкою, що персонал підприємства – це провідний мобілізуючий фактор виробництва. Його творчий талант і практична робітнича майстерність особливо виразно проявляються в умовах ринкових відносин, де постійно існує підприємницька конкуренція. Цілеспрямована, гармонійна діяльність колективу забезпечує економічний розвиток підприємства [73, с. 127].

Загальновідомо, що персонал (лат. *personalis* – особистий) – основний штатний склад працівників організації [10, с. 44]. Отже, узагальнюючи розуміння поняття «персонал», можемо зазначити, що це сукупність постійно найманих працівників, які мають відповідну освіту та досвід, а також концентрують свою роботу на виконанні поставлених цілей, що призводить до соціально-економічного розвитку підприємства.

Крім поняття «персонал», в економічній літературі використовують і поняття «управлінський персонал». Г.В. Щокін зазначає, що управлінський персонал – це сукупність працівників, які об'єднані в спеціалізовані служби та підрозділи, що виконують функції управління [238, с. 257]. Також він дає визначення поняття «кадри управління» – це робітники, які виконують або сприяють виконанню управлінських функцій [238, с. 242].

Виходячи з потреб будь-якого підприємства, в тому числі і спиртового, ми можемо зауважити, що персонал підприємства поділяється на промислово-виробничий і непромисловий. До промислово-виробничого персоналу належать

працівники основних і допоміжних цехів, відділів, служб, науково-дослідних відділів. До складу непромислового персоналу входять працівники підрозділів, що не пов'язані з основною виробничою діяльністю підприємства: житлово-комунального господарства, дитячі, культурно-побутові, медичні та інші підрозділи. Промислово-виробничий персонал підприємства складається з інженерно-технічних працівників, робітників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу, учнів та охорони [72, с. 101].

Такої ж думки щодо структури персоналу підприємства дотримується і ряд інших учених-економістів [39, с. 75; 40, с. 69-70; 41, с. 21]. Структуру персоналу подано на рис. 1.2.

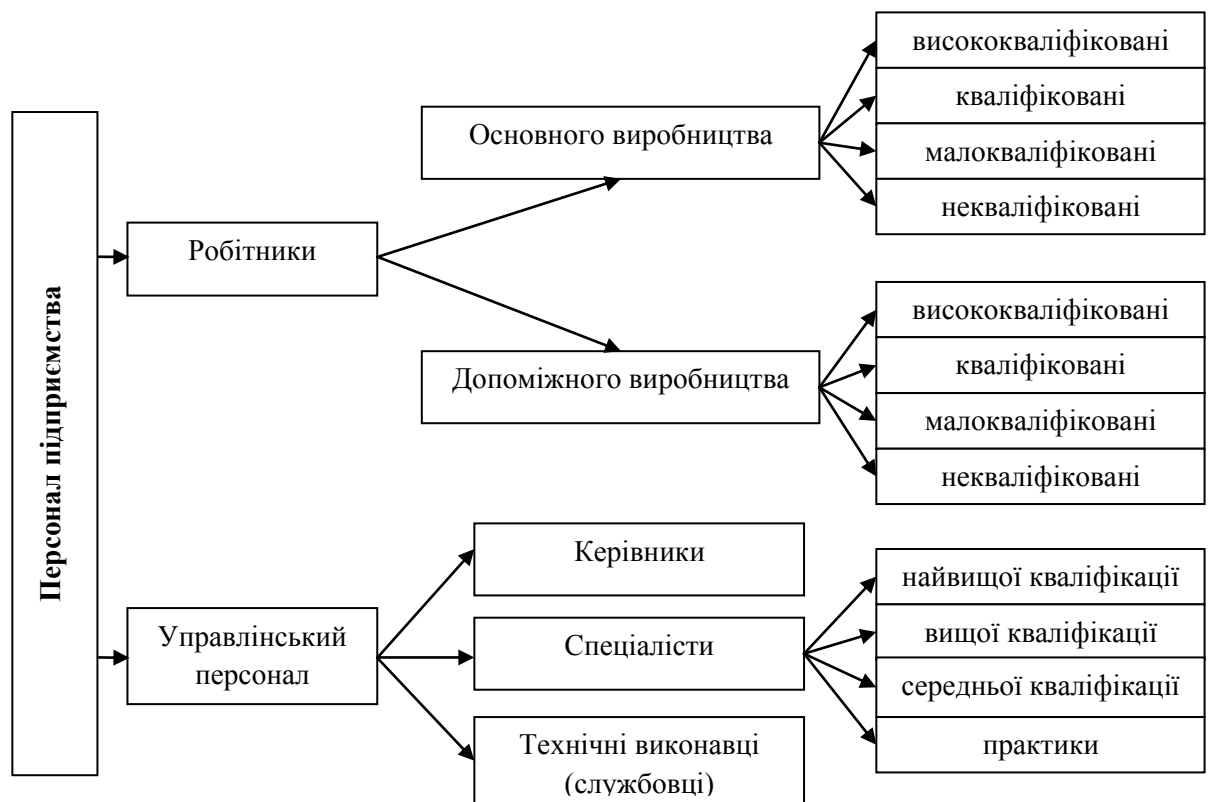


Рис. 1.2. Структура персоналу підприємства

Джерело: [39,40,41].

Персонал підприємства характеризується своєю структурою, якісною і кількісною характеристиками. На сьогодні не доцільно розглядати кількісну характеристику персоналу підприємства через надлишок робочої сили, тому ми

звернемо увагу на якість персоналу. Якість персоналу можна визначити через ступінь відповідності його характеристик вимогам, що впливають з цілей підприємства і умов його діяльності, а також вимогам суспільства до розвитку людини і соціальних відносин [46, с. 28].

К.І. Якуба зазначає, що працювати може кожна фізично здорова людина, а господарювати – далеко не кожна [243, с. 224].

Характеристику якості персоналу можна поділити на етапи: установлення еталонних вимог до кожної з груп персоналу і виявлення фактичного рівня характеристик цих груп персоналу. Аналіз персоналу необхідно використовувати для визначення надійності (включає чесність) та стійкості персоналу [46, с. 29].

Ефективність господарювання, тобто управління, залежить від багатьох факторів, у тому числі і від мотивації праці, яка виражається у нагороді, що може бути моральною та матеріальною.

Питання мотивації людської праці є предметом теорії мотивації, згідно з якою стимули людської поведінки закладені в задоволенні потреб і спрямовані на досягнення певної мети. Тому, на думку деяких теоретиків, праця в розвинутих країнах світу є соціальною нормою: людина працює, бо працюють усі. А той, хто не працює, має миритися з недовірою чи навіть презирливим ставленням до нього оточуючих [224, с. 23-24].

Моральні способи мотивації задовільняють психологічні потреби працівників через публічне визнання перед керівництвом і колективом особливих результатів, навичок, здібностей, знань і зусиль працівника. Для цього використовують: вітання керівництва, грамоти, занесення у списки кращих працівників підприємства та ін. Деколи вплив моральних стимулів підсилюється матеріальними: особистою премією, оплатою оздоровчих чи туристичних путівок, скеруванням на навчання чи стажування. Матеріальне стимулювання праці задовольняє, насамперед, первинні (фізіологічні) потреби працівників, а також матеріалізовані психологічні потреби [72, с. 130].

Мотиви й потреби людини у праці є предметом вивчення психології праці й організації, центральним питанням якої є взаємозв'язок стимулів праці та задоволення працівника від праці. У цьому зв'язку особливе значення має модель ієрархії потреб, згідно з А. Маслоу [250, с. 24].

Модель А. Маслоу є результатом його думки про те, що основні потреби людей можна відобразити у вигляді поступового задоволення, тобто ієрархічної структури, яка починається із задоволення потреб нижчого рівня, а коли вони повністю чи частково задоволені, то починається задоволення потреб вищого рівня [250]. Дані потреби А. Маслоу поділив на п'ять груп, які мають свої засоби задоволення потреб та свої потреби. Так, для першої групи, яка відповідає фізіологічним потребам, засобами задоволення є заробітна плата, потреби в їжі, житлі та сні. Для другої групи, яка об'єднувала потреби в безпеці, виживанні та стабільності, засобами задоволення стали гарантованість робочих місць, пенсійне забезпечення та медичне страхування, а потреби полягали в захисті від свавілля, погроз та нестатків. Третя група потреб, а саме – потреби в приналежності та любові, приєднанні та прийнятті, задовольнялась засобами комунікацій на робочому місці та робочій атмосфері, задовольняла потреби в дружбі, груповій згуртованості. Потреба в самоповазі, усвідомленні своєї значущості та компетентності стала основою четвертої групи, тобто потреби цієї групи об'єднувати повагу, статус та гідність людини, задовольнялась засобами делегування повноважень, матеріального визначення і можливістю розвитку. Найвищий рівень потреб, а саме потреби, пов'язані з розвитком особистості, стали основою п'ятої групи, яка об'єднувала потреби самореалізації, досягалась з допомогою таких засобів задоволення потреб: співуправління у процесі праці, відповідальність, підвищення кваліфікації.

Недоліком моделі А. Маслоу було визнано те, що люди всі різні і тому не вписуються в таку структуру, а також те, що реальні можливості людини впливають на її можливості та їх задоволення [250, с. 24].

Б.Г. Базилюк, О.О. Герасименко та В.М. Петюх зазначають, що здатність організації раціонально управляти діяльністю співробітників є головним

джерелом її розвитку в умовах технічного прогресу та посилення конкуренції. Сьогодні основними факторами конкурентоспроможності стали забезпеченість кваліфікованою робочою силою та володіння досконалими методами управління персоналом. Особливого значення набули проблеми формування політики наймання працівників, забезпечення зайнятості та справедливої оплати праці, застосування гнучких систем соціальних виплат та режимів праці, планування кар'єри, підготовка персоналу на різних стадіях його службового зростання. Прийняття правильних управлінських рішень у сфері управління персоналом безпосередньо залежить від компетентності керівників усіх рівнів управління та фахівців з менеджменту персоналу [156, с. 3].

Отже, виникає необхідність у визначенні поняття «управління персоналом». Управління персоналом – професійна діяльність, що вимагає спеціальних знань і кваліфікації. Це праця керівників різних рівнів управління та співробітників кадрових служб, спрямована на забезпечення підприємств людськими ресурсами та їх ефективне використання [156, с. 4].

А.М. Виноградська, М.Д. Виноградський та О.М. Шканова стверджують, що управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання людей (персоналу) для досягнення цілей як організації, так і індивідуальних (особистих) [13, с. 10].

На думку В.О. Храмова, управління персоналом, – частина функціональної сфери кадрового господарства як основного механізму організації, а також сукупність впливів на організаційну поведінку людей, спрямованих на активізацію ще невикористаних професійних і духовних можливостей для розв'язання поставлених завдань [224, с. 17-18].

Управління персоналом є процесом систематичного, організаційного відтворення і результативного використання персоналу підприємства, яке здійснюється лінійними керівниками та відділом кадрів.

Дане управління визначається реалізацією ряду завдань, а саме: розробка стратегії управління персоналом та кадрової стратегії; облік усього персоналу; плануванням, підбором, набором та адаптацією персоналу; підготовкою,

розвитком та мотивацією персоналу; оцінкою персоналу [116]. Стратегія управління персоналом підприємства передбачає сформовану та документально закріплену сукупність підходів до формування, розвитку і використання працівників підприємства з метою підвищення їх конкурентоспроможності для досягнення стратегічних цілей підприємства. Ступінь і якість взаємозв'язку генеральної стратегії підприємства та стратегії персоналу істотно змінюється у процесі розвитку підприємства, про що йдеться в працях І.Л. Петрової [154].

Управління персоналом – це багатогранна діяльність на підприємстві, яка виконується за декількома напрямками, спрямованими на найбільш ефективне використання всіх працюючих для досягнення організаційних і особистих цілей (рис. 1.3).

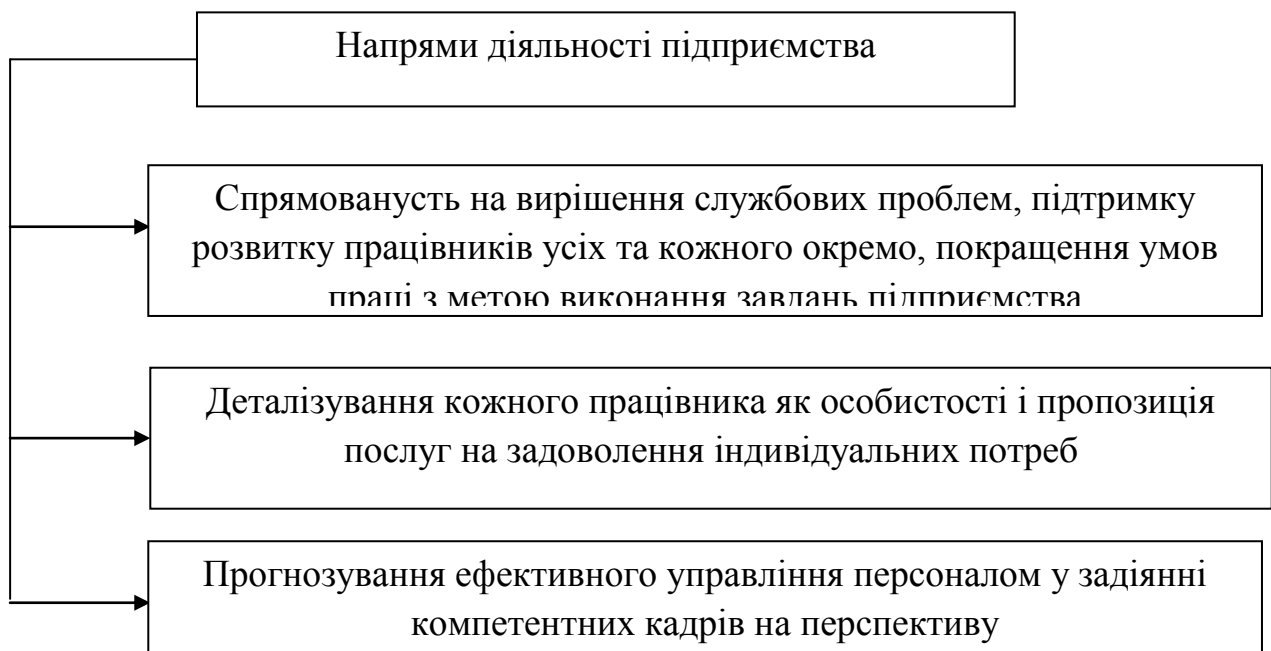


Рис. 1.3. Напрями діяльності підприємства

Джерело: розробка автора.

Кадрова політика підприємства передбачає прийняття принципових рішень щодо реалізації цілей, заходів і правил внутрішнього розпорядку в кадровій сфері [224, с. 18].

Отже, стратегія управління персоналом передбачає організацію роботи персоналу, а кадрова робота охоплює кадровий облік, прийняття на роботу, звільнення з роботи та кадрові переміщення.

Кадрова робота на підприємстві спрямована на виконання цілей які поділяються на економічні та соціальні.

В.О. Храмова та А.П. Бовтрук розділяють думку, що економічні цілі є похідними від пріоритетних виробничих принципів збереження організації та одержання максимального прибутку. Важливим є також досягнення ефективного співвідношення між витратами та результатом.

У сучасному кадровому господарстві спиртових підприємств принципу ефективності підпорядковане співвідношення цілей і затрат, які пов'язані з використанням людської праці у процесі виробництва. Тому кадрові рішення спрямовуються не на абсолютне зниження кадрових витрат, а на оптимізацію співвідношення між кадровими затратами, з одного боку, і продуктивністю фактора праці – з іншого. Соціальні цілі передбачають поліпшення матеріального і нематеріального становища працівників, а саме – заробітної плати, соціальних виплат, скорочення робочого часу, обладнання робочих місць, вимог надання більшої свободи дій і права на участь у прийнятті рішень [224, с. 20-21].

У процесі дослідження управління персоналом на підприємствах учені-економісти виявили цілий ряд проблем. Так, О.А. Грішнова та Н.М. Полив'яна розділяють думку, що всі проблеми управління персоналом можна поділити на п'ять груп [26, с. 64-75], а саме: проблеми в суб'єкті управління персоналу; проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління персоналом; проблеми неадекватності соціального середовища; проблеми у структурі пропозиції на ринку праці; проблеми в об'єкті управління персоналу.

Проблеми в суб'єкті управління персоналу є результатом: відсутності стратегічного управління підприємством; не визначення ролі та місця управління персоналом підприємства в його стратегічному плані; застарілих, механічних підходів до управління персоналом.

Проблеми інформаційно-методичного забезпечення управління персоналом полягають у: відсутності методичної бази формування внутрішнього ринку праці; обмеженості інформації щодо стану зовнішнього ринку праці.

Проблеми неадекватності соціального середовища полягають у відсутності системи аналізу та обліку змін у соціальному середовищі, що вкрай унеможлиблюють врахування їх впливу на рішення у сфері управління персоналом.

Проблеми у структурі пропозиції на ринку праці охоплюють: появу дефіцитних категорій персоналу; вікові «провали» у пропозиції за окремими категоріями працівників; професійну вузькопрофільність молоді; нестачу спеціалістів у галузі стратегічного управління.

Проблеми в об'єкті управління персоналу зумовлені їх недостатнім рівнем знань, невисокою вмотивованістю, застарінням навичок працівників.

Процес управління персоналом є складним і багатогранним, він діє за методами дослідження, при допомозі принципів, виконуючи окремі функції та використовуючи методи управління. Дослідження стану управління персоналом на підприємствах доречно здійснювати за допомогою методів, які в свою чергу об'єднані в групи: методи формування; методи впровадження; методи обґрунтування; методи обстеження; методи аналізу.

Принципи управління персоналом підприємства складаються з двох груп: 1) характеризують вимоги до управління персоналом; 2) визначають напрями розвитку управління персоналом.

Перша група принципів включає такі з них: відповідності функцій управління персоналом цілям виробництва, оптимального співвідношення управлінських орієнтацій, економічності, прогресивності, перспективності, оперативності, комплексності, оптимальності, науковості, узгодженості, стійкості, прозорості, комфортності.

Другій групі підпорядковані принципи концентрації, спеціалізації, паралельності, гнучкості, безперервності, ритмічності та цілеспрямованості.

Усі наведені принципи управління персоналом реалізуються у взаємодії, їх співвідношення залежать від конкретних умов функціонування підприємства [13, с. 26-27]. Для підвищення ефективності управління підприємством необхідно весь даний процес здійснювати відповідно до загальноприйнятих етапів (рис. 1.4). Поряд з цим управління персоналом має свої особливості: спрямоване на практичні дії, дає вагомі результати у вирішенні проблем підприємства; направлене на індивідуальність та її задоволення; при розробці стратегічних цілей скеровується на перспективне господарювання.

Маючи теоретичні основи, управління персоналом виконує окремі функції, а саме – планування, організацію, керівництво, контроль та регулювання. Ефективність господарювання на підприємствах, у тому числі і спиртових, досягається також за умови виконання цих функцій, детальніше: планування і прогнозування персоналу; маркетингу персоналу; розвитку персоналу; аналізу і розвитку засобів мотивації праці; створення оптимальних умов праці; оформлення та обліку персоналу; аналізу та регулювання трудових відносин; розробки організаційних структур управління; надання юридичних послуг; розвитку соціальних послуг [13, с. 19-20]. Штатний склад або персонал підприємства є ключовим фактором розвитку підприємства, коли воно турбується про своїх працівників, що позитивно відображається на результатах праці й ефективності господарювання всього підприємства, при умові автоматизації нетворчої праці всього персоналу підприємства, що потребує розробки автоматизованих комплексів завдань, які виникають на підприємстві з даного питання. Сучасна концепція управління персоналом підприємства полягає в підвищенні ролі людського фактора, особистості робітника, знання його мотивації та вміння її спрямовувати на вирішення завдань підприємства. Процес виробництва впливає на персонал підприємства за допомогою різних обставин або факторів, що реалізуються переважно разом. Сутність першого фактору полягає в таких складових: ієрархічній структурі організації; відносинах із владою; примушення людини з боку влади; системний контроль.

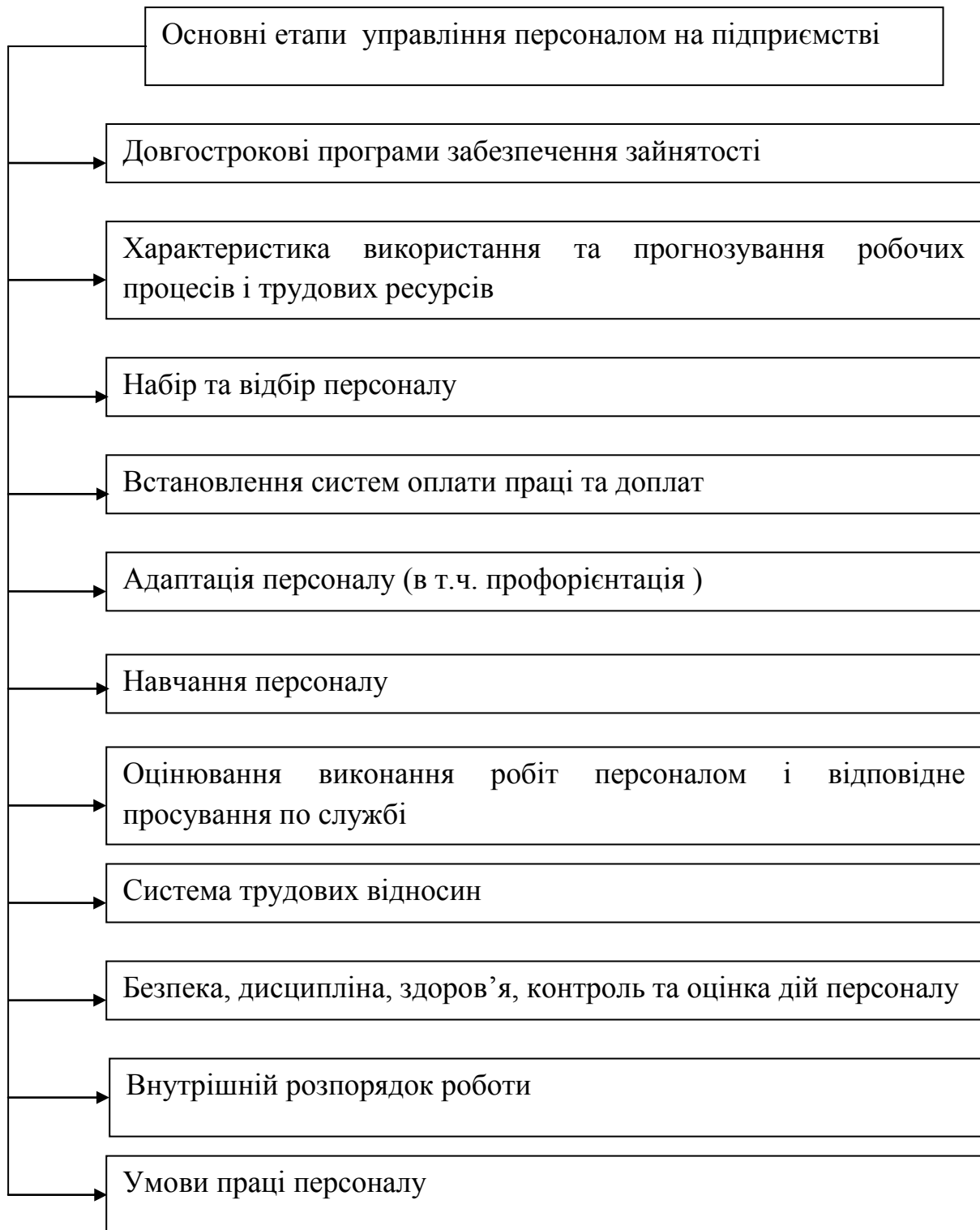


Рис 1.4 Основні етапи управління персоналом на підприємстві
Джерело: розробка автора.

Другий фактор розкривається за допомогою вироблених спільних цінностей; соціальних норм; установці поведінки та її регламентованості. Третій фактор характеризується рівноправністю відносин та їх власністю;

рівновагою сторін та з врахуванням економічної ситуації. Вивчення стану управління персоналом на підприємстві здійснюється при допомозі різних способів дослідження або методів. Методи вивчення стану управління персоналу на підприємстві включають систему задіяних методів, а саме – методи формування, обґрунтування, впровадження, обстеження та аналізу. Тобто, існуюча на сьогодні система управління персоналу на підприємстві передбачає використання ряду методів, які класифікуються і взаємопов'язані.

Так, методи формування включають: системний підхід: методи аналогій, моделювання, функціонально-вартісного аналізу, творчих нарад, колективного блокноту, морфологічного аналізу; експертно-аналітичний, блочний, досвідний та інші методи.

Методи обґрунтування містять: методи аналогій, порівнянь, нормативний, експертно-аналітичний, моделювання фактичного і бажаного стану досліджуваного об'єкту та ін.

Методи впровадження включають: методи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників апарату управління, залучення громадських організацій, функціонально-вартісний аналіз.

Методи обстеження складають: низку обстежень, а саме – самообстеження, інтерв'ювання, бесіди, активне спостереження протягом робочого дня, моментні спостереження, анкетування та ін.

Методи аналізу передбачають: системний аналіз, економічний аналіз, декомпозицію, послідовну підстановку, порівняння, експертно-аналітичний, моделювання, балансовий, досвідний, аналогій та ін. [109].

Методи управління персоналом підприємства – це способи впливу на колектив або окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності у процесі роботи для досягнення цілей підприємства. Методи, що використовуються в управлінні персоналом підприємства, поділяються на адміністративні, економічні та соціальні [13, с. 31-32]. У своєму дослідженні ми звернемо більш детальну увагу на економічні та соціальні методи.

Економічні методи, або методи зацікавленості включають в себе економічний аналіз, економічне обґрунтування, планування, матеріальне стимулювання, ціноутворення, податкову систему та економічні норми та нормативи.

Соціальні методи, або методи переконання, складаються із соціального аналізу в колективі; соціального планування; участі працівників в управлінні; соціального розвитку колективу; впливу на працівника з точки зору психоаналітики; морального стимулювання працівників; стимулювання ініціативності та відповідальності. На думку К.І. Якуби, особливо яскраво уміння господарювати проявляється у процесі різноукладності економіки та якісно нової соціальної структури сільського населення [243, с. 224]. Усі методи між собою пов'язані і їх дія посилюється при наявності декількох одночасно.

Звичайно, зовнішні чинники впливу на підприємство мають як позитивний, так і негативний вплив, а тому необхідно їх враховувати при розрахунках дій підприємств на перспективу.

Стратегічним завданням управління персоналом є психологічна та антистресова підготовка персоналу, його комунікабельність і готовність працювати спільно в неординарних, критичних умовах, пов'язаних з підвищеними нервовими і фізичними навантаженнями, коли авторитет, сила, гроші і закон можуть втратити те значення, яке вони мали в звичайних умовах [139].

Найбільший ефект і якість управління персоналом досягається при застосуванні всіх методів, принципів, функцій та критеріїв оцінювання персоналу підприємства, які ми будемо розглядами далі.

Отже персонал підприємства є його основою. Умови сучасного господарювання підприємства і тенденції розвитку людських ресурсів спонукають нас до пошуку відповідних умов і напрямів дослідження персоналу підприємства.

1.2. Теоретико-методичні засади формування та розвитку персоналу сучасного підприємства

Економіка України в період сьогодення вирізняється новим розумінням і значенням людини в процесі виробництва, у результаті чого основним чинником підвищення прибутковості, конкурентоспроможності будь-якого підприємства є його персонал. Значною мірою результат господарювання підприємства залежить від формування персоналу, його оптимальної кількості для реалізації стратегій підприємства.

Отже, формування та розвиток персоналу підприємства є невідкладною проблемою, що потребує вдосконалення й адаптації до умов сучасного господарювання. Реальна система формування та розвитку персоналу значною мірою впливає на підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства загалом, що призведе до забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Українські вчені Є.А. Крикавський і С.В. Леонова визначають важливість та визначальність людського потенціалу вітчизняних підприємств, намагаються його ідентифікувати та прогнозувати окремі складові поведінки персоналу, використовуючи математичний апарат, теорії катастроф, зокрема, роблять спробу структурувати людський капітал підприємства за ресурсною та потенційною складовими [71, с. 279-282].

Враховуючи особливості сучасної економічної системи України, ми окреслимо причини необхідності та розвитку персоналу підприємства. Першою причиною є розвиток НТП, що в свою чергу спонукає до використання на сучасних підприємствах нових технологій, модернізації старих спеціальностей, підвищення кваліфікації кожного співробітника. Наступною причиною є адаптація до постійно мінливих умов функціонування, що призводить до системного підходу у формуванні та розвитку персоналу. Черговою причиною є адаптація працівників, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності співробітників на ринку праці та гарантує зайнятість, тому що розвиток

навичок підвищує цінність співробітника. Інновації стали ще однією причиною у необхідності формування та розвитку персоналу, тому що це сприяє можливості розробляти і впроваджувати нове.

Наступною причиною застосування нових знань та навичок є організаційні зміни. Вони стають передумовою зміни трудових завдань перед персоналом. І останньою з основних причин необхідності у формуванні та розвитку підприємства є перспективи розвитку підприємства, що залежить від максимального використання персоналу.

Г.В. Монастирська вказує, що «через відсутність необхідних інституційних змін і слабку мотивацію трудова поведінка більшості працездатного населення України залишається пасивною та характеризується очікуванням результатів подальших економічних і соціальних реформ» [94, с. 209].

Зауважимо, що спиртові підприємства здійснюють свою діяльність згідно з чинним законодавством і, враховуючи особливість спиртової галузі, процес реформ у ній здійснюється відповідно до Закону України «Про перелік об'єктів права державної власності що не підлягають приватизації» [54] та Закону України «Про внесення зміни до Закону України Про перелік об'єктів права державної власності, що не підлягають приватизації» [51].

У діяльності спиртових підприємств виникають різні проблеми у виробництві й обігу спирту етилового коньячного і плодового, алкогольних напоїв, які вирішуються відповідно до Закону України «Про внесення змін до Закону України Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів» [52] та Закону України «Про посилення державного контролю за виробництвом і обігом спирту, алкогольних напоїв та тютюнових виробів, забезпечення захисту життя і здоров'я громадян» [55].

Спиртові підприємства звітують перед різними органами відповідно до законодавства, а особлива увага надається податковому обліку, який ведеться з дотриманням Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законів України» [53].

Отже, формування персоналу є складним процесом, головною метою якого є ефективне функціонування підприємства. Даний процес є важливим у життєвому циклі підприємства. Відхилення чисельності персоналу від науково-обґрунтованої потреби підприємства негативно впливає на рівень трудового потенціалу персоналу. Недостатня кількість персоналу призводить до недовикористання виробничих ресурсів та високого навантаження на працівників, а надлишок кількості працюючих не дозволяє повністю реалізувати потенціал підприємства.

Процес формування персоналу підприємства включає мету, завдання та етапи, які заслуговують на окреме вивчення.

У результаті господарювання утвердилась мета формування персоналу підприємства, яка полягає у мінімізації втрат, що виникають у процесі розбіжностей потенційної здатності до праці та особистих якостей працівників із можливістю їх використання при виконанні конкретної роботи.

Іншими словами, мета формування персоналу підприємства – це зведення до мінімуму резервів невикористаних можливостей працівників і потенційної та фактичної зайнятості в кількісному та якісному відношенні.

Завданнями у формуванні персоналу підприємства є:

- чітке доведення чисельності працівників різних професійно-кваліфікаційних і соціально-психологічних характеристик для повної відповідності між будовою, формами, конфігурацією робіт, робочими місцями та персоналом;
- забезпечення повного завантаження працівників із метою реалізації трудового потенціалу персоналу та з врахуванням підвищення їх продуктивності праці;
- врахування функціонального змісту праці при структуруванні працівників підприємства.

Процес формування персоналу підприємства складається з двох етапів, які у зв'язку з еволюцією згруповані в декілька груп, хоча сутність їх залишилась незмінною. До першої групи відносяться наступні етапи роботи з

персоналом: планування чисельності персоналу; набір персоналу; професійна адаптація персоналу; управління персоналом. До другої групи - наймання персонал; відбір персоналу; відбіркова співбесіда; управління трудовою адаптацією.

У процесі формування персоналу спочатку необхідно:

– по-перше, встановити відповідність робочої сили та робочих місць тобто спланувати. Б.Г. Базилюк, О.О. Герасименко та В.М. Петюх зазначають, що кадрове планування – це складова частина системи управління персоналом, що передбачає відстеження змін у її структурі, а також елемент роботи з персоналом, мета якої – забезпечення особам робочих місць у потрібний момент часу й у необхідній кількості відповідно до їх здібностей, схильностей і вимог виробництва [156, с. 293].

А.М. Виноградська, М.Д. Виноградський та О.М. Шканова стверджують, що кадрове планування – це складова частина планування на підприємстві. Зміст кадрового планування полягає в тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, відповідно до їхніх здібностей, нахилів і вимог виробництва [13, с. 151].

Базою кадрового планування є аналіз потреб у персоналі та вивчення інформації про продуктивність працюючих і витрати на їх утримання. Закордонні джерела інформації концентрують увагу головним чином на плануванні потреби організації в кадрах, тоді як вітчизняні приймають це лише як один із видів кадрового планування. Найперше завдання у плануванні персоналу – це «перевести» наявні цілі та плани організації в конкретні потреби у кваліфікованих службовцях, тобто вивести невідому величину необхідних працівників з наявного рівняння планів організації і визначити час, у який вони постануть. І як тільки ці невідомі величини будуть знайдені, у рамках кадрового планування необхідно скласти план досягнення виконання цих потреб.

Основні завдання кадрового планування такі: розробка процедури кадрового планування, узгодженої з іншими його видами; зв'язок кадрового

планування з плануванням організації загалом; організація ефективної взаємодії між плановою групою кадрової служби і плановим відділом організації; реалізація рішень, що сприяють успішному здійсненню стратегії організації; сприяння організації у виявленні головних кадрових проблем і потреб при стратегічному плануванні; поліпшення обміну інформацією про персонал між усіма підрозділами організації.

Кадрове планування передбачає: прогнозування перспективних потреб організації в персоналі (по окремих його категоріях); вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили) і програми заходів щодо його «освоєння»; аналіз системи робочих місць організації; розробка програм і заходів щодо розвитку персоналу.

У здійсненні кадрового планування організація переслідує наступні цілі: отримати та втримати працівників потрібного рівня й у потрібній кількості; найефективніше використовувати потенціал свого персоналу; передбачати проблеми, що виникають через можливий надлишок чи недостачу персоналу.

Процес кадрового планування складається з чотирьох базисних кроків: 1) визначення впливу організаційних цілей на підрозділи підприємства; 2) визначення майбутніх потреб; 3) визначення додаткової потреби в персоналі при обліку наявних кадрів організації; 4) розробка конкретного плану дій з ліквідації потреб у персоналі.

Планування використання кадрів здійснюється за допомогою розробки плану заміщення штатних посад. Його мета –доцільно, тобто економічно вигідно і справедливо стосовно людини, розподілити потенціал робочої сили між вакантними робочими місцями. Реалізація плану використання кадрів повинна забезпечити оптимальний ступінь задоволеності роботодавцями своїми робітниками місцями в тому випадку, якщо були враховані їхні здібності, уміння, вимоги і мотивація;

– по-друге, здійснити залучення кандидатів, що мають необхідні якості для досягнення поставлених цілей;

– по-третє, провести відбір персоналу, тобто заповнити вакантні місця та зробити резерв кадрів.

А.М. Виноградська, М.Д. Виноградський та О.М. Шканова вважають, що набір, або прийом на роботу – це виконання дій служби персоналу для залучення кандидатів на посаду, які мають якості, необхідні для роботи [13, с. 168]. Відбір – це демократична, вільна від суб'єктивізму конкурсну процедуру, яка передбачає всебічне та об'єктивне вивчення індивідуальних якостей кожного претендента на посаду і відбір кращих із них. Крім загального відбору, на деяких підприємствах проводять первинний відбір, що обумовлено виробничою необхідністю. Первинний відбір – це процес селекції кандидатів, що відповідають мінімальним вимогам для зайняття певної посади. Він здійснюється відділом людських ресурсів і є основою відбору персоналу на індивідуальній основі [156, с. 298].

На нашу думку, відбір має дуже важливе значення при формуванні персоналу підприємства і займатись ним мають висококваліфіковані спеціалісти кадрової служби;

– по-четверте, провести вибіркову бесіду, тобто отримати психологічну інформацію на підставі вербальної комунікації. Важливою роботою на підприємстві в процесі формування персоналу є співбесіда керівника зі співробітником. Під час бесіди обговорюються результати роботи працівника за минулий період, дається оцінка цієї роботи як керівником, так і самим працівником, затверджуються завдання співробітника на майбутній період і на перспективу [13, с. 229];

по-п'яте, здійснити адаптацію, тобто взаємне пристосування працівника і підприємства, передумовою якого є поступове входження працівника до нових професійних, соціальних і організаційних умов (рис. 1.5.) Формування персоналу підприємства є досить складним і важливим процесом, який включає, крім вище переліченого, ще й особливості кадрової політики підприємства. Визначення кадрової політики підприємства вчені-економісти трактують насамперед, як сукупність чинників управління кадрами. Так, А.М.

Виноградська, М.Д. Виноградський та О.М. Шканова стверджують, що кадрова політика – це система принципів і правил, за якими діють її працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі [13, с. 77].

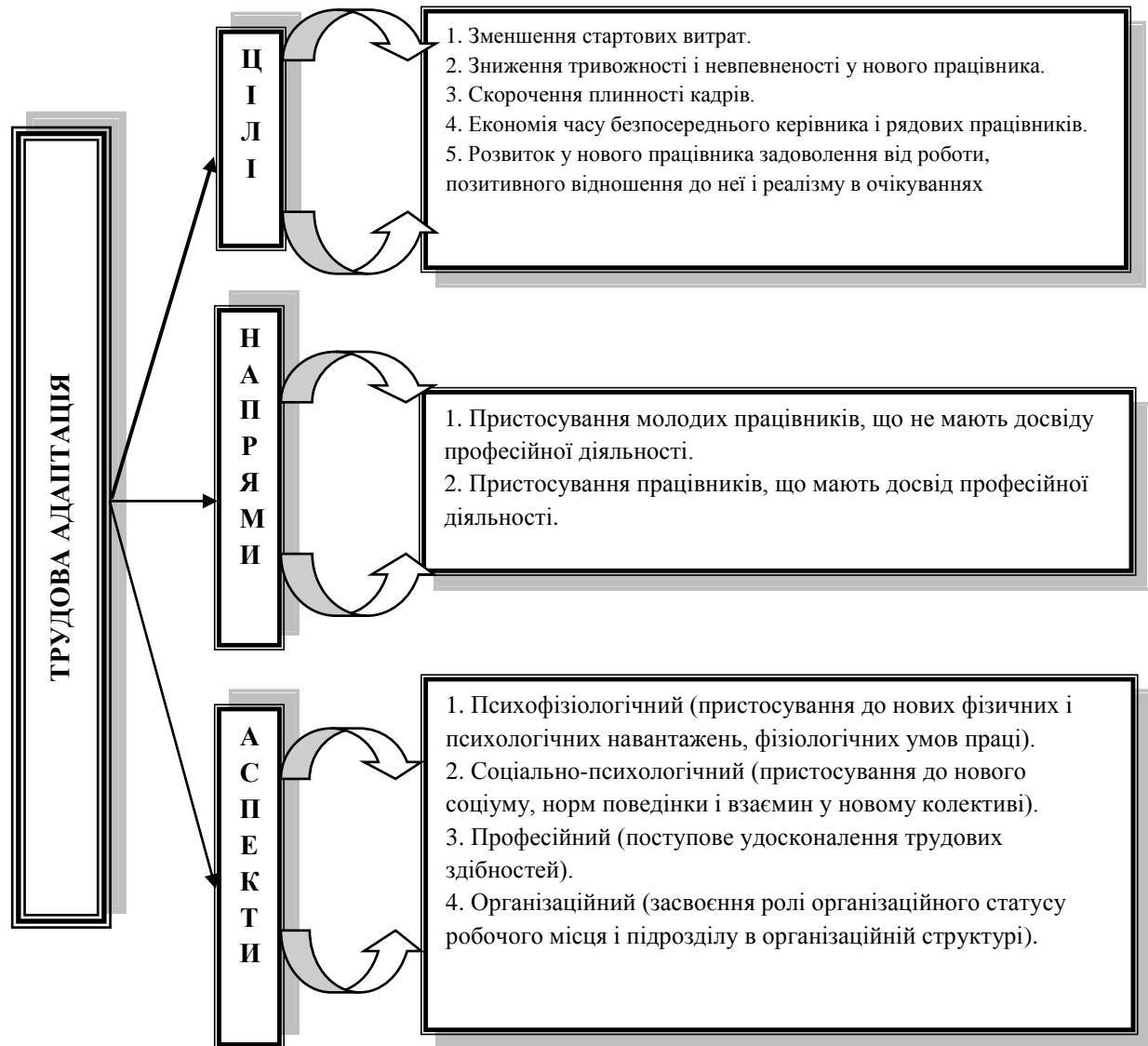


Рис. 1.5. Управління трудовою адаптацією

Джерело: розробка автора.

В.М. Петюх зауважує, що під кадровою політикою розуміють систему теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи. Вона розробляється власниками організації, вищим керівництвом, кадровими службами для визначення генерального напрямку і засад роботи з кадрами, загальних і специфічних вимог до них [156, с. 34].

Кадрова політика – це цілеспрямована діяльність зі створення трудового колективу, який найкращим чином сприяв би поєднанню цілей та пріоритетів підприємства і його працівників, наголошує В.Г. Щербак [239]. Кадрова політика є складовою кадрового господарства та економічної політики. До економічної політики вона належить тому, що в її межах державні органи і керівництво як державних, так і приватних організацій приймають принципові рішення у сфері людської праці, які охоплюють усі функціональні сфери організації. Якість цих рішень певною мірою залежить від професійної придатності співробітників, наділених відповідними повноваженнями. Рівень використання кадрів, стимулювання їх розвитку, посадові призначення, оплата праці – важливі чинники успішної діяльності будь-якої організації. Тому незрозуміло, чому й тепер у багатьох організаціях керівники відділів кадрів відіграють другорядну роль порівняно з керівниками інших підрозділів, зазначає В.О. Храмов [224].

Кадрова політика – це сукупність соціально-правових, організаційно-економічних і психологічних заходів держави з формування, використання і відтворення трудового (кадрового) потенціалу. Кадрова політика має за головну мету забезпечення сьогодні та в майбутньому кожної посади і робочого місця персоналом належної кваліфікації. У зв'язку з недосконалістю кадрової політики сучасних підприємств та недостатнім висвітленням даної проблеми у літературі, кадрова політика підприємства є актуальною темою сьогодення, стверджує М.Г. Грещак [24, с. 136].

Отже, кадрова політика – це система правил і норм, обмежень у взаємовідносинах персоналу і підприємства загалом, її метою є оптимальне забезпечення оновлення і збереження кількісного та якісного складу персоналу підприємства, а також відповідає вимогам підприємства. На підприємствах використовують кадрову політику різних типів, які згруповані за двома ознаками: за рівнем впливу управлінського апарату на кадрову ситуацію (пасивна, реактивна, превентивна, активна, авантюристична) та з За ступенем відкритості формування кадрового складу (відкрита, закрита).

На нашу думку, змістом кадрової політики є робота з персоналом за напрямками стратегічного розвитку підприємства. Процес роботи з персоналом на підприємстві здійснюється шляхом узгодження різних аспектів кадрової політики, а саме: розробки загальних принципів кадрової політики, визначення цілей, планування потреби у кадрах, формування структури і штату, призначення, створення резерву переміщення, створення системи руху кадрової інформації, формування та розподіл кадрів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці, розробки та виконання програми розвитку кар'єри, профорієнтування й адаптація персоналу, планування професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, аналіз відповідальності кадрової політики і стратегії організації, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка роботи персоналу.

Кадрова політика підприємства має дуже важливі функції – це підбір та розставлення персоналу.

Підбір кадрів характеризується тим, що на посаду обирається найкраща кандидатура серед усіх кандидатів на вакансію конкретної посади на підставі загальних і конкретних вимог. Підбір здійснюється одним із трьох шляхів, а саме:

- набором, тобто призначенням чи на основі конкурсу особи, яка не працювала на даному підприємстві;
- висуванням, а саме – призначенням працівника з числа працюючих на підприємстві на нову більш високу посаду (вертикальне переміщення);
- ротацією, іншими словами, – призначенням працівника на аналогічну посаду в інший підрозділ (горизонтальне переміщення).

Розставлення персоналу – це цілеспрямоване коригування початкового підбору персоналу, іншими словами, пролонгований підбір методом постійної зміни конкретних умов діяльності окремого працівника.

Підбір і розставлення персоналу підприємства мають певні принципи, які необхідно враховувати у практичній діяльності, а саме:

- підбір і розставлення повинні відповідати головній стратегічній меті підприємства;
- навчання персоналу з метою подальшого керівництва різними ділянками та підрозділами на підприємстві;
- підбір і оцінка персоналу здійснюватиметься за професійними, діловими та особистими якостями;
- вдале поєднання стабільності персоналу з його постійними оновленням;
- суміщення досвідчених і нових кадрів;
- взаємне поєднання та заміщення персоналу;
- з метою створення конкуренції при підборі поєднувати працюючих на підприємстві та залучених зі сторони працівників;
- зв'язок особистих, групових та колективних інтересів.

Складовою ефективного поступу підприємства є розвиток його працівників. Під впливом різних зовнішніх та внутрішніх факторів проблемі розвитку персоналу в періоди криз не надають належної уваги, але досягти бажаних результатів на підприємстві можна з допомогою людей, які володіють необхідними знаннями і навичками. Навчання та освіта на підприємстві повинні бути постійними для забезпечення необхідного професійного розвитку, що стало актуальним в умовах реформ.

Розвиток персоналу описало багато науковців, у результаті чого в економічній літературі є ряд визначень даного поняття. Ми розділяємо думку ряду науковців (В.Р. Веснін, О.А. Грішнова, Д. Джой Меттьюз, Г.Т. Завіновська, А.Я. Кібанов, Т.В. Кулініч [12, 27, 34, 47, 63, 75, 216]), що існує ряд підходів до визначення поняття «розвиток персоналу» (Додаток Б.1).

До основних підходів відносять процесний, системний та функціональний.

Процесний підхід в розкритті поняття «розвиток персоналу» використав А.Я. Кібанов: «розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових

виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу, що забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу» [216, с. 401].

Л.М. Черчик визначає, «що розвиток персоналу розглядається в якості сукупності взаємопов'язаних заходів, націлених на підвищення конкурентоспроможності персоналу шляхом набуття нових знань, умінь, навичок, досвіду в процесі навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки з метою адаптації до нових умов діяльності, забезпечення власних інтересів розвитку та реалізації цілей діяльності підприємства». Дане визначення (системний підхід). Прикладом функціонального підходу є визначення В.Р. Весніної, що «розвиток персоналу – безперервне проведення заходів, що сприяють повному розкриттю індивідуального потенціалу працівників та зростанню їх здатності вносити вклад в діяльність організації» [12, с. 190]. Загалом сутність поняття «розвиток персоналу» подано в Додатку Б.1.

Розвиток персоналу підприємства досягає своєї оптимізації, коли є системою, що містить цілий ряд елементів, включаючи насамперед розроблення кадрової стратегії, яка в свою чергу є частиною головної стратегії підприємства. Прогнозування потреб у кадрах відповідно до певних кваліфікацій є наступним елементом системи взаємопов'язаних дій розвитку персоналу. Планування чисельності відповідної кваліфікації працівників підприємства є важливим елементом системи, хоч теоретичні основи його затверджені ще в радянські часи. Професійне зростання та кар'єрний ріст є наступним щаблем у системі розвитку персоналу. Даний елемент призводить не тільки до матеріального задоволення персоналу, але й до соціального, тому що не завжди на підприємствах є можливість фінансового підґрунтя до поліпшення матеріальних умов співробітників. Наступним елементом системи взаємопов'язаних дій розвитку персоналу є організація процесу адаптації, навчання, тренінгу. Зауважимо, дана складова системи має другорядний

характер, що є результатом переваги матеріального над моральним. Формування організаційної культури підприємства є одним із допоміжних елементів даної системи, хоча даний елемент необхідно впроваджувати ще в дитячих колективах, для того щоб у період виховання і становлення особистості це заклало основу і було невід'ємною частиною характеристики кожного співробітника підприємства (див. рис. 1.6).

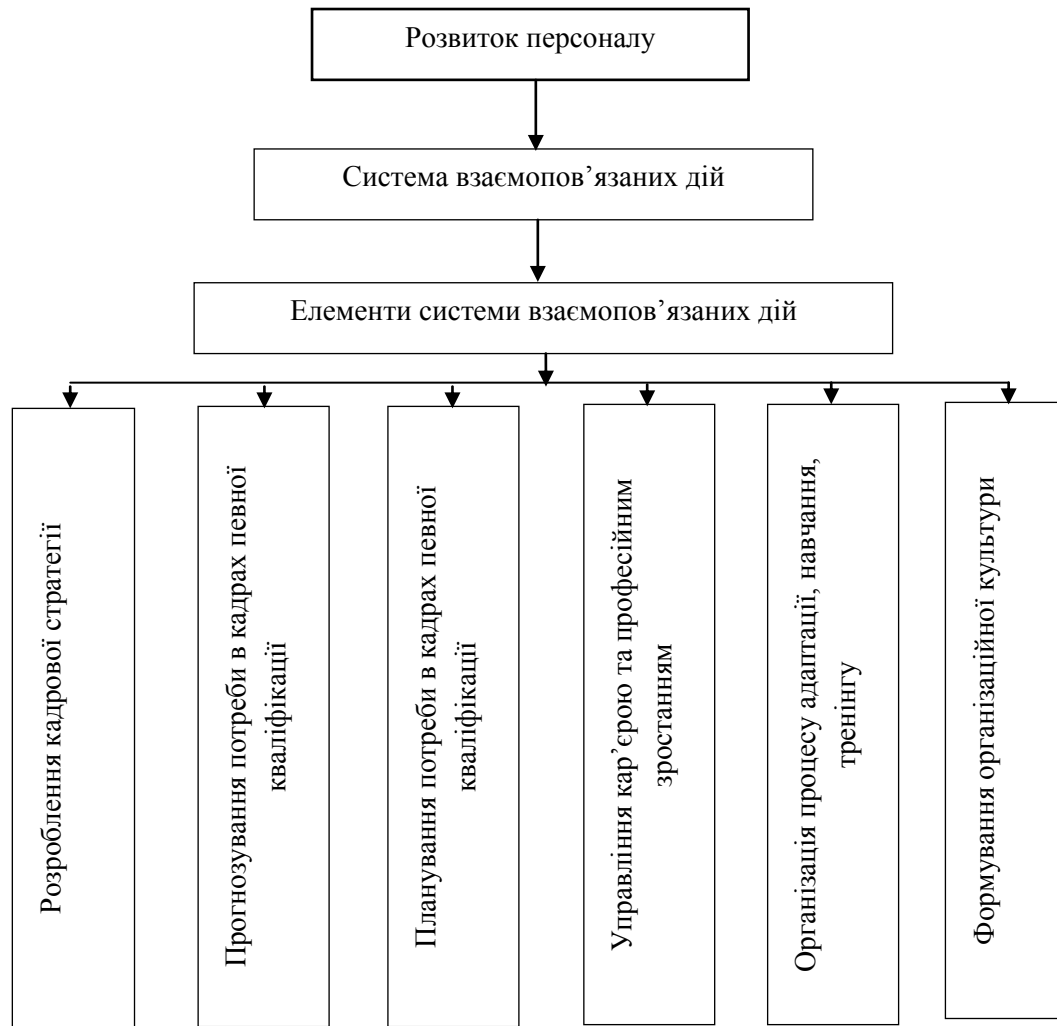


Рис. 1.6. Елементи системи розвитку персоналу

Джерело: розробка автора.

Процес розвитку персоналу – це складна взаємопов'язана система складових, яку можна поділити на три групи. Первинна підготовка персоналу на будь-якому підприємстві є передумовою успіху. Перепідготовка кадрів є стимулом для самореалізації персоналу, підвищення кваліфікації –

стимулюванням працівників. Дані елементи формують одну зі складових процесу розвитку персоналу, а саме – професійне навчання персоналу, що набуває популярності в сучасних умовах реформування.

Адаптація працівників до нових умов праці, до нового керівництва чи колективу, а також оцінювання персоналу з метою виявлення слабких чи сильних його сторін і атестація співробітників складають другу групу складових, а саме – реалізацію особистісного потенціалу.

Службове та професійне просування в колективі, на підприємстві складає третю групу складових процесу розвитку персоналу. Дана група притаманна молодшій частині співробітників підприємства (рис.1.7)



Рис. 1.7. Процес розвитку персоналу

Джерело: розробка автора.

У період реформування економіки України виникла гостра необхідність в розвитку персоналу різними шляхами, до головних з яких можна віднести:

- виявлення та використання прихованих можливостей працівників;
- повне розкриття потенціалу працівника;

- реалізація всіх можливостей персоналу, і потенційних у тому числі;
- постійне вдосконалення кожного працівника, а також ускладнення його стану та персоналу загалом.

Розвиток персоналу потребує його управління. Для ефективного управління персоналом необхідно його здійснювати багаторівневого, а саме: оцінювати наявний трудовий потенціал, оцінювати потреби в персоналі та порівнювати трудовий потенціал кожного

Оцінювати наявний трудовий потенціал персоналу необхідно за допомогою визначення рівня знань, умінь та практичних навичок із врахуванням досвіду персоналу.

Оцінювання потреб у персоналі здійснюється із врахуванням цілей, беручи до уваги завдання та стратегії підприємства.

Порівняння трудового потенціалу персоналу здійснюється шляхом зіставлення фактичних характеристик з необхідними, враховуючи потреби підприємства.

Отже, управління розвитком персоналу – це процес багатогранний, широкоохоплюючий і різносторонній. Складові управління розвитком персоналом сформовані на рис. 1.8.

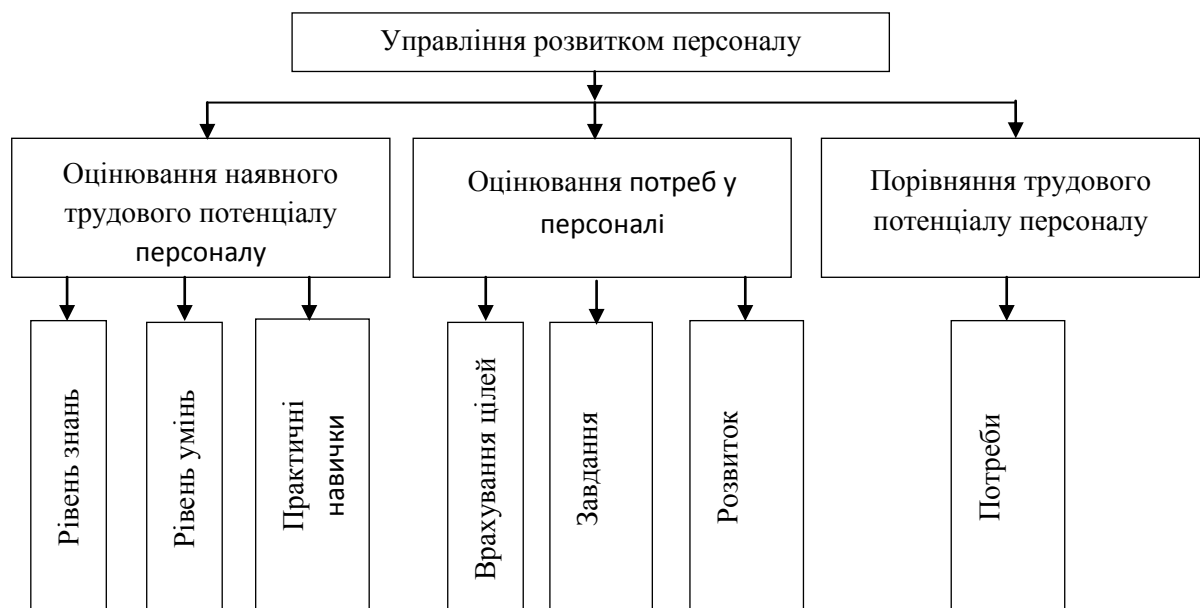


Рис 1.8. Складові управління розвитком персоналу

Джерело: розробка автора.

Працівники підприємства працюють з різними планами, бажаннями, ідеями, прагненнями і цілями. Розвиток персоналу передбачає ряд мотиваційних елементів, які сформовані на рис. 1.9.



Рис. 1.9. Мотивації працівників до розвитку

Джерело: розробка автора.

Усі мотиваційні чинники сформовані в дві групи, а саме – бажання і прагнення. До бажань працівники відносять збереження роботи, посади, службового статусу відповідно до чинного законодавства України.

До бажань працівники відносять також розширення кола спілкування, тому що з допомогою спілкування людина частково реалізовує свої здібності. Встановлення нових контактів є одним із пріоритетів деяких співробітників, що певним чином дає не тільки моральне задоволення.

Самовдосконалення є одним із головних чинників для найпрогресивніших робітників та інженерно-технічних працівників. Частина персоналу підприємства прагне до нових знань та інновацій. Саме цим вони реалізують свої плани та надії.

До прагнень нашого персоналу відносяться:

- кар'єрне зростання;

- розширення повноважень;
- підвищення рівня оплати праці.

Дані чинники спонукають працівників підприємства до постійного й різнопланового розвитку. Розвиток персоналу підприємства – це багатогранний процес, а тому здійснюється різними шляхами, які формують моделі. Основні моделі розвитку персоналу, що широко застосовуються на практиці, показані на рис. 1.10.

Важливим напрямом роботи підприємства є постійний аудит працівників, що є основою моделі конкурентних переваг розвитку персоналу. Дана модель передбачає постійний контроль за працівниками, оцінка їх знань, навичок та здібностей, а також визначення адекватності працівників на підприємстві.

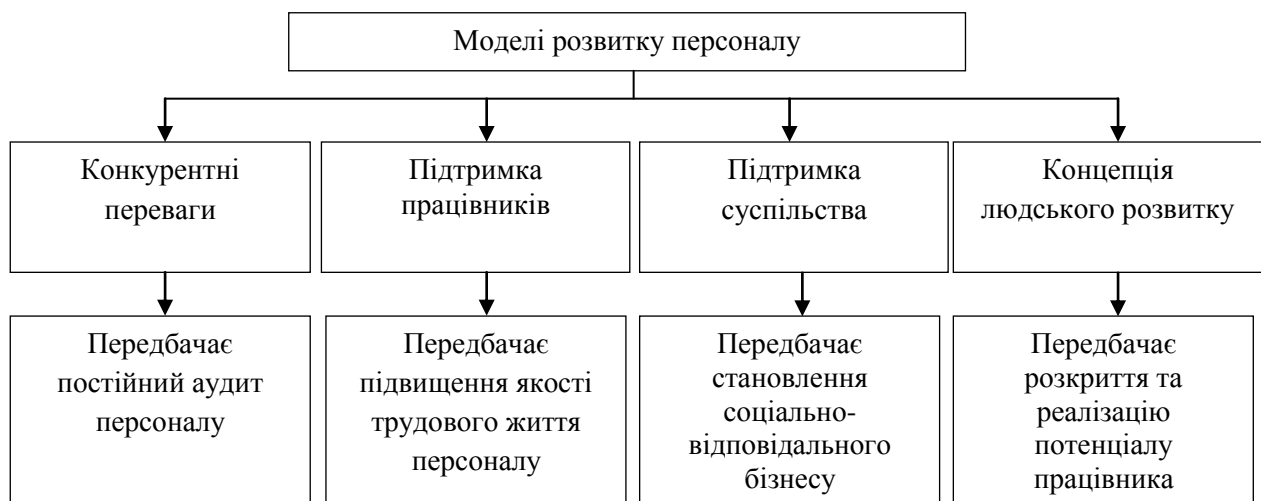


Рис. 1.10. Систематизація моделей розвитку персоналу

Джерело: розробка автора.

Ліквідація важкої праці, автоматизація та механізація всіх процесів, соціальна підтримка, покращення умов праці та відпочинку, тобто підвищення якості трудового життя персоналу складає наступну модель розвитку персоналу – модель підтримки працівників. Дана модель спрямована на підвищення внутрішньої мотивації персоналу.

На підприємствах, де господарювання здійснюється на основі принципів із дотриманням етичних, правових, благодійних, природоохоронних, комерційних

та громадських норм, притаманна модель підтримки суспільства, яка на сьогодні мало поширена на українських підприємствах.

Модель являє собою концепцію людського розвитку, яка охоплює найкращі характеристики попередніх моделей і спрямована на багатогранний розвиток працівників, що потребує фінансових, управлінських та організаційних вкладень.

Отже, в процесі дослідження виділено стратегічні цільові орієнтири моделей, що відображають інтереси працедавців, найманих працівників і суспільства; це дало змогу показати взаємозв'язок між ними і роль у забезпеченні ефективності діяльності сучасних підприємств.

Не зважаючи на цілий ряд характеристик розвитку персоналу підприємства дамо своє бачення цієї важливої категорії, а саме – рівень розвитку персоналу підприємства. Отже, на нашу думку ми можемо стверджувати, що рівень розвитку персоналу підприємства – якісна кваліфікаційна характеристика усієї сукупності найманих працівників підприємства, структурована за тими складовими, що відображають здатність персоналу реалізувати стратегічні цілі підприємства. Зазначено, що такими характеристиками є: професійна компетентність, ділова активність, інтелектуальний потенціал, фізичний потенціал працездатності, які є передумовами практичної реалізації цілей підприємства у відповідному стратегічному періоді.

Отже, розвиток персоналу, на нашу думку, повинен здійснюватись відповідно до стратегій підприємства, його можливостей і з урахуванням пропозицій працівників, а тому необхідно впроваджувати стратегію розвитку персоналу підприємства на трьох рівнях: по-перше, на рівні адміністрації (через удосконалення організаційної структури підприємства, поліпшення стилю керування, упровадження автоматизованих управлінських систем); по-друге, на рівні колективів (через удосконалення системи стимулювання, створення сприятливого мікроклімату, навчання ефективному використанню інформаційних технологій); по-третє, на рівні особистості (використовуючи

мотиваційні важелі, заходи й методи соціальної активізації творчої діяльності тощо).

1.3. Методичні підходи до оцінки ефективності використання персоналу підприємства

На сьогодні головною проблемою є економічно ефективне функціонування виробництва та використання персоналу. В період ринкової економіки зростає кількість причин, що спричиняють необхідність підвищення економічної ефективності й отримання ефекту. Під терміном «ефект» (від латинського «effectus») розуміють дію, результат, наслідок чогось [99, с. 506]. О.С. Лугінін зауважує, що економічна ефективність означає співвідношення результатів економічної діяльності та витрат, пов'язаних із досягненням цих результатів, і оцінюється за логічною формулою:

$$E = P/B, \quad (1.1)$$

де E – економічна ефективність;

P – результат економічної діяльності;

B – витрати.

У період перебудови економіки України на багатьох підприємствах різних галузей народного господарства, в тому числі і в спиртовій, постало питання здійснення ряду розрахунків, що пов'язані з аналізом та оцінкою економічної ефективності та безпеки підприємств, у тому числі й персоналу. Трудові ресурси, а саме їх кількісні зміни, можна охарактеризувати такими показниками, як абсолютний приріст, темпи росту і темпи приросту. Абсолютний приріст визначається на початок і кінець розглянутого періоду. Темп росту обчислюється як відношення абсолютної чисельності персоналу наприкінці даного періоду до їхньої величини на початку періоду [70, с. 17], що полягає в установленні еталонних вимог до кожної групи співробітників підприємства. Ці вимоги формуються за такими компонентами: здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта та

професіоналізм. Для кожного компонента якість персоналу можна оцінити за формулою:

$$Q_i = U_{\phi i} / U_{ei}, \quad (1.2)$$

де Q_i – якість персоналу окремої групи за i -ю компонентою;

$U_{\phi i}$ – фактичне значення i -го компонента;

U_{ei} – еталонне значення i -го компонента.

Характер виконуваних робіт визначає значимість кожного компонента. Оскільки висока якість одного не може компенсувати низьку якість іншого необхідно показники якості визначати за кожним із компонентів. Зауважимо, що певний інтерес має узагальнена характеристика якості, яку можна визначити за допомогою формули [48, с. 28]:

$$Q = \sum_i U_{\phi i} \times W_i / \sum_i U_{ei} \times W_i, \quad (1.3)$$

де W_i – значимість i -го компонента для даного підприємства чи його підрозділу.

Еталонні значення компонентів подаються в тарифно-кваліфікаційних довідниках, посадових інструкціях, професійних вимогах та інших документах, де за основу беруть показники здоров'я, освіти і професіоналізму. Для повної характеристики персоналу підприємства ми скористаємось і показниками, що властиві саме йому. Стосовно спиртового підприємства, то величина персоналу визначається за формулами:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n \quad (1.4)$$

$$\text{або } \Phi_c = Ч \times Д \times T_{зм}, \quad (1.5)$$

де Φ_c – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.;

Φ_k – календарний фонд робочого часу, год.;

Φ_n – нерезервууючі неявки і перерви, год.;

$Ч$ – чисельність працівників, чол.;

$Д$ – кількість днів роботи в періоді, дн.;

$T_{зм}$ – тривалість робочого дня, год.

Отже, величина персоналу спиртового підприємства в годинах – це добуток чисельності працівників на законодавчо встановлену тривалість

робочого дня у годинах з урахуванням кількості днів роботи в розрахунковому періоді.

Досліджуючи персонал підприємств, зауважимо, що персонал виражає, з одного боку, наявність умов в участі працівника або колективу підприємства в суспільно-корисній діяльності, а з іншого – сукупність якостей працівників (рівень здібностей, придатність до роботи, підготовленість до виконання певної роботи, ставлення до праці та ін.).

Розглянемо, з одного боку визначення параметрів колективу підприємства, які можна поділити на дві групи. Перша група включає параметри виробничих складових персоналу (чисельність персоналу; кількість робочого персоналу, яка працюватиме за нормального рівня інтенсивності праці; професійно-кваліфікаційна структура; підвищення та оновлення професійного рівня; творча активність). До другої групи належать параметри, що характеризують соціально-демографічні показники персоналу (статеві-вікова структура; рівень освіти; сімейна структура; стан здоров'я).

Другий бік нашого твердження передбачає оцінювання: фізичного і психологічного потенціалу працівників; обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості; якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності.

Під фізичним і психологічним потенціалом працівників розуміють здатність і схильність працівників до праці, стан здоров'я, фізичний розвиток. Освітній та кваліфікаційний рівень працівників характеризують обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості. Якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності передбачає такі параметри, як відповідність, причетність до економічної діяльності підприємства.

На підприємствах усіх галузей народного господарства, а також у спиртопродуктовому підкомплексі, ми можемо відзначити зміни в чисельності та складі працівників цих підприємств. Зміни відбуваються в об'єктивних фактах і на рівні управлінських рішень, у результаті чого змінюються кількісні

та якісні характеристики персоналу кожного підприємства. Отже, персонал спиртового підприємства – величина змінна і відповідно в теперішній час особливо нестійка.

Підвищуючи ефективність господарювання на кожному підприємстві, ми можемо відзначити ряд критеріїв, які можна поділити на дві групи. До першої групи належать економічні критерії, що включають в себе зростання продуктивності праці, економії живої та опредмеченої праці згідно з Тимчасовими методичними рекомендаціями розрахунку продуктивності праці. До другої групи відносимо соціальні критерії, а саме – законодавче скорочення робочого тижня, поліпшення умов праці та побуту, покращення стану природного середовища, підвищення соціальних гарантій зайнятості, підвищення загальної безпеки життя та його рівня. Отже, для підвищення ефективності використання персоналу підприємства необхідно залучати ряд потенційних резервів.

Резерви, які підвищують ефективність використання персоналу, формуються під впливом умов і чинників. Їх комплексний аналіз слугує методологічною та інформаційною основою для розробки заходів, спрямованих на ефективне використання ресурсів праці. Як умови, так і чинники підвищення ефективності використання персоналу відображають суттєві причинно-наслідкові зв'язки, що визначають даний процес. Чинник є тією рушійною силою, яка впливає на ефективність використання персоналу за різних матеріально-технічних, суспільно-економічних і природних умов.

Умови забезпечують дію чинників, які підвищують ефективність використання персоналу. Чинники діють стільки часу, скільки зберігаються умови, що їх породжують. Головні з цих умов – матеріально-технічні, соціально-економічні та природні. Матеріально-технічні умови характеризують ступінь розвитку продуктивних сил і пов'язані з нагромадженням виробничого потенціалу, його якісним складом, рівнем розвитку науки і техніки, а також соціально-економічними особливостями трудових ресурсів.

Природні умови впливають на формування, розподіл (перерозподіл) і використання персоналу, визначають особливості зайнятості працездатного населення та ефективність його праці. Природні або демографічні умови визначають ступінь забезпечення регіонів кадрами з усіма наслідками, що випливають із цього.

Рівень використання персоналу на підприємстві може бути розкритий системою показників, що відображають: ступінь зайнятості працездатного населення у виробництві, структуру зайнятості, продуктивність праці. Ефективність використання персоналу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного (суспільного) прибутку.

Серед показників, що характеризують використання персоналу важливе місце посідає темп зростання продуктивності праці.

Темп зростання продуктивності праці визначається відношенням рівня продуктивності праці у плановому (прогнозованому) або ж у звітному періоді (році) у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). За видами економічної діяльності на підприємствах рівень продуктивності праці визначається за формулою:

$$П_{п.} = Q / Ч_{пвп}, \quad (1.6)$$

де $П_{п.}$ – продуктивність праці за видами економічної діяльності і підприємствами;

Q – обсяг продукції, грн.;

$Ч_{пвп}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

Ефективність використання персоналу на будь-якому рівні можна визначити через формулу інтенсивності виробництва, а саме:

$$Q_{пп} = 100\% - \frac{\Delta Ч_{п.}}{\Delta Q} \cdot 100\%, \quad (1.7)$$

де $Q_{пп}$ – питома вага національного доходу або продукції галузі, регіону, підприємства, вироблених за період, за рахунок приросту продуктивності праці, %;

$\Delta\text{Ч}_n$ – приріст чисельності працюючих за період, %;

ΔQ – приріст обсягу національного доходу або продукції галузі, регіону, підприємства за період, %.

Використовуючи всі методичні підходи щодо ефективного використання персоналу спиртопродуктових підприємств, все ж наголосимо на тому, що необхідно постійно поліпшувати використання персоналу різними шляхами та напрямками. Шляхи підвищення ефективності використання персоналу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв'язку з цим зупинимося на найактуальніших у формуванні ринку праці та проблемах зайнятості.

Узагальнюючим показником ефективності використання персоналу є ступінь використання ресурсів праці та рівень продуктивності суспільної праці, а саме – величина національного доходу в розрахунку на одного представника трудових ресурсів.

Досліджуючи використання персоналу в спиртопродуктових підприємствах за наведеними системами показників, ми визначаємо його ефективність. Алгоритм розрахунків критеріальних показників ефективного використання персоналу показано в Додатку В. Досліджуючи персонал спиртопродуктового підкомплексу, звернемо увагу на те, що в умовах нестабільності економіки загалом і в тому числі спиртових підприємств, кадрам притаманні такі тенденції: велика кількість кадрів на ринку праці в регіоні; відсутність у значної частини кадрів необхідного досвіду роботи на відповідних підприємствах; немає мотивації до підвищення якості праці у наявних кадрах; небажання працювати за фахом; «перевиробництво» спеціалістів, які вважаються «модними», але не відповідають виробничим вимогам; потреба заповнити вакантні місця трудовими ресурсами з відповідним досвідом роботи.

Отже, ефективне господарювання на спиртопродуктових підприємствах та результативне використання їх персоналу спрямовані на одне – отримання прибутку підприємства та використання якісних характеристик його персоналу за умови їх покращення і примноження.

З метою ефективного використання працівників підприємства необхідно комплексно оцінити персонал, тобто здійснити кількісне вимірювання характеристик працівника та виконуваної ним роботи за допомогою балів. Така оцінка подана у вигляді формули 1.8 [39, с.89].

$$K = 0,5 \times P_{\text{пкр}} \times P_{\text{дя}} + P_{\text{ср(ф)}} \times P_{\text{др}}, \quad (1.8)$$

де $K_{\text{оп}}$ – комплексна оцінка персоналу;

0,5 – емпірично визначений коефіцієнт, уведений у формулу для посилення значущості оцінки складності та результативності праці;

$P_{\text{пкр}}$ – професійно-кваліфікаційний рівень;

$P_{\text{дя}}$ – ділові якості;

$P_{\text{ср(ф)}}$ – складність роботи (виконуваних функцій);

$P_{\text{др}}$ – конкретно досягнутий результат.

Отже, з урахуванням важливості для реалізації стратегічних цілей підприємства, що працює в конкурентних умовах, професійної компетентності працівників, їх знань, практичного досвіду, а також можливостей їх реалізації в реальних умовах господарювання запропоновано доповнити існуючі методичні підходи до оцінки рівня розвитку персоналу із врахуванням таких якісних характеристик, як рівень оптимальності вікової структури персоналу (враховує здатність до освоєння нових знань) та рівень оптимальності структури персоналу за статтю (враховує фертильний період у трудовій біографії жінок), і представити розрахунок комплексної оцінки персоналу в такому вигляді:

$$K_{\text{оп}} = 0,5 \times P_{\text{пкр}} \times P_{\text{дя}} + P_{\text{в}} \times P_{\text{с}} \times P_{\text{рп}}, \quad (1.9)$$

де $K_{\text{оп}}$ – комплексна оцінка персоналу; 0,5 – емпірично визначений коефіцієнт, уведений у формулу для посилення значущості оцінки складності та результативності праці; $P_{\text{пкр}}$ – професійно-кваліфікаційний рівень персоналу; $P_{\text{дя}}$ – рівень реалізації ділових якостей персоналу; $P_{\text{в}}$ – рівень оптимальності вікової структури персоналу; $P_{\text{с}}$ – рівень оптимальності структури персоналу за статтю; $P_{\text{рп}}$ – рівень результативності праці (відображається через оцінку ступеня реалізації поставлених цілей).

Кожна зі складових запропонованої методики визначається методом експертного оцінювання через присвоєння певної величини балів за градуйованою шкалою за чотирма рівнями (низький, середній, високий, найвищий). Експертами можуть служити як спеціально відібрані фахівці вищого керівного складу підприємства (або кадрової служби) – для оцінки рівня розвитку персоналу підприємства загалом, так і керівники окремих підрозділів (якщо є потреба в оцінюванні рівня розвитку підпорядкованого їм підрозділу). Так створюється можливість широкого застосування зазначених методичних підходів у практичній діяльності підприємства – для формування програм розвитку з урахуванням стратегічних цілей підприємства і завдань окремих структурних ланок і функціональних служб.

Професійно-кваліфікаційний рівень спиртового підприємства визначається за загальним для всіх категорій персоналу набором об'єктивних ознак, а саме: освітою, стажем роботи та активною участю працівників у системі підвищення кваліфікації (формула 1.10 Додаток В 1, 2, 3).

$$P_{\text{пкр}} = (O + CP + A) / 0,85, \quad (1.10)$$

де O – оцінка освіти;

CP – оцінка стажу роботи;

A – активна участь у системі підвищення професійної майстерності;

0,85 – максимальна балова оцінка.

Дані ознаки оцінюються певною кількістю балів і в результаті їх визначення ми можемо обрахувати коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня на підприємстві.

Рівень ділових якостей робітників визначаємо за універсальними ознаками, що істотно впливають на морально-психологічний клімат у колективі та продуктивність його праці (Додаток В 4).

Кожна ознака ділових якостей має чотири рівні вияву (низький, середній, високий, найвищий) та оцінюється відповідно в балах – 0,5; 1,0; 2,0; 3,0. Оцінювання від 0,5 до 3 балів визначається за кожною ознаку з урахуванням її питомої значущості.

Сукупність усіх якостей і складає ділову оцінку працівників підприємства, яку можна записати у вигляді формули. Наступною важливою ознакою, що впливає на характеристику персоналу підприємства є середній вік працюючих. Ця ознака вказує на працезабезпечення підприємства, його моторність. Також віковий чинник вказує на свідому зрілість, витривалість та якісну характеристику кадрів. У нашому дослідженні скористаємось віковою градацією і балами, що подані в Додатку В 5.

Ефективність оцінювання персоналу спиртового підприємства залежить також від статі, тому що праця в даній галузі різноманітна, на підприємствах даного підкомплексу працюють робітники обох статей з перевагою жінок. Оцінювання працівників за названою ознакою здійснюватимемо за допомогою Додатку В 6. Хоча продуктивність праці жінок деколи і вища (пояснюється різним рівнем мотивації в жінок і чоловіків), але через репродуктивну функцію і фертильний вік жінок ми маємо меншу оцінку в балах саме в жінок.

Ритмічність, кількісні та якісні параметри роботи працівників складають оцінку результатів праці на спиртових підприємствах. Дані ознаки використовують на трьох рівнях із врахуванням питомого значення. Оцінки даних ознак сформовані в Додаток В 7.

Для оцінки впливу факторів на рівень персоналу спиртового підприємства використано ряд показників, зокрема: збільшення кількості персоналу за рахунок екстенсивних факторів; приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів; приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів; частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу; частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу (Додаток В 8) [41, с. 35-36]. Для повного відображення впливу факторів на рівень персоналу та самого спиртового підприємства скористаємось критеріальними показниками (Додаток В 9).

Порівняння певних характеристик працівників підприємства з відповідними параметрами, вимогами, еталонами відбувається на спиртових підприємствах через зовнішню оцінку та самооцінку, виконуючи орієнтуючу та

стимулюючу функції. Сам процес порівняння певних характеристик оцінки має декілька складових: процедуру оцінки, зміст оцінки та метод оцінки. Процедура оцінки охоплює визначення місця оцінки, суб'єкта оцінки, її порядок і періодичність при використанні технічних засобів. Зміст оцінки полягає в оцінюванні особистих якостей працівників і їх результатів праці. Метод оцінки полягає у виявленні та вимірюванні показників (рис.1.11).

Оцінка здійснюється за загальновизнаними принципами, а саме: об'єктивності, усебічності, систематичності (постійності), що дає змогу використати оцінку персоналу для: підбору й розстановки нових працівників;

прогнозування просування працівників по службі; раціоналізації прийомів і методів роботи; побудови ефективності системи мотивації праці; оцінки ефективності діяльності окремих працівників і трудових колективів. Широко застосовувана комплексна оцінка персоналу за бальною системою дає можливість кількісно виміряти за допомогою балів найбільш істотні характеристики, стверджує С.Ф. Покропивний [39, с. 87-95]. Оцінка персоналу спиртового підприємства визначається оцінюванням персоналу, як кожного працівника, так і колективу загалом. Дана оцінка доповнює повну характеристику ресурсного потенціалу підприємства, галузі і дає можливість приймати управлінські рішення щодо покращення функціонування відповідного підприємства чи підкомплексу.

Оцінка персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу спонукає фахівців та керівників підприємства на ефективне його використання, прибуткове функціонування, у результаті чого виникає необхідність дослідження ефективного використання персоналу і загалом господарювання спиртових підприємств.

Оцінка персоналу виступає засобом, що дозволяє визначити реальний стан кадрового складу в аспекті його сильних і слабких сторін, перспектив подальшого розвитку, ступень відповідності цілей працівників цілям підприємства [120].

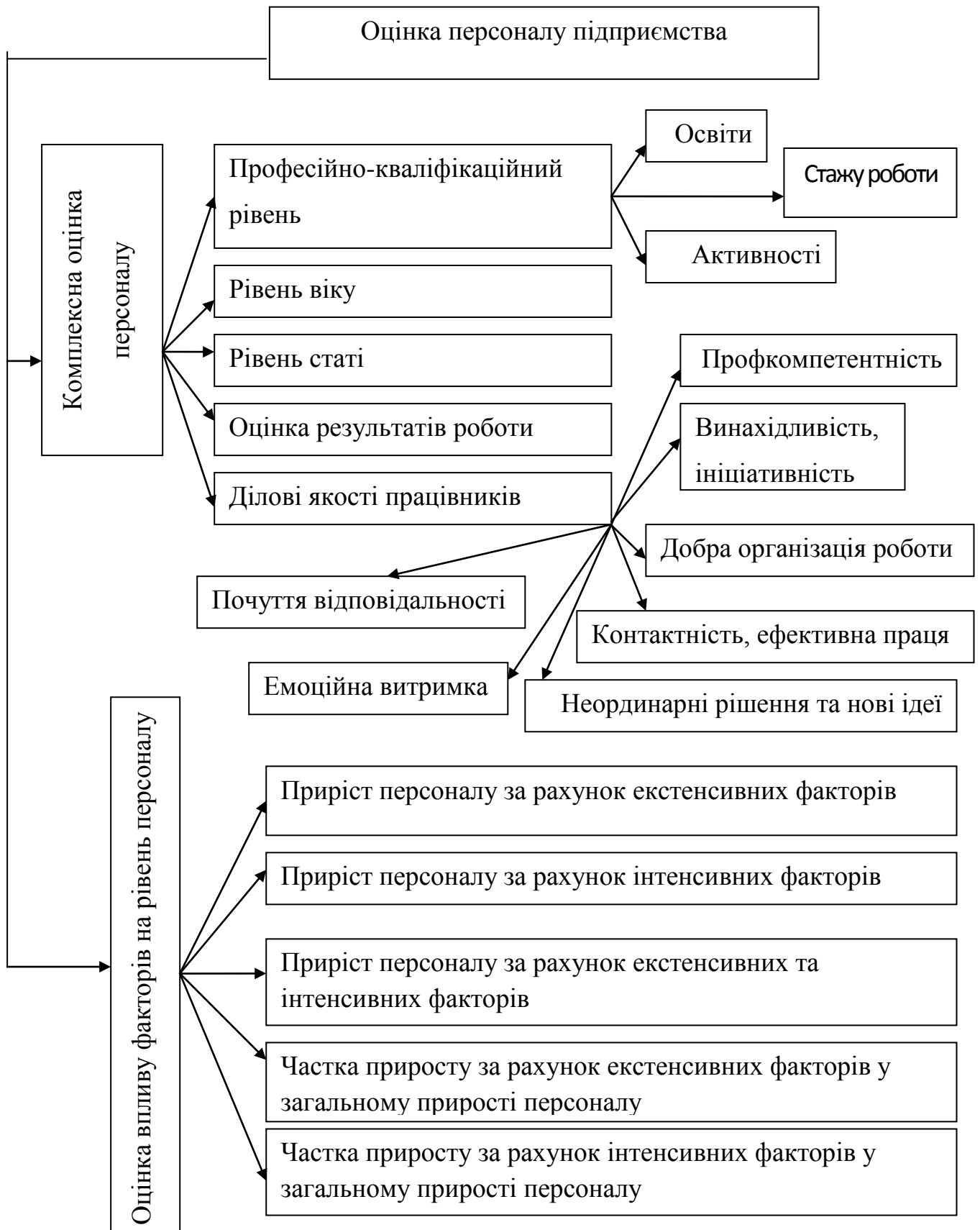


Рис 1.11. Алгоритм оцінювання персоналу

Джерело: [39 адаптовано автором].

На виконання вищевказаного завдання ми звернемо особливу увагу на атестацію персоналу, тобто на особливий метод оцінки персоналу організації, коли керівник періодично оцінює ефективність виконання посадових обов'язків за допомогою стандартних критеріїв. Кадрові заходи, покликані оцінити рівень відповідності праці, якостей і потенціалу особистості до вимог виконуваної роботи; процедура визначення кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових якостей працівника й встановлення ступеня його відповідності займаній посаді. Отже мета атестації полягає у підвищенні ефективності використання кадрового потенціалу організації. За її результатами приймається рішення про збереження чи зміну посади атестованого або системи мотивації його праці, необхідності додаткової підготовки та ін. [10, с. 286].

Для оцінки професіоналізму та компетентності співробітника ми виявляємо його відповідність вимогам свого робочого місця і вміння сприймати інновації. Оцінку рівня технічної компетентності необхідно взяти із системи атестації та ратифікації. Оцінку компетентності в сприйнятті інновації необхідно проводити за трьохрівневою схемою:

- вище керівництво;
- менеджери середньої ланки;
- робітники і службовці.

У свою чергу вище керівництво повинно:

- мати хороші організаторські та аналітичні здібності;
- уміти впливати на підлеглих;
- уміти робити прогнозування.

Менеджери середньої ланки підприємства повинні:

- організовувати роботу співробітників у команді;
- уміти вести свою команду до мети;
- уміти будувати ефективні зв'язки з другими менеджерами;
- уміти добре слухати;
- швидко залагоджувати конфлікти;
- турбуватися про ефективність кожного співробітника і його розвиток.

Робітки і службовці незважаючи на найнижчу категорію співробітників, повинні:

- бути точними й акуратними в роботі;
- зберігати інструмент та обладнання, охайність на робочому місці;
- виконувати вказівки керівництва;
- виконувати якісно технологічний процес та технічні вимоги;
- пропонувати ідеї з метою удосконалення робочого процесу;
- уміти працювати в команді;
- відповідати за свою безпеку і безпеку своїх колег;
- створювати і підтримувати канали комунікації;
- забезпечувати зворотній зв'язок із співробітниками.

Виходячи з вищевказаного, зазначимо, що мотивації потрібно приділяти велику увагу й осмислено розуміти важливість ролі працівника, а він відпрацює з повною віддачею завдяки мотивації. Вище керівництво насамперед має бути в руслі всіх змін, тобто постійно змінюватись самому, враховуючи амплітуду в вектор дії [107].

Під впливом реформування економіки на підприємствах народного господарства виникає необхідність у нововведеннях, саме тому потрібно впроваджувати інноваційні спрямування підвищення ефективності використання персоналу. В результаті цього ми в дослідженні будемо здійснювати розрахунки з обробки економічної інформації, побудови таблиць і графіків, виявлення зв'язків та залежностей, що необхідно для прогнозування ефективного використання та розвитку персоналу спиртових підприємств застосовуючи пакети прикладних програм Microsoft Office Excel та програмне забезпечення оцінки взаємозв'язків економічних явищ методом статистичних рівнянь залежностей [75], а також розробимо методичний підхід до визначення зв'язку показників діяльності підприємств спиртової промисловості з прибутком та продуктивністю праці для застосування на рівнях окремих підприємств та галузі в регіоні, що передбачило послідовність наступних кроків:

- 1) визначення результативної ознаки і показників, які відповідно до економічного змісту можуть впливати на неї;
- 2) визначення бази даних на рівні регіону періоду 2000-2014 рр.;
- 3) відбір чинникових ознак на основі поєднання методів кореляційно-регресійного аналізу (умова відбору – значення коефіцієнта парної кореляції більше 0,5) і статистичних рівнянь залежностей (умова відбору – наявність кола допустимих функцій, серед яких бажаною є лінійна);
- 4) вияв кола допустимих функцій на основі методу статистичних рівнянь залежностей після порівняння тісноти зв'язку та значення коефіцієнта кореляції, надання пріоритету лінійним залежностям;
- 5) побудова множинного рівняння регресії на основі кореляційно-регресійного аналізу:
 - а) визначення парних коефіцієнтів кореляції чинникових ознак для уникнення мультиколінеарності (парний коефіцієнт кореляції не більше 0,8);
 - б) визначення t -статистики для відібраних чинникових ознак і порівняння з критичним значенням за критерієм Стюдента;
 - в) аналіз результатів дисперсійного аналізу, побудова множинного рівняння;
 - г) перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу (умова – значимість F -статистики);
- б) визначення та інтерпретація коефіцієнтів еластичності для встановлення чутливості зміни результативної ознаки від динаміки чинникових.

Для побудови першої моделі в ролі чинникової ознаки обрано Y_1 – прибуток, а в ролі чинникових наступні показники розвитку персоналу: чисельність працюючих, чол., у т.ч. жінок; фондоозброєність працівників; рентабельність продукції (%); середньомісячна заробітна плата одного працівника (грн.); продуктивність праці (тис.грн./особу); обсяг товарної продукції (тис. грн.); собівартість продукції (тис. грн.); фонд оплати праці (тис.

грн.); фонд робочого часу (тис. люд.-год.); середньомісячне відпрацювання 1 працюючим (люд.-год.).

Для побудови другої моделі в ролі чинникової ознаки обрано Y_2 – продуктивність праці (тис.грн./особу), а в ролі чинникових наступні показники розвитку персоналу: коефіцієнт стабільності персоналу; коефіцієнт стабільності кадрів; коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу; співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників; співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників; рівень дисципліни; приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів; приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів; приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів; частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу; частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу; коефіцієнт обігу за прийомом ($K_{пр}$); коефіцієнт обігу за звільненням ($K_{зв}$); коефіцієнт загального обігу персоналу ($K_{заг}$); коефіцієнт заміни кадрів ($K_{зам}$); коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$) Додатку В 10.

Крім вищевказаного, у дослідженні будемо здійснювати розрахунки використанням ряду формул, які представлені в Додатку В 11.

Враховуючи особливості процесів сьогодення, що відбуваються в суспільстві, звернемо увагу також на відношення керівництва спиртових заводів до персоналу даних підприємств, тобто питання соціальної відповідальності, яке набуває неабиякої актуальності.

Порушуючи питання соціальної відповідальності на спиртових підприємствах України, ми можемо відмітити наступне: у період реформування економіки України різко знизилась кількість підприємств, що здійснювали бюджетоутворюючу діяльність, тим самим була знищена база формування соціальної інфраструктури, а також відбулося скорочення кризових ресурсів, що призвело до відсутності самореалізації, особливо молоді, а це відповідно спричинило різні міграційні процеси і зниження рівня життя населення.

Загалом, наше дослідження спиртових заводів свідчить про цілу низку напрямів їх діяльності, а саме: соціальний захист персоналу; застосування нових науково обґрунтованих підходів у системі підбору, оцінки, підготовки молодих працівників; зручні умови роботи та система особистісного розвитку персоналу; оцінювання та врахування фактичного стану духовного і морального задоволення працівників.

Отже, формування, використання та розвиток персоналу спиртового виробництва – це складні процеси управління персоналом на підприємстві, які впливають не тільки на результати діяльності працівників, але й на результати діяльності окремого підприємства, а також галузі і загалом народного господарства.

Висновки до розділу 1

Досліджуючи теоретично-методичні основи формування, розвитку та використання персоналу підприємств, ми можемо зробити висновки:

1. В умовах зростаючої конкуренції за ресурси, які б давали змогу підприємствам здобувати переваги, все більшого значення набувають питання, пов'язані з їх ефективним використанням, в тому числі і до трудових. Вирішення цього завдання належить до сфери відповідальності кадрового менеджменту і потребує обґрунтованих рішень щодо формування персоналу, його розвитку і ефективного використання у виробничому процесі.

2. На основі критичного аналізу наукових поглядів на трактування термінів: «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «кадри», «трудовий потенціал підприємства», «персонал» визначено, що їх сутнісне пояснення у науковій літературі майже тотожне. Подано авторське трактування терміну «персонал підприємства», під яким запропоновано розуміти офіційно працюючий склад працівників підприємства, об'єднаний певною системою намірів щодо змісту й результативності своєї діяльності, який функціонує за

певних умов і забезпечує ефективне використання всіх ресурсів підприємства та отримання реального результату.

3. Зважаючи на важливу роль персоналу у реалізації стратегічних цілей підприємства, зазначено, що підвищення ефективності його використання потребує обґрунтованого підходу до управління його формуванням і розвитком. Реалізація цих завдань потребує оцінки стану розвитку персоналу за допомогою інтегрального показника. Запропоновано показник назвати «рівень розвитку персоналу підприємства». Під ним розуміється якісна кваліфікаційна характеристика усієї сукупності найманих працівників підприємства, структурована за тими складовими, що відображають здатність персоналу реалізувати стратегічні цілі підприємства.

4. За результатами аналізу існуючих науково-методичних підходів до оцінки структурних і якісних характеристик персоналу визначено їх слабкі місця, які не дають змоги чітко визначити напрями і форми розвитку персоналу. Аргументовано, що форми розвитку персоналу залежать від здатності осіб, які навчатимуться, сприймати нові знання. Тому запропоновано ввести до існуючої методики оцінювання персоналу показники, які враховують рівень оптимальності вікової структури персоналу та рівень оптимальності структури персоналу за статтю; це дає змогу врахувати здатність окремих категорій персоналу до засвоєння нових знань і виконання виробничих завдань.

5. Беручи до уваги висновки про мотиваційну основу формування і розвитку персоналу, яка має розглядатись з позицій інтересів як найманих працівників, так і працедавців, а також суспільства в цілому, логічно доведено, що у цих напрямках роботи з персоналом слід використовувати стратегічний підхід, планувати розвиток на довгострокову перспективу, для чого опиратись на принципи соціальної відповідальності; це дає змогу підтримувати лояльність працівників до підприємства і служить для них додатковим мотиватором до саморозвитку.

Основні положення першого розділу висвітлено у наукових працях [107, 109, 116, 139].

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ СПИРТОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Тенденції і проблеми формування персоналу спиртових підприємств

Дослідження теми дисертаційної роботи здійснюється за даними спиртових заводів Вінницької, Тернопільської та Хмельницької областей, на підставі того, що спиртова галузь є джерелом поповнення дохідної частини бюджету держави (що є сьогодні актуальним), а дані області мають усі природні та сировинні умови для здійснення діяльності даних підприємств і можливості залучати до цього працездатне населення даного регіону з метою зменшення рівня безробіття.

Для реалізації даних проблем надзвичайно важливим завданням залишається залучення людських ресурсів і нарощування виробництва продукції. Зауважимо, що проблема ефективного використання наявного потенціалу є головним вихідним питанням вивчення, опрацювання та досягнення поставленої мети.

Сировина, що використовується для виробництва спирту, повинна щорічно відновлюватися в кількості, достатній для промислової переробки, мати високий вміст крохмалю чи цукру та добре зберігатися, що забезпечить економічну доцільність виробництва. Відповідно до географічного положення та структури господарства, що склалося, у світі для виробництва спирту використовують різні види сировини, а саме – зернові культури, картопля, цукрові буряки, цукрова тростина та ін.

Вплив сировини безпосередньо впливає на собівартість спирту і на ефективність діяльності спиртової промисловості. Основними показниками, які характеризують ефективність сировинних культур, є вихід продукції переробки з розрахунку на гектар посіву і собівартість одиниці спирту, виробленого з даного сировинного ресурсу [106].

На спирт переробляють будь-яке зерно, в тому числі й зерно, що не використовується в харчових та кормових цілях. Незважаючи на щорічні показники посівних площ, валового збору та врожайності (табл. 2.1), щорічний об'єм переробки в Україні складає в середньому (%): пшениці – 50 (переважно фуражної), ячменю – 20, жита – 12, кукурудзи – 8, проса – 5, вівса – 2 та

Таблиця 2.1

Показники основних сировинних продуктів для виготовлення спирту в Україні

Рік	Посівні площі основних сільськогосподарських культур, тис. га		Валовий збір основних сільськогосподарських культур, тис. т		Урожайність основних сільськогосподарських культур, ц з 1 га площі збирання	
	зернові та зернобобові культури	цукрові буряки (фабричні)	зернові та зернобобові культури	цукрові буряки (фабричні)	зернові та зернобобові культури	цукрові буряки (фабричні)
2000	13646	856	24459	13199	19,4	177
2001	15586	970	39706	15575	27,1	183
2002	15448	897	38804	14452	27,3	189
2003	12495	773	20234	13392	18,2	201
2004	15434	732	41809	16600	28,3	238
2005	15005	652	38016	15468	26,0	248
2006	14515	815	34258	22421	24,1	285
2007	15115	610	29295	16978	21,8	294
2008	15636	380	53290	13438	34,6	356
2009	15837	322	46028	10068	29,8	315
2010	15090	501	39271	13749	26,9	279
2011	15724	532	56747	18740	37,0	363
2012	15449	458	46216	18439	31,2	411
2013	16210	280	63051	10789	39,9	399
2014* *	14801	331	63859	15734	43,7	477

** – без території Криму

Джерело: дані служби статистики України.

інших культур (гречки, вики та ін.). Використання жита, пшениці, ячменю та вівса в якості сировини для виробництва спирту призводить до великих грошових витрат, що в свою чергу впливає на підвищення собівартості спирту. Технологічна схема виробництва спирту ускладнюється через необхідність розварювання сировини та осахарювання крохмалю, тому маючи можливість використання супутної продукції цукрової промисловості, а саме – меляси, є можливість і ефективно використовувати дану сировину, і забезпечувати порівнянно не високий рівень цін на спирт. Мелясою називають відтік, що утворюється при відокремленні кристалів сахарози на центрифугах. У мелясі містяться цукри соку цукрового буряка чи цукрової тростини, що не видаляються при її хімічній очистці, та сахароза. При видобутку цукру з буряку вихід меляси у перерахунку на безводну коливається від 3,5 до 5% від її маси. З мелясою відходить від 10 до 15% усього цукру, що міститься в буряку, який переробляється. Для спиртового виробництва меляса – найкраща сировина. Цінність її в тому, що разом із високим вмістом цукру в ній знаходяться всі речовини, необхідні для нормальної життєдіяльності дріжджів. При переробці меляси спрощується технологічна схема, тому що немає операції розварювання сировини та осахарювання крохмалю ферментами солоду чи культур плісневих грибів. В мелясному суслі відсутні декстрини та неосахарений крохмаль, тому воно швидше зброджується. При цьому зменшуються витрати вуглеводів, що зброджуються та збільшується вихід спирту в перерахунку на умовний крохмаль, знижується собівартість спирту та підвищується продуктивність праці. Зазначимо, що з мелясної барди можна отримувати великий асортимент цінних для народного господарства продуктів, є як побічними при виробництві етилового спирту і на їх виробництво не потрібно додаткових витрат, що також робить економічно привабливим виробництво спирту з бурякової меляси.

Сьогодні перед Україною стоїть актуальне завдання пошуку альтернативних джерел енергії і впровадження енергозберігаючих технологій, а також викриття тіньової економіки. Одним із основних шляхів скорочення

вжитку традиційних енергоресурсів в Україні може стати широке використання технологій виробництва біоетанолу. Наша країна володіє достатньою сировинною базою, значним потенціалом для розвитку виробництва біоетанолу. Дана проблема зачіпає основні питання розвитку сировинної бази й організації в Україні виробництва із випуску біоетанолу із зернових культур або відходів бурякоцукрового виробництва [127].

Враховуючи вище сказане, необхідно наголосити на потребі у визначенні сировинних зон для спиртового виробництва, а також, враховуючи тенденції та пріоритети останніх років, що зводяться до систематизації підходів до впровадження економічно ефективного й екологічно безпечного землеробства, можна відмітити, що найбільш прийнятним у сучасних умовах є органічне землеробство. Обов'язковими умовами такого землеробства, вважає В.В. Іванишин, є впровадження у виробництво таких заходів: застосування науково обґрунтованих сівозмін, мінімізація обробітку ґрунту, залишення на полі всієї нетоварної частини врожаю як джерела біомаси для утворення гумусу, розвиток тваринництва, відмова від застосування мінеральних добрив і заміна їх на органічні, відмова від застосування хімічних засобів захисту рослин [58, с. 46-49]. Крім того, відповідно до міжнародних вимог до виробництва конкурентоспроможної та екологічно чистої продукції, повинно пройти не менше трьох років із моменту припинення застосування пестицидів і мінеральних добрив у сільськогосподарському виробництві. Такий довготривалий процес потребує значних капіталовкладень, і вирішити цю проблему без підтримки держави досить проблемно.

Визначений для типового господарства сировинної зони спиртзаводу оптимальний план виробництва товарних культур і кормовиробництва дасть можливість більш інтенсивно використовувати землю, розвивати тваринництво і на основі збалансованого розвитку всіх галузей сільського господарства забезпечить максимальні показники економічної ефективності спиртопродуктового підкомплексу [103].

Ці питання висвітлені у наказі Міністерства аграрної політики України «Про надання статусу спеціальних сировинних зон» від 18.10.2007 р. [181], встановлені загальні вимоги до спеціальних сировинних зон: розміщення на землях сільськогосподарського призначення та ведення агрохімічних паспортів полів і земельних ділянок; віддаленість від промислових та інших об'єктів та ін.

Враховуючи ті обставини, що основна частина спиртових заводів знаходиться в сільській місцевості, формування персоналу на даних підприємствах потрібно здійснювати з врахуванням тенденцій у динаміці чисельності сільського населення. У результаті цього формування трудового потенціалу як аграрного сектора економіки, так і сфери переробних підприємств, зокрема спиртопродуктової галузі відбувається у процесі відтворення його природної основи – сільського населення. Зміни у чисельності населення, режимі відтворення, структурно-динамічні зрушення у його статеві-віковому і професійно-кваліфікаційному складі мають визначальний вплив на кількісні та якісні його характеристики. Кількість персоналу галузі характеризується чисельністю трудових ресурсів на певний період та кількістю робочого часу, який може бути відпрацьовано працездатним населенням у людино-днях і людино-годинах. Якісний бік персоналу характеризується їх складом за статтю, віком, рівнем освіти і кваліфікації, трудовою активністю окремих статево-вікових груп працівників.

Тому, у дослідженні процесу формування персоналу підприємств спиртопродуктової галузі важливого значення набуває аналіз кількісних та якісних показників населення та режиму його відтворення, які у своїй єдності визначають органічну цілісність усієї системи. Так як процес формування персоналу є першою фазою його відтворення, то відповідно він характеризується такими складовими:

- природним відтворенням, а саме – не тільки народження дітей, але й досягнення ними працездатного віку;
- відтворення працездатності працівників;
- здобування освіти, спеціальності, кваліфікації.

Зміни в чисельності населення, режимі відтворення та структурно-динамічні зрушення у його статеві-віковому і професійно-кваліфікаційному складі значно впливають на кількісні та якісні характеристики. Кількісний склад персоналу галузі характеризується чисельністю трудових ресурсів на певний період та кількістю робочого часу, який може бути відпрацьовано працездатним населенням у людино-днях і людино-годинах. Якість персоналу характеризується їх складом за статтю, віком, рівнем освіти і кваліфікації та трудовою активністю окремих статеві-вікових груп працівників.

Дослідження враховують історичні та статистичні матеріали, продемонстрували що на Поділлі і в Україні загалом, у минулому було так багато трагічних демографічних сторінок –голодомор 1932-1933 рр., репресії 1937-1938 рр., Друга світова війна 1941-1945 рр., а також події на сході країни, що суттєво вплинули на зменшення чисельності населення, погіршення його демовідтворювальних чинників.

Стан і розвиток суспільства визначаються чисельністю наявного населення. Наше дослідження ґрунтується на матеріалах спиртових підприємств Подільського регіону, а тому проаналізуємо ці показники у Вінницькій, Тернопільській, Хмельницькій областях, що представляють Подільський регіон нашої країни, а також показники загалом по Україні. Дана динаміка зміни чисельності наявного населення за період 2000–2014 рр. свідчить про поступове зменшення чисельності як по всіх областях Подільського регіону, так і загалом в Україні (Додаток Г. 1). Ця ситуація є наслідком ряду передумов, а саме: важкого економічного становища, що негативно впливає на бажання народжувати; особливим цінуванням наявної роботи у жінок фертильного віку; екологічно складна ситуація в Україні; міграційні процеси в державі.

Отже, кількісні параметри населення свідчать про їх зменшення, що є результатом того, що, по-перше, число померлих більше за число народжених, тобто мова йде про скорочення населення Подільського регіону й України; по-друге, сальдо міграцій по Подільському регіону від'ємне.

Дані Додатку Г. 1 засвідчують, що тільки за період з 2000 р. по 2014 р. населення України зменшилось на 4003,6 тис. чол. або на 8%. Це відобразилося і на Подільському регіоні. Тут до цього часу продовжується зменшення чисельності всього населення, але особливо різко скорочується сільське населення. Так, за останніх п'ятнадцять років населення регіону скоротилося на 428,3 тис. чол. або на 10%, в тому числі у Вінницькій області на 192,7 тис. (9,6%), Хмельницькій – 151,9 тис. (10,4%), Тернопільській – 83,6 тис. (7,2%).

Враховуючи одну із особливостей спиртопродуктової галузі, а саме те, що вона розташована біля сировини, тобто в сільській місцевості, виникає необхідність дослідити зміну чисельності сільського населення (Додаток Г. 2).

Зміни чисельності сільського населення за досліджуваний період по Україні та на Поділлі мають негативний результат. Порівняно зі змінами загалом у кількості населення, чисельність сільського зменшується значними темпами. Аналіз даних Додатку Г.2 показує, що за період із 2000 по 2014 рр. населення сіл України скоротилося на 2001,6 тис. чол., або на 12,4%. Така тенденція спостерігається, або була ще більш інтенсивнішою у Подільському регіоні, де населення сіл скоротилося на 351,2 тис. чол. (від 53,8 тис. у Тернопільській області, до 163,7 тис. у Вінницькій). Це свідчить про те, що в усіх областях регіону відтворювальна база формування персоналу сільської місцевості була несприятливою і продовжує погіршуватися. Чисельність населення та чинники його формування визначають розмір і склад населення села та переробної сфери (яка все більше спрямовується на кінцевого споживача). Населення – виробник і споживач сільськогосподарської продукції і переробки. Від кількісних і особливо якісних параметрів його відтворення залежить майбутнє соціально-економічного розвитку не тільки Подільського регіону, але й України загалом.

У результаті дослідження виникає необхідність більш детального аналізу змін чисельності населення України і Подільського регіону зокрема в напрямі порівняння частки сільського населення в загальному обсязі населення

України. Тенденції змін чисельності населення наглядно видно на запропонованих рис. 2.1, рис. 2.2.

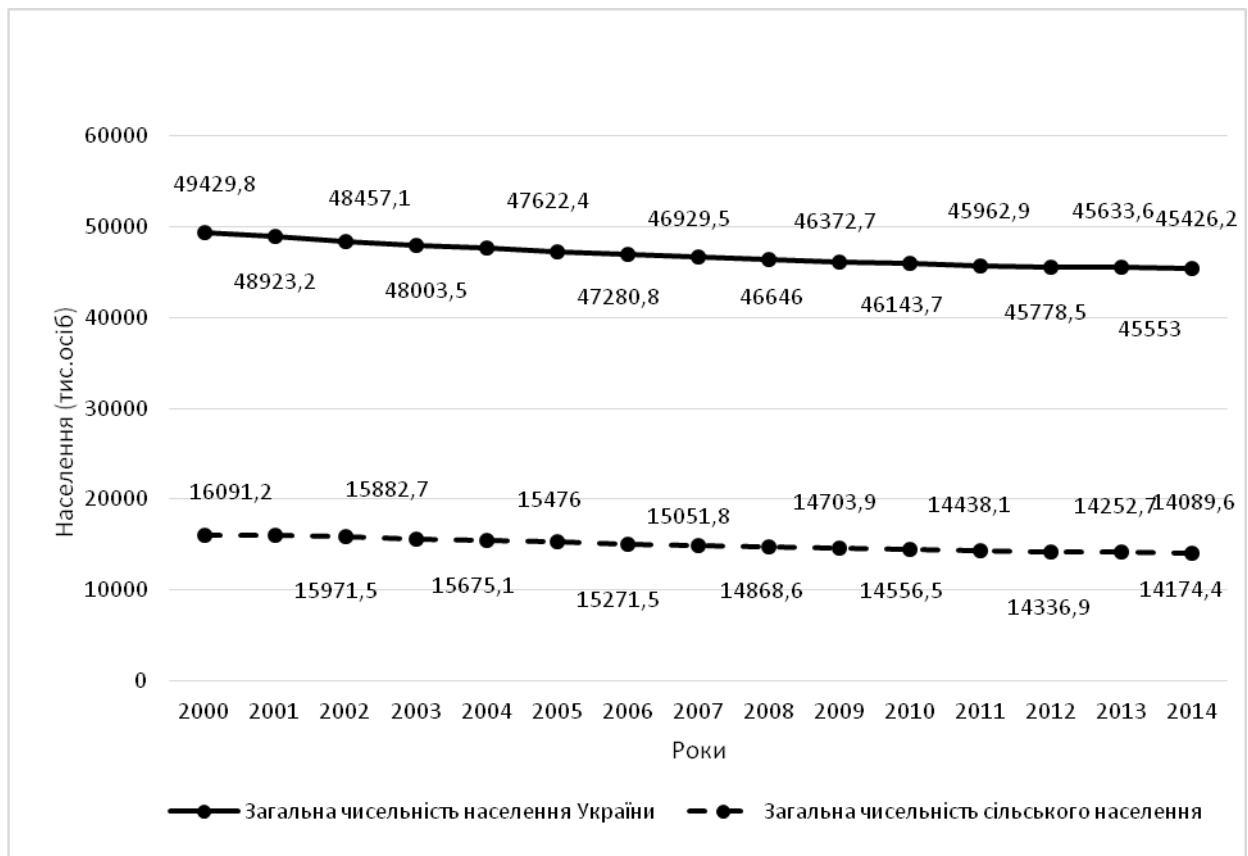


Рис. 2.1. Тенденції зміни чисельності населення України

Джерело: розробка автора

Отже, зазначимо, що зміни чисельності населення України, у т.ч. Поділля, мають тенденцію до зниження, і населення, яке проживає в сільській місцевості, в загальній частці населення теж зменшується, тобто ми можемо стверджувати, що ситуація наближається до критичної. Беручи до уваги показники змін чисельності загалом і сільського населення зокрема, ми не можемо не проаналізувати природне скорочення (в нашому випадку) населення при допомозі даних таблиці 2.2. Інформація про природне скорочення в областях Поділля і в Україні загалом за останні досліджувані роки свідчить про зменшення цього показника, але позитивного в цьому мало, так як взагалі

чисельність зменшується. Звичайно, зменшення природного скорочення населення в останні роки є наслідком державної підтримки сімей із дітьми як

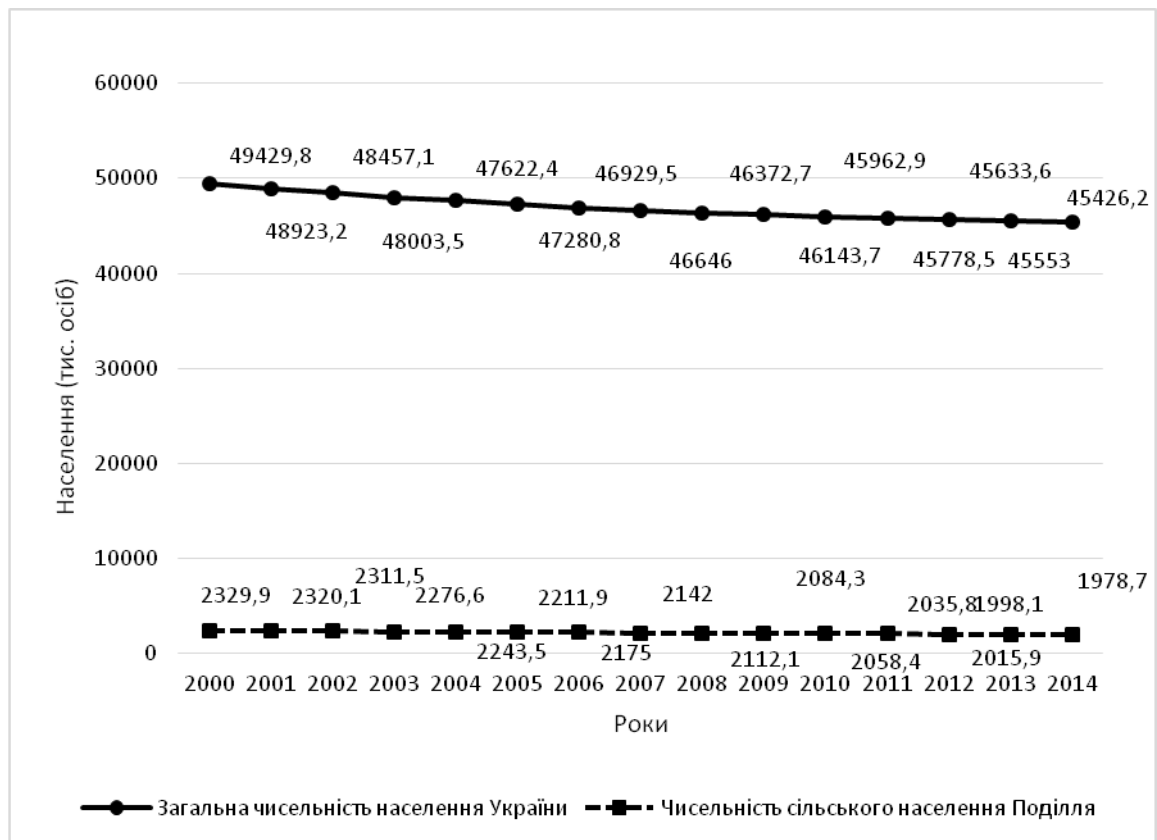


Рис. 2.2. Тенденція зміни населення Поділля

одноразовою допомогою при народженні дитини, так і виплатами на дітей по досягненню ними трьохрічного віку, і виплатою допомоги на дітей, якщо сім'ї малозабезпечені.

Таблиця 2.2

Природний приріст (скорочення) населення Подільського регіону та України, тис. осіб

Роки	Україна, всього	Поділля, всього	У тому числі по областях:		
			Вінницька	Тернопільсь	Хмельниць
1	2	3	4	5	6
2000	-373000	-30630	-15247	-5151	-10232
2001	-369500	-32055	-14771	-6194	-11090
2002	-364223	-31198	-14301	-5901	-10996
2003	-356819	-32354	-14817	-6347	-11190

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5	6
2004	-334002	-29257	-13758	-5086	-10413
2005	-355875	-32176	-15783	-5767	-11626
2006	-397724	-28053	-13028	-4933	-10092
2007	-290220	-27127	-12717	-5042	-9368
2008	-243871	-22510	-10577	-3812	-8121
2009	-194214	-19144	-8820	-3248	-7076
2010	-200500	-19192	-9020	-3744	-6428
2011	-162000	-15971	-7482	-2865	-5624
2012	-142400	-14935	-6818	-2636	-5481
2013	-158700	-16924	-8016	-2875	-6033
2014	-166400	-17260	-8020	-3463	-5777

Джерело: дані служби статистики України

В аналізі показників природного скорочення населення Подільського регіону особливим залишається той факт, що в Тернопільській області даний показник найменший порівняно з Вінницькою і Хмельницькою. Дослідження показує, що і надалі буде продовжуватися скорочення чисельності населення, яке залежить від показників не тільки якісного складу населення, а й міграційних процесів, дані про яких відображено в таблиці 2.3. Дані про міграцію дають можливість зробити висновок про те, що в Україні, починаючи з 2005 року, чисельність прибулих перевищує чисельність вибулих. У 2006 і 2007 роках ця ситуація почала набирати обертів і в результаті цей показник значно зріс, хоча при позитивному сальдо міграцій із настанням економічної кризи почало спадати. Ця тенденція не поширилась на Подільський регіон – тут чисельність вибулих продовжувала перевищувати чисельність прибулих до 2014 р. На підставі того, що у звітному році число прибулих у Хмельницькій області дорівнювало числу вибулих, а в решти областей Поділля більша, то в даному році сальдо міграцій стало позитивним показником, що є хорошим результатом.

Реальний стан трудового потенціалу порівняно з європейськими стандартами досить несприятливий. Негативні тенденції проявляються у звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу внаслідок

зниження народжуваності, скорочення очікуваної тривалості життя, загального постаріння населення та інших чинників. Демографічна криза загострюється через кризу міграційних процесів. Наявні проблеми й у системі освіти при формуванні висококваліфікованої робочої сили. Це призводить до зменшення такого показника робочої сили, як професійна придатність, якщо оцінювати за кваліфікацією претендентів на робочі місця і сучасними вимогами до якості виконання роботи працівниками. Доволі занижені значення вартості робочої сили і за одну годину [125].

Таблиця 2.3

Сальдо міграцій України та Подільського регіону, тис. осіб

Роки	Україна		Поділля		У тому числі по областях:					
					Вінницька		Тернопільська		Хмельницька	
	тис. осіб	На 1000 наявного населення	тис. осіб	На 1000 наявного населення	тис. осіб	На 1000 наявного населення	тис. осіб	На 1000 наявного населення	тис. осіб	На 1000 наявного населення
2000	-133,6	-2,7	-10,2	-2,3	-4,7	-2,7	-1,8	-1,7	-3,7	-2,5
2001	-152,2	-3,1	-13,3	-3,0	-6,1	-3,4	-2,4	-2,1	-4,8	-3,4
2002	-33,8	-0,7	-6,2	-1,5	-1,9	-1,1	-1,1	-1,0	-3,2	2,3
2003	-24,2	-0,5	-6,6	-1,5	-2,8	-1,6	-1,3	-1,1	-2,5	-1,8
2004	-7,6	-0,2	-6,9	-1,7	-2,3	-1,4	-1,9	-1,8	-2,7	-2,0
2005	+4,6	0,1	-7,5	-1,8	-2,8	-1,6	-1,7	-1,5	-3,0	-2,2
2006	+14,2	0,3	-5,9	-1,4	-2,1	-1,2	-1,8	-1,6	-2,0	-1,5
2007	+16,9	0,4	-4,9	-1,3	-1,5	-0,9	-1,7	-1,6	-1,7	-1,3
2008	+14,9	0,3	-3,3	-1,0	-1,0	-1,0	-1,5	-1,3	-0,8	-0,6
2009	+13,4	0,3	-2,1	-0,6	-0,6	-0,3	-1,2	-1,1	-0,3	-0,3
2010	+16,1	0,4	-1,7	-0,4	-0,4	-0,2	-0,9	-0,8	-0,4	-0,3
2011	+17,1	0,4	-1,4	-0,3	+0,5	+0,3	-0,8	-0,7	-1,1	-0,8
2012	+61,8	1,4	-1,3	-0,3	-0,3	-0,2	-0,5	-0,5	-0,5	-0,4
2013	+31,9	0,7	-2,8	-0,7	-0,8	-0,5	-1,1	-1,0	-0,9	-0,7
2014	+22,6	0,5	+0,4	+0,1	+0,3	+0,2	+0,1	+0,1	0,0	0

Джерело: дані служби статистики України.

Проблема впливу екологічних факторів на процеси, що відбуваються у суспільстві, в період сьогодення має постійний характер і спричиняє ряд

наслідків, у тому числі й негативні. Дані фактори поширюються по всій території України, а також і в Хмельницькій області. Екологічні фактори мають неоднозначний вплив на демографічні процеси в суспільстві, а тому виникла необхідність у рішучих діях різних органів державного та місцевого управління з метою стабілізації демографічної ситуації [124].

Для більш детального аналізу демографічної ситуації на Поділлі, а також в Україні ми скористаємось даними таблиці 2.4, які свідчать про демографічне навантаження на населення у працездатному віці.

Таблиця 2.4

Загальне демографічне навантаження на населення у працездатному віці, тис. осіб

Роки		Україна, всього	Поділля, всього	У тому числі по областях:		
				Вінницька	Тернопільсь	Хмельниць
2000		759	861	888	848	848
2001		737	835	859	822	825
2002		723	816	839	800	810
2003		700	791	812	774	788
2004		681	771	791	753	768
2005		669	758	779	740	754
2006		657	739	759	723	736
2007		651	728	748	709	726
2008		649	719	739	699	720
2009		651	714	735	691	715
2010		659	714	735	690	717
2011		573	623	641	607	622
2012		582	622	643	605	620
2013		591	623	646	605	619
2014		601	623	649	604	616
2014р · до 2000р	%	79,2	72,4	73,1	71,2	72,6
	(+, -)	-158	-238	-239	-244	-232

Джерело: дані служби статистики України.

Демографічне навантаження, тобто узагальнююча кількісна характеристика вікової структури населення, яка показує навантаження на суспільство непродуктивним (населення непрацездатного віку) населенням, чи

у відсотках, – це відношення кількості населення у віці 0-15 років та пенсійного віку до населення у працездатному віці. Даний показник в Подільському регіоні за досліджуваний період має тенденцію до зменшення. Така ж ситуація по всій території України, що свідчить про зниження загального демографічного навантаження щорічно. Одним із важливих факторів, що впливають на міграційну активність населення регіонів та спрямованість міграційних потоків, є і національний склад населення. Реформа соціально-економічної системи, сучасні ринкові перетворення, які відбуваються зараз в Україні, є визначальними чинниками, що суттєво впливають на процес формування і становлення ринку праці, загалом на нинішню трудовресурсну ситуацію та проблеми зайнятості населення.

Демографічний розвиток персоналу регіону залишається однією з найважливіших проблем соціально-трудових відносин. Сучасні демографічні показники в регіоні та в Україні загалом зберігають загрозливі тенденції, наявність міграційних процесів, від'ємне сальдо природного приросту.

Дослідження показують, що сьогодні нам потрібно боротися не тільки зі зменшенням безробіття, а стримати відтік кадрів за період особливо працездатного населення та молоді. Однією із причин є низький рівень заробітної плати. Вона вбиває в людині, особливо молоді, прагнення працювати, підвищувати свою кваліфікацію й робити свій внесок у розвиток національної економіки. Вчені доводять, що прогнозується зниження рівня зайнятості населення в усіх сферах та галузях, ситуація буде виправлятися за рахунок імпорту робочої сили. У сучасному світі спостерігається боротьба за робочу силу, яка є основним чинником досягнення успіху у світовій економічній конкуренції. Тому в таких умовах важко буде зберегти трудовий потенціал країни. Науковці мотивують збереження трудового потенціалу держави за допомогою створення нових трудових місць, перекваліфікацією з числа безробітних, а також за допомогою укладання угод на тимчасове працевлаштування (до двох місяців) на громадські роботи, при яких, крім оплати, ще нараховується допомога по безробіттю і статус безробітного на цей

період продовжується. Академік В. Геець обґрунтовує, що можна чекати зростання рівня безробіття працездатного населення, тому потрібно реалізовувати різні програми з перекваліфікації трудових ресурсів, щоб залучити їх у сферу послуг з метою уникнення росту рівня безробіття [19].

Отже, залучення працівників із зовнішнього середовища може бути і на досліджуваних підприємствах. Тому необхідно звернути увагу на інший вид забезпечення потреб організації в персоналі, а саме – ефективніше використовувати наявний персонал на підприємствах.

У своїй роботі, досліджуючи персонал спиртових підприємств. Спиртопродуктовий комплекс займає досить важливе місце серед інших підприємств АПК, виготовляючи продукцію як для внутрішнього споживання, так і для експорту на зовнішні ринки і поповнюючи тим самим бюджет України. Тривалий час у ньому функціонувало багато різних юридично самостійних підприємств, проте останніми роками відбувається його реформування та об'єднання у концерн «Укрспирт», де органічно поєднуються підприємства, що здійснюють різні стадії переробки спирту і виготовляють широкий асортимент спиртової продукції (рис.2.3, додаток Д1).

Сьогодні Державне підприємство «Укрспирт» є найбільшим виробником високоякісного спирту та спиртовмісної продукції в Україні. На підприємстві впроваджено та сертифіковано систему менеджменту якості, безпеки та екологічного управління: ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000, HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points). «Укрспирт» реалізує продукцію на внутрішньому та зовнішніх ринках.

Ми визначили, що спиртова галузь займає не останнє місце в народному господарстві України. Нестабільність економіки країни негативно вплинула на всі галузі народного господарства, а особливо на спиртопродуктову. В результаті цього на спиртових підприємствах з'явилися нові проблеми, у тому числі і реформування, яке в свою чергу включає: реорганізацію державних підприємств і об'єднань спиртової і лікєро-горілочної промисловості [128] що представлено на рис. 2.3.

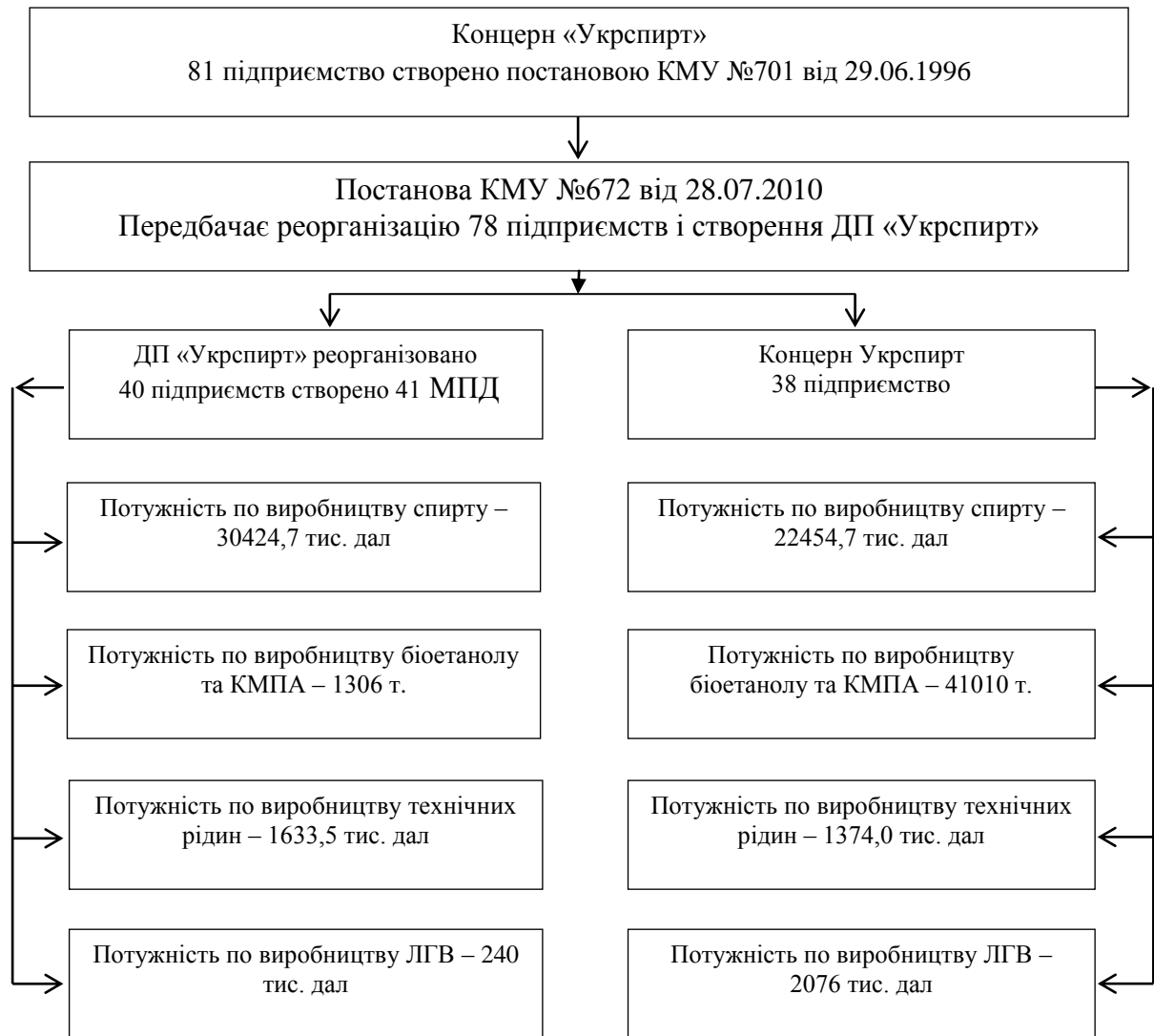


Рис. 2.3. Реформування системи «Укрспирт»

Джерело: [258 адаптовано автором].

Концерн «Укрспирт», який утворено на підставі постанови КМУ №701 від 29.06.1996 р. налічувало 81 підприємство створено з них в Вінницькій, Тернопільській та Хмельницькій областях налічувалося 25 підприємств, відповідно 12,10 і 3 (табл.2.5). Згідно постанови КМУ №672 від 28.07.2010 р. в даних областях кількість працюючих підприємств ново створеного державного підприємства «Укрспирт» знизилась до 15 і відповідно по областях – 4, 9 та 2 (табл.2.6). Отже, загальна кількість підприємств зменшилася на 10 або на 40 відсотків.

Таблиця 2.5

Діючі підприємства у відповідності до постанови КМУ №701 від
29.06.1996р.

Область	Підприємство
Вінницька	Барське
	Бершадське
	Браїлівське
	Гайсинське
	Мартинівське
	Немирівське
	Овечацьке
	Бджільнянське
	Тростянецьке
	Уладівське
	Чечельницьке
	Юрковецьке
Тернопільська	Борщівське
	Бучацьке
	Кобилівське
	Залозецьке
	Зарубинське
	Ковалівське
	Козлівське
	Мишковицьке
	Марилівське
	Новосілівське
Хмельницька	Маниковецьке
	Довжоцьке
	Ганнопільське

Джерело: [258 адаптовано автором].

Можна відмітити, що за період реформування спиртової галузі діючим підприємствам постійно приходиться працювати в напрямку поліпшення якості всієї продукції що випускається, а також змінювати технологію тощо. Реорганізація спиртової промисловості і продовжується в теперішній час, так одним із постійних питань даної галузі є питання її приватизації, що на нашу думку процес утопічний. Так, приватизація галузі призведе до різкого зниження надходжень до бюджету, підвищення рівня безробіття тощо.

Таблиця 2.6

Діючі підприємства у відповідності до постанови КМУ № 672 від
28.07.2010р.

Область	Підприємство
Вінницька	Бершадське
	Мартинівське
	Немирівське
	Овечацьке
Тернопільська	Залозецьке
	Кобилівське
	Козлівське
	Марилівське
	Борщівське
	Мишковицьке
	Новосілівське
	Хоростківське
	Ковалівське
Хмельницька	Маниковецьке
	Довжоцьке

Джерело: [258 адаптовано автором].

Підприємство «Укрспирт» реалізує продукцію на внутрішньому та зовнішніх ринках. Сьогодні одним із пріоритетних завдань є розвиток експортного напрямку. Продукти «Укрспирту» знають та високо оцінюють на ринках Середньої Азії та Кавказу, Туркменістану, Грузії, Азербайджану, Туреччини, Австрії, Польщі. Роботу «Укрспирту» забезпечують висококваліфіковані співробітники. Перед тим, як почати працювати, колективи проходять навчання.

Звернемо увагу на таку особливість персоналу, який працює на спиртових підприємствах, як наявність моносонічного ринку праці майже на всіх таких підприємствах. Дана ситуація є результатом того, що переважна кількість спиртових підприємств розташована в сільській місцевості і є єдиним місцем працевлаштування мешканців населеного пункту. Населення є виробником і споживачем сільськогосподарської продукції та її переробки. Чисельність населення та чинники його формування визначають розмір і склад персоналу працівників із мешканців та переробної сфери (яка все більше спрямовується на кінцевого споживача). Від кількісних і особливо якісних параметрів населення

та його відтворення залежить майбутнє соціально-економічного розвитку не тільки Подільського регіону, але й України загалом.

Для дослідження стану використання персоналу на підприємствах цього концерну обрано ряд підприємств Вінницької, Тернопільської та Хмельницької областей. Для них розраховано ті показники діяльності, які відображають взаємозв'язок умов діяльності персоналу й ефективності його використання. За результатами дослідження, встановлено тісний зв'язок між показниками фондоозброєності персоналу, його заробітною платою і продуктивністю праці (табл.2.7, 2.8.). Виявлено також, що обсяги товарної продукції досліджених підприємств в останні роки знижуються, зменшується і чисельність персоналу. Останнє може свідчити про дві основні причини – вивільнення персоналу внаслідок зростання технічного рівня виробництва або ж через зниження обсягів виконання робіт.

Для отримання більш чіткої та розгорнутої картини впливу умов виробничої діяльності на структурно-динамічні характеристики персоналу досліджуваних підприємств виділяємо такі критеріальні показники, як: коефіцієнт обігу за прийомом, коефіцієнт обігу за звільненням, коефіцієнт загального обігу персоналу, коефіцієнт зміни кадрів, коефіцієнт плинності кадрів. Відмічаємо, що виділення цих показників відображає плинність персоналу, а динаміка плинності дає змогу побачити резерви підвищення продуктивності праці персоналу, зростання ефективності його використання і відповідно – прибутковості підприємства. Аналіз причин високої плинності персоналу дозволив виділити основні – невдоволеність працівників умовами праці та не належним для даного підприємства та зовнішніх умов рівнем заробітної плати. У той же час опитування керівників показало, що серед причин є і недостатня кваліфікація працівників для виконання виробничих завдань, їх самоорганізованість, самовіддача, відповідальність тощо. На всіх досліджуваних підприємствах ми можемо засвідчити:

- ріст товарної продукції, що є результатом декількох факторів, а саме – росту випуску деяких видів продукції і ріст діючих цін на продукцію;

Таблиця 2.7

Динаміка основних показників діяльності підприємств

Показник	2000 р.	2006 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Довжоцький спиртовий завод						
Товарна продукція в діючих цінах (тис. грн.)	12640,5	25510,4	51478,8	61514,9	52121,9	56191,5
Прибуток (тис. грн.)	428,0	537,0	1882,0	7129,8	8349,9	11386,9
Собівартість продукції (тис. грн.)	11480,6	24269,3	47527,6	52425,3	41532,5	43658,5
Фонд оплати праці (тис. грн.)	612,8	2875,6	4002,5	3861,7	4347,2	4531,9
Середньоспискова чисельність (осіб)	232	215	181	163	149	137
Овечацький спиртовий завод						
Товарна продукція в діючих цінах (тис. грн.)	11725,1	21027,4	36255,9	40231,7	38562,7	42125,7
Прибуток (тис. грн.)	161,0	34,0	-36,0	1120,5	1147,2	1168,7
Собівартість продукції (тис. грн.)	11325,6	20038,9	36321,5	37824,9	35928,7	40356,2
Фонд оплати праці (тис. грн.)	559,7	2874,1	3149,4	3644,1	2927,5	3025,6
Середньоспискова чисельність (осіб)	176	128	112	108	103	99
Кобиліволоцький спиртовий завод						
Товарна продукція в діючих цінах (тис. грн.)	10270,6	22687,7	38536,7	45421,7	42531,7	40361,9
Прибуток (тис. грн.)	895,5	301,2	850,0	425,1	375,0	201,5
Собівартість продукції (тис. грн.)	8925,4	21758,4	37455,6	44785,3	41387,5	38928,3
Фонд оплати праці (тис. грн.)	291,0	1643,0	3426,8	2431,5	2563,8	2825,6
Середньоспискова чисельність (осіб)	121	114	106	90	85	85

Джерело: статистичні дані економічних служб підприємств.

- коливання рівня прибутковості, а іноді і збиток;
 - зростання собівартості продукції, в основному через зростання цін на сировину та енергоносії, а також зростання заробітної плати;
 - постійний ріст фонду оплати праці з урахуванням рівня мінімальної заробітної плати;
- зниження чисельності персоналу, що є результатом вивільнення працівників.

Для об'єктивності висновків щодо діяльності спиртових підприємств звернемо увагу на розрахункові показники. Ці показники є результатом явищ, які знайшли своє відображення в основних показниках досліджуваних підприємств.

Таблиця 2.8

Динаміка розрахункових показників діяльності підприємств

Показник	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
1	2	3	4	5	6	7
Довжоцький спиртовий завод						
Продуктивність праці (тис. грн./особу)	54,5	118,6	284,4	377,4	349,8	410,2
Рентабельність продукції (%)	3,7	2,2	3,9	13,6	20,1	26,1
Середньомісячна заробітна плата одного працівника (грн.)	220,12	1114,58	1842,77	1974,28	2431,32	2756,63
Фондоозброєність (тис. грн./особу)	17,0	26,3	31,78	39,5	40,1	40,7
Овечацький спиртовий завод						
Продуктивність праці (тис. грн./особу)	66,6	164,3	323,7	372,5	374,4	425,5
Рентабельність продукції (%)	1,4	1,7	-0,1	2,9	3,2	2,9
Середньомісячна заробітна плата одного працівника (грн.)	265,01	1871,16	2343,30	2811,81	2368,53	2546,80

Продовження табл. 2.8

1	2	3	4	5	6	7
Фондоозброєність (тис. грн./особу)	20,2	20,1	19,9	19,7	19,9	20,0
Кобиловолоцький спиртовий завод						
Продуктивність праці (тис. грн./особу)	84,9	199,0	363,5	538,0	500,4	474,8
Рентабельність продукції (%)	10,0	1,4	2,3	0,9	0,9	0,5
Середньомісячна заробітна плата одного працівника (грн.)	200,44	1201,03	2694,03	2251,39	2513,53	2770,20
Фондоозброєність (тис. грн./особу)	16,2	18,7	23,36	37,5	36,5	36,1

Джерело: статистичні дані економічних служб підприємств.

Отже, продуктивність праці помірно зростає на всіх підприємствах, рентабельність коливається, середня заробітна плата на одного працівника зростає, показник фондоозброєності за досліджуваний період теж зріс.

Отже, можна відмітити досить успішний економічний стан на кожному із досліджуваних підприємств.

Нестабільна економічна та політична ситуація, недосконалість правової та податкової системи України негативно впливають на господарську діяльність підприємств. Зростання заробітної плати та збільшення виробництва продукції в харчовій сфері АПК здійснюється не прямо-пропорціонально [111].

У результаті чого основними завданнями діяльності фінансових підрозділів підприємства за умови кризи є: координація діяльності всіх підрозділів підприємства з метою впровадження заходів із фінансового оздоровлення; скорочення витрат за стабілізації постачання матеріально-технічних ресурсів; розробка і фінансове оздоровлення виходу підприємства з кризи; збереження платоспроможності; підвищення надходжень та скорочення витрат [102].

Враховуючи особливості спиртової галузі, на її підприємствах здійснюється облік персоналу з використанням усіх видів показників чисельності. Явочна чисельність є відображенням усіх присутніх працівників на підприємстві. Облікова чисельність включає всіх працівників, які прийняті на роботу терміном на один і більше днів, в тому числі – постійних, тимчасових, сезонних працівників, не беручи до уваги їх наявну присутність. Для звітності на підприємстві є середньооблікова чисельність, а також чисельність у перерахунку на повну зайнятість, що реально відображає продуктивну зайнятість персоналу підприємства.

Особливістю сучасного суспільства є зменшення кількості його населення та зниження чисельності працюючих на підприємствах усіх форм власності. Дана проблема є актуальною і потребує дослідження [122]. Досліджуючи формування персоналу спиртових підприємств, ми звернемо особливу увагу на його структуру на деяких підприємствах, а саме – Овечацькому підприємству, що знаходиться у Вінницькій області, Кобиловолоцькому заводу, що відноситься до Тернопільської області, та Довжоцькому підприємству, що знаходиться на Хмельниччині. Різна кількість керівників, спеціалістів, службовців та робітників дають різне співвідношення між ними, що характеризує ефективність управління на кожному підприємстві. Цей аспект дає можливість виявити вплив фактору персоналу на кінцевий результат господарювання заводу, а також встановити суттєві структурні зміни, їх тенденції, у результаті чого виробити реальну програму розвитку персоналу.

Для виконання поставленого завдання ми проаналізуємо динаміку структури персоналу досліджуваних підприємств, за даними табл. 2.9.

За весь аналізований період на Довжоцькому підприємстві відсоток керівників коливається з 5,6 до 6,9; на Кобиловолоцькому відповідно – з 3,4 до 4 і на Овечацькому – з 4,1 до 4,7 %, що свідчить про зростання керівного складу персоналу на підприємствах і відповідно про підвищення освітнього рівня персоналу в період сьогодення.

Таблиця 2.9

Динаміка змін структури персоналу підприємств (осіб)

Роки	Довжоцьке МПД				Кобиловолоцьке МПД				Овечацьке МПД			
	керівники	спеціалісти	службовці	робітники	керівники	спеціалісти	службовці	робітники	керівники	спеціалісти	службовці	робітники
2000	13	16	11	192	5	9	6	101	6	9	5	156
2001	13	16	11	191	5	9	6	101	6	9	5	137
2002	13	15	11	189	5	9	6	101	6	9	5	122
2003	12	15	11	187	5	9	6	99	6	9	5	121
2004	12	13	10	187	5	9	6	99	5	9	5	119
2005	12	13	10	185	5	8	6	98	5	9	5	114
2006	12	13	9	181	5	8	6	95	5	9	5	109
2007	11	12	9	173	5	8	6	95	5	9	5	101
2008	11	12	9	166	5	8	6	96	5	8	5	98
2009	11	12	9	164	5	7	6	95	5	8	5	95
2010	10	10	8	153	5	7	5	89	5	8	5	94
2011	10	10	8	135	5	7	5	85	5	8	5	94
2012	10	10	8	110	5	6	5	74	5	6	5	92
2013	9	8	7	113	4	6	4	71	4	6	4	89
2014	9	8	7	107	4	6	4	71	4	6	4	85

Джерело: статистичні дані кадрових служб підприємств.

Дані свідчать про майже стабільність частки керівників у загальному обсязі персоналу досліджуваних підприємств. Частка спеціалістів у загальному обсязі персоналу даних підприємств за період, що розглядається, відповідно коливається з 6,9 до 6,1; з 7,4 до 7,0 і з 5,1 до 6,0 %. Отже, ця частка даної категорії персоналу теж змінюється не значно на всіх підприємствах.

Відсоток службовців на підприємствах за обраний період змінюється відповідно з 4,7 до 5,3; з 4,9 до 4,7 і з 2,8 до 4, що дає можливість стверджувати таке: на Довжоцькому й Овечацькому підприємствах даний показник зріс, а на Кобиловолоцькому заводі він зростає на підставі того, що раніше там була низька частка даного показника. Коливання найбільшої складової персоналу названих підприємств, тобто робітників, є досить неочікуваними, а саме:

- на Довжоцькому дана частка змінилася з 82,7 до 81,6 %;
- на Кобиловолоцькому залишилась на місці – 83,5 %;
- на Овечацькому – відповідно з 88,6 до 86 %.

Для аналізу формування персоналу підприємств спиртової промисловості зробимо розрахунки показників стану формування персоналу на досліджуваних підприємствах та підприємствах системи «Укрспирт» за допомогою таблиць Додатка В і згрупуємо їх у таблиці 2.10, 2.11, 2.12, 2.13 та зробимо відповідні висновки.

Показники стану формування персоналу на Довжоцькому підприємстві свідчать про те, що на спиртзаводі, не зважаючи на зміни в стратегічних напрямках діяльності, є стабільними, частина основних робітників на заводі зменшується менше в порівнянні з допоміжними працівниками, що є передумовою підвищення кваліфікації робітників за досліджуваний період та зменшення витрат на допоміжне виробництво, тим самим зменшуючи рівень собівартості продукції, що випускається на підприємстві.

Також, позитивним є зменшення кількості неявок на роботу як за обсягом, так і в розрахунку на одного працівника. Стан формування персоналу на Овечацькому спиртовому заводі дещо відрізняється від ситуації, що склалася на Довжоцькому підприємстві. Отже, полярність коефіцієнта стабільності персоналу підприємства більша, хоча рівень кваліфікації має більшу тенденцію до зростання, а це вже вказує на зростання професіонального рівня персоналу даного підприємства. Частка основних робітників за досліджуваний період зростає, а неявки на підприємстві мінімальні, зауважимо, що навіть помітна тенденція їх до зниження.

Таблиця 2.10

Показники стану формування персоналу Довжоцького спиртзаводу

Показник	2000 р.	2006 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Коефіцієнт стабільності персоналу	3,7	30,4	29,6	28,4	27,1	28,1
Коефіцієнт стабільності кадрів	0,97	0,99	0,96	0,96	0,95	0,97
Коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	3,92	3,76	3,94	3,23	4,13	4,63
Співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	4,8	5,3	5,5	3,9	4,7	4,5
Співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	0,08	0,07	0,08	0,10	0,09	0,10
Рівень дисципліни (неявок на роботу)	0,05	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02

Джерело: статистичні дані кадрової служби підприємства.

Отже, кадри на даному підприємстві працюють зі збільшенням своєї віддачі. На відміну від попередніх підприємств, Кобиловоцьке має, не зважаючи на коливання, незмінний коефіцієнт стабільності кадрів, а коефіцієнт стабільності персоналу значно зменшується при зростанні кваліфікації персоналу. Ця ситуація є результатом збільшення частки основних робітників на виробництві та відповідно росту співвідношення основних і допоміжних робітників на виробництві.

Рівень дисципліни на підприємстві знизився, що є результатом зменшення неявок працівників, тому загалом ситуація на даному підприємстві щодо стану персоналу стабільна. Для об'єктивного аналізу стану використання персоналу на спиртових заводах порівнюємо їх показники з середніми показниками системи «Укрспирт». По-перше, коефіцієнт стабільності персоналу на підприємствах коливається, але амплітуда коливань значно відрізняється від показників «Укрспирту», особливо на кінець 2014 р., що є результатом незмінного трудового колективу на багатьох підприємствах системи. По-друге,

коефіцієнт стабільності кадрів на всіх підприємствах є на досить високому рівні.

Таблиця 2.11

Показники стану формування персоналу Овечацького спиртзаводу

Показник	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Коефіцієнт стабільності персоналу	33,1	32,9	34,4	27,9	25,7	25,0
Коефіцієнт стабільності кадрів	0,95	0,95	0,96	0,96	0,99	0,97
Коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	3,59	5,41	4,88	4,75	4,23	5,07
Співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	7,8	5,7	5,2	5,8	6,4	6,1
Співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	0,09	0,11	0,12	0,11	0,11	0,12
Рівень дисципліни	0,03	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02

Джерело: статистичні дані кадрової служби підприємства.

По-третє, співвідношення основних робітників та допоміжних має стабільну тенденцію до зростання, що є передумовою збільшення продуктивності праці, зниження витрат і відповідно зростання прибутку на підприємствах.

По-четверте, на відміну від показника системи «Укрспирт» співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників на досліджуваних підприємствах знизився, а в системі має тенденцію до зростання. Дана ситуація є наслідком того, що на підприємствах було неодноразове скорочення штату.

По-п'яте, рівень кваліфікації робітників на всіх підприємствах зростає, що є результатом стабільності персоналу.

Таблиця 2.12

Показники стану формування персоналу Кобиловолоцького спиртзаводу

Показник	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Коефіцієнт стабільності персоналу	32,1	25,0	20,6	19,8	17,4	18,2
Коефіцієнт стабільності кадрів	0,98	0,98	0,96	0,92	1,05	0,98
Коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	6,76	5,79	4,24	6,4	9,1	10,8
Співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	5,1	5,0	5,2	4,6	5,1	5,1
Співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	0,12	0,12	0,11	0,12	0,13	0,13
Рівень дисципліни	0,04	0,04	0,04	0,03	0,02	0,02

Джерело: статистичні дані кадрової служби підприємства

По-шосте, показник рівня дисципліни на всіх підприємствах знижується, що є результатом зведення до мінімуму неявок на роботу, в багатьох випадках повністю відсутні прогули тощо.

Отже, за даними досліджуваних підприємств, зауважимо, що:

- для формування персоналу спиртових підприємств є можливість залучення кадрів із зовнішнього середовища, хоча це необхідно розглядати як альтернативу працюючим на підприємстві;
- ріст продуктивності праці, збільшення значення коефіцієнта фондоозброєності праці є позитивним у діяльності підприємств;
- незначні зміни в частках окремих категорій персоналу дають можливість засвідчити збільшення навантаження на персонал, що є результатом зменшення загального обсягу працівників, а тому звернемо

особливу увагу на використання персоналу підприємств з виробництва спирту та спиртівмістких речовин.

Таблиця 2.13

Показники стану формування персоналу системи «Укрспирт»

Показник	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Коефіцієнт стабільності персоналу	34,5	31,2	30,1	30,2	29,5	29,9
Коефіцієнт стабільності кадрів	0,99	0,98	0,99	0,98	0,98	0,98
Коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	3,7	3,6	3,7	3,9	4,1	4,2
Співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	5,1	5,4	5,7	5,6	5,4	5,4
Співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	0,07	0,07	0,08	0,09	0,09	0,10
Рівень дисципліни	0,04	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02

Джерело: статистичні дані кадрової служби підприємства

Аналіз систем управління розвитком персоналу на досліджених підприємствах засвідчив, що їх кадрові служби виконували ряд завдань: упроваджували гнучкі системи безперервної післядипломної освіти працівників – через їх професійну перепідготовку; розробляли карти професійно-кваліфікаційного просування по службі працівників підприємства, цілеспрямованого планування їх трудової кар'єри; враховували здібності, інтереси і нахили працівників під час реалізації виробничих нововведень та новітніх інформаційних технологій управління; розробляли заходи для підвищення престижу і привабливості підприємств серед населення регіону засобами пропагування та PR.

2.2. Особливості та ефективність використання персоналу підприємств

Персонал країни, всього народного господарства, а також спиртопродуктового підкомплексу створює блага для покращення життя населення, для збагачення держави і задоволення індивідуальних потреб кожної людини. Персонал спиртопродуктового підкомплексу Подільського регіону має декілька особливостей, які ґрунтуються на демографічній основі. Чисельність населення зменшується, а його потенціал за своїми характеристиками погіршується. Для характеристики персоналу спиртових підприємств візьмемо два підприємства Хмельницької області, які за рівнем виробництва мають протилежні за якістю показники. Кращим не тільки в Хмельницькій області, але й у галузі вважається державне підприємство «Довжоцький спиртовий завод», а гіршим – державне підприємство «Ганнопільський спиртовий завод».

Розглядаючи структуру підпорядкування одного з підприємств (Додаток Д.2), зауважимо, що на таких специфічних суб'єктах підприємницької діяльності, як спиртові заводи працюють робітники різних професій і кваліфікацій. Враховуючи виробничу необхідність, на досліджуваних підприємствах працюють особи з різною кваліфікацією, тобто з комплексом фахових знань та рядом практичних навичок, які характеризують рівень підготовки працівників для реалізації професійного виконання своїх обов'язків. Проводячи аналіз наукових джерел сьогодення, а особливо питання трансформування промислових підприємств на основі розвитку персоналу, як стверджують В.В.Стадник та Л.О.Гризівська [202] виникла необхідність у змінні структури підпорядкування спиртових підприємств.

Отже, з метою покращення використання персоналу на підприємстві та його розвитку ми пропонуємо на спиртових підприємствах створити «Службу сучасних технологій управління та розвитку персоналу», тим самим змінити структуру підпорядкування (Додаток Д.3). Для проведення комплексної оцінки персоналу при допомозі формули 1.9 звернемо увагу на розрахунок коефіцієнта рівня статті для жінок (k_3) (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Розрахунок коефіцієнта рівня статті для жінок (k_3)

Показник	2000 р.	2006 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	Середнє значення
Довжоцьке підприємство							
Жінок(осіб)	142	135	112	104	98	92	
в т.ч., що мають дітей (осіб)	140	133	110	103	96	91	
k_1 до загальної кількості	0,986	0,985	0,982	0,990	0,980	0,989	
в т.ч., фертильного віку (осіб)	137	130	108	101	96	88	
k_2 до загальної кількості	0,965	0,963	0,964	0,971	0,980	0,957	
k_3 добуток k_1, k_2	0,951	0,948	0,947	0,961	0,960	0,946	0,952
Овечацьке підприємство							
Жінок(осіб)	105	66	63	62	61	60	
в т.ч., що мають дітей (осіб)	103	65	62	61	59	58	
k_1 до загальної кількості	0,981	0,985	0,984	0,984	0,967	0,967	
в т.ч., фертильного віку (осіб)	102	64	61	60	59	58	
k_2 до загальної кількості	0,971	0,970	0,968	0,968	0,967	0,967	
k_3 добуток k_1, k_2	0,953	0,955	0,953	0,953	0,935	0,935	0,947
Кобиліволоцьке підприємство							
Жінок(осіб)	73	68	61	59	57	54	
в т.ч., що мають дітей (осіб)	71	67	60	58	56	53	
k_1 до загальної кількості	0,973	0,985	0,984	0,983	0,982	0,981	
в т.ч., фертильного віку (осіб)	71	67	59	57	55	52	
k_2 до загальної кількості	0,973	0,985	0,967	0,966	0,965	0,963	
k_3 добуток k_1, k_2	0,947	0,970	0,952	0,950	0,948	0,945	0,952

Джерело: розробка автора.

Розрахувавши по підприємствам показники і вивівши середні значення ми виводимо середнє значення за досліджуваний період коефіцієнт рівня статті для

жінок. Так, сума середніх значень по підприємствах в розрахунку на одно підприємство становить значення - 0,95, яке ми в враховуємо при подальшому розрахунку комплексної оцінки персоналу спиртних підприємств.

При розгляді кваліфікації спеціалістів, можна зауважити, що спеціалісти найвищої кваліфікації – це обов’язково працівники з науковими ступенями, вченими званнями та стажом роботи; спеціалісти вищої кваліфікації повинні мати вищу спеціальну освіту та значний практичний досвід; спеціалісти середньої кваліфікації – це працівники з середньою спеціальною освітою та практичним досвідом роботи і відповідно спеціалісти-практики, які мають досвід роботи, але не мають спеціальної освіти.

Щодо рівня кваліфікації робітників, то можемо зазначити, що на підприємствах спиртової промисловості вони можуть поділятися на чотири групи, а саме: 1) працівники без спеціальної підготовки (некваліфіковані); 2) робітники з малим досвідом роботи, які виконують нескладну роботу і відносяться до малокваліфікованих; 3) робітники, які виконують складні роботи та мають чималий досвід і відносяться до кваліфікованих робітників; робітники, які виконують особливо складну та відповідальну роботу і мають великий практичний досвід роботи, проходять періодичне стажування – це висококваліфіковані робітники. Аналіз використання робітників на досліджуваних підприємствах подано нижче.

Насамперед проаналізуємо специфічну категорію персоналу, а саме робітників, за їх рівнем кваліфікації за допомогою даних таблиці 2.15. Зміни в економіці держави, у законодавстві України та інших держав, різні фактори зовнішнього впливу відбилися на фінансово-господарській діяльності підприємств загалом і спиртних зокрема. У результаті таких передумов на підприємствах відбулись значні зміни, в тому числі в якісних характеристиках робітників. За досліджуваний період на підприємствах, які ми досліджуємо, відбулися зміни – зменшення чисельності робітників, відповідно – зменшення кваліфікованих кадрів.

Таблиця 2.15

Динаміка зміни кваліфікації робітників підприємств (осіб)

Роки		Довжоцьке МПД				Кобиліволоцьке МПД				Овечацьке МПД			
		висококваліфіковані	кваліфіковані	малокваліфіковані	некваліфіковані	висококваліфіковані	кваліфіковані	малокваліфіковані	некваліфіковані	висококваліфіковані	кваліфіковані	малокваліфіковані	некваліфіковані
2000		15	109	45	23	12	46	30	13	14	82	38	22
2001		15	110	45	21	12	46	30	13	14	74	27	22
2002		14	109	46	20	12	46	31	12	13	64	24	21
2003		15	111	43	18	11	46	30	12	13	63	24	21
2004		13	115	42	17	11	46	30	12	12	63	24	20
2005		12	117	39	17	11	46	30	11	12	61	21	20
2006		12	116	38	15	11	45	28	11	12	60	19	18
2007		12	108	38	15	10	45	29	11	12	57	16	16
2008		12	103	36	15	10	45	30	11	11	56	15	16
2009		12	101	37	14	10	45	30	10	11	55	14	15
2010		12	92	35	14	10	43	27	9	11	55	14	14
2011		11	79	32	13	9	41	26	9	11	55	15	13
2012		11	59	29	12	9	34	22	9	10	55	14	13
2013		10	67	24	12	9	34	22	6	10	55	15	9
2014		11	63	21	12	9	34	22	6	10	53	13	9
2014р	%	73,3	57,8	46,7	52,2	75,0	73,9	73,3	46,2	71,4	64,6	34,2	40,9
до 2000р	±	-4	-46	-24	-11	-3	-12	-8	-7	-4	-29	-25	-13

Джерело: дані кадрових служб підприємств.

На Довжоцькому підприємстві за період дослідження зменшення робітників відбулося переважно за рахунок кваліфікованих, некваліфікованих та малокваліфікованих кадрів. На Овечацькому ситуація майже аналогічна, тому що частка звільнених – це кваліфіковані кадри. Кобиловолоцьке підприємство в своїй структурі знизило частку некваліфікованих працівників більше ніж на половину, а решту – на четверту частину.

У результаті цього на всіх підприємствах висококваліфіковані робітники продовжують працювати, що є наслідком тих позитивних умов, які їм гарантують керівники даних підприємств.

Зазначимо, що названі процеси притаманні більшості підприємствам даної галузі, враховуючи їх специфіку та особливості.

Отже, населення Вінницької, Тернопільської та Хмельницької областей зменшується, що спонукає терміново вживати заходів для якісного покращення всіх характеристик наявного персоналу підприємств, а це потребує спочатку визначити використання персоналу як у кількісному, так і в якісному значенні. Для цього проведемо детальні дослідження окремих підприємств спиртової промисловості даних областей.

Спочатку звернемо увагу на якість персоналу Довжоцького спиртового заводу. Використовуючи первинні та розрахункові дані, що сформовані в додатках Е 1, 2, 3, ми проаналізуємо дане підприємство:

- по-перше, це підприємство має чисельність працівників за період з 2000 до 2010 р. відповідно 232 і 181 особа, а в 2014 р. – 137 осіб;
- по-друге, за освітнім рівнем працівник з вищою освітою або з двома вищими освітами досягають рівня відповідно від 45,3 до 59,1%, у результаті чого, враховуючи бальну оцінку за даним рівнем працівників, вона сягає відповідно 0,258 і 0,307 бала ;
- по-третє, характеризуючи працівників даного підприємства за стажем, зауважимо, що 67% із них у 2000 р. мали стаж 15 і більше років, а в 2014 р. – 70,0, а оцінка рівня за стажем працівників склала 0,121, хоча впродовж

досліджуваного періоду вона мала тенденції до збільшення. Тобто працівники Довжоцького спиртового заводу – це працівники з великим досвідом роботи;

– по-четверте, враховуючи активну участь працівників підприємства у системі підвищення кваліфікації і враховуючи бальну оцінку, ми стверджуємо, що оцінка даного рівня працівників у 2000 р. сягала 0,004 бала, а в 2014 р. – 0,003, що є результатом зменшення фінансування короткострокових курсів і підвищення загального рівня освіти та кваліфікації на підприємстві.

Враховуючи обраховані нами вище перелічені показники, використовуючи формулу 1.10 та Додаток В, ми визначили професійно-кваліфікаційний рівень працівників Довжоцького спиртового заводу і, сформувавши таблицю 2.16, змогли зробити висновки, що стосуються персоналу як основи розвитку підприємств спиртопродуктового підкомплексу загалом і окремо відповідних підприємств.

Таблиця 2.16

Професійно-кваліфікаційний рівень працівників Довжоцького спиртзаводу,
(бали)

Роки	Оцінка освіти	Оцінка стажу роботи	Активність у системі підвищення кваліфікації	Професійно-кваліфікаційний рівень
2000	0,258	0,121	0,004	0,451
2006	0,259	0,129	0,006	0,464
2010	0,273	0,125	0,002	0,471
2012	0,282	0,119	0,004	0,476
2013	0,292	0,124	0,002	0,492
2014	0,307	0,121	0,003	0,507

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Дані таблиці 2.16 свідчать про враховані бали даної оцінки у зростання професійно-кваліфікаційного рівня працівників за досліджуваний період із 0,451 до 0,507 балів, що, звичайно, є позитивним у нашому дослідженні.

Отже, за досліджуваний період професійно-кваліфікаційних рівень працівників Довжоцького спиртзаводу постійно має тенденцію до зростання. Продовжуючи наше дослідження, ми скористаємося таблицями Додатку Ж 1, 2, 3, 4 і звернемо увагу на:

- ділові якості працівників, оцінка яких за аналізований період досягла рівня 0,63 у 2000 р. і 0,70 у 2014 р. Такий результат було досягнуто в результаті підвищення рівня професійної майстерності, належної організації праці, схильності до нових ідей і неординарних рішень, емоційної підтримки, а також достатнього рівня за такими ознаками, як винахідливість та ініціативність, розвинутого почуття відповідальності;

- вікову структуру працівників, оцінка якої зросла за досліджуваний період із 0,888 до 1,095, є наслідком змін у вікових категоріях працівників. На підприємстві майже відсутні працюючі пенсіонери, а також зменшилася кількість молодого покоління, що є не зовсім позитивними у перспективі;

- поділ працівників за статтю, що свідчить про наявність на даному підприємстві великої кількості працюючих жінок (більше 60%) і майже постійно однаковий рівень оцінки структури за статтю 0,969–0,966 бала. Ця тенденція зберігається внаслідок стабільності персоналу підприємства;

- ознаки, що характеризують результати праці працівників Довжоцького спиртового заводу, враховують чинники за обсягом, якістю та ритмічністю. За досліджуваний період підприємство має оцінку, яка коливається від 0,98 у 2000 р. до 0,99 у 2014 р., при чому в 2010 р. ця оцінка досягла рівня 1,04, що позитивно вплинуло на кінцевий результат роботи підприємства за відповідний період.

Детально аналізуючи якісні характеристики персоналу працівників Довжоцького підприємства, зведемо дані в таблицю 2.17.

Таблиця 2.17

Комплексна оцінка персоналу працівників

Довжоцький спиртзавод

Оцінка	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Професійно-кваліфікаційний рівень	0,451	0,464	0,471	0,476	0,492	0,507
Ділові якості	0,630	0,690	0,720	0,700	0,720	0,700
Вік	0,888	0,912	0,920	1,088	1,089	1,095
Стать	0,969	0,969	0,969	0,968	0,970	0,966
Оцінка результатів праці	0,980	1,080	1,040	0,970	0,980	0,990
Комплексна оцінка	0,985	1,114	1,097	1,188	1,212	1,225

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Після проведення розрахунків щодо характеристик персоналу та скориставшись формулою 1.8, ми обрахували комплексну оцінку персоналу працівників Довжоцького спиртзаводу, і вона за відповідний період зросла з 0,985 до 1,225 бала. Даний ріст показників є результатом різностороннього підвищення рівня персоналу даного підприємства. Аналізуючи кількісний склад персоналу досліджуваного підприємства, звернемо увагу на кількість працюючих на підприємстві і фонд робочого часу, що й характеризують персонал даного підприємства. Ці дані подано в таблиці 2.18. Враховуючи постійний процес реформування економіки держави та різнопланові зміни в спиртовій галузі, у досліджуваному періоді ми можемо засвідчити відповідний негативний вплив на результати діяльності даних підприємств. Облікова кількість штатних працівників підприємства за весь період знизилася з 232 до 137 чол., або більше ніж на 40%, і відповідно до цього весь фонд робочого часу даного підприємства при своєму коливанні від 462,9 до 286,6 тис. люд.-год., витримуючи тенденцію до зменшення майже 20%.

За останніх три роки на даному підприємстві спостерігаємо тенденції до зниження як чисельності працівників, так і відповідно кількості

відпрацьованого робочого часу, хоч середньомісячне відпрацювання на одного середньооблікового працівника зросло майже на 3%.

Таблиця 2.18

Кількісна сторона персоналу працівників

Довжоцького спиртового заводу

Показник	Роки						Відхи- лення 2014р. до 2012р. (%)
	2000	2006	2010	2012	2013	2014	
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього (осіб)	232	215	181	163	149	137	84,05
Фонд робочого часу, тис. люд.-год.	462,9	441,0	365,4	331,1	301,3	286,6	86,56
Середньомісячне відпрацювання 1 працюючим, люд.-год.	166,3	170,9	168,2	169,3	168,5	174,3	102,95

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Із метою об'єктивного аналізу показників використання персоналу на спиртових підприємствах здійснимо дослідження аналогічних підприємств спиртопродуктового підкомплексу Вінницької та Тернопільської областей, а саме – Овечацького та Кобиловолоцького спиртових заводів.

З допомогою даних додатків З 1, 2, 3 і И 1, 2, 3, 4, у яких подано розрахунки комплексної оцінки персоналу Овечацького підприємства, зазначимо таке:

1. Аналізуючи освітній рівень досліджуваного підприємства, засвідчимо, що:

– по-перше, облікова кількість штатних працівників зменшилась на 43%, з 176 у 2000 р. до 99 чол. у 2014 р.;

– по-друге, працівників з освітнім рівнем цінують і в результаті їх питома вага зростає. Кількість працівників після закінчення спеціального ПТУ за весь період часу не змінилась і становить 18 осіб;

– по-третє, персонал із середньою спеціальною освітою змінився незначно – з 16 до 12 працівників, хоча їх частка зростає з 9 до 12%;

– по-четверте, працівників з вищою освітою збільшилось з 28 до 33, а частка їх зростає більше ніж у 2 рази – з 16 до 33%;

– по-п'яте, ще з 2006 р. на підприємстві працює 1 фахівець з двома вищими освітами і відповідно його частка зростає з 0,8% в 2006 р. до 1% в 2014 р.;

– по-шосте, загальна оцінка освітнього рівня даного підприємства за досліджуваний період зростає з 0,167 до 0,23 балів, що, звичайно, є позитивним і говорить про позитивні зміни в господарській та фінансовій діяльності даного підприємства.

2. Даючи характеристику працівникам Овечацького спиртзаводу за стажом роботи, зауважимо на такому:

– по-перше, останні роки на підприємство, у зв'язку з різними причинами, не приймають нових працівників із числа молодих осіб;

– по-друге, працівників зі стажом до 10 років зі 103 осіб у 2000р. залишилось 47 у 2014 р., відповідно їх частка знизилася з 58 до 47%;

– по-третє, працівників зі стажом роботи від 11 до 14 років зменшилось з 44 до 30, а їх частка в загальному обсязі зростає з 25 до 30%;

– по-четверте, відповідно до загальної чисельності працюючих, робітників підприємства зі стажом 15 і більше років теж зменшилося на 7 осіб, питома вага змінилася з 16 до 22%;

– по-п'яте, оцінка за стажом відповідно склала 0,0922 і 0,1092 бали, що свідчить про загальне зростання рівня даної ознаки.

3. Враховуючи активність участі працівників підприємства в системі підвищення кваліфікації, можемо відзначити:

– по-перше, підвищенням кваліфікації на даному підприємстві майже не займаються в зв'язку з проблемою наявності обігових коштів;

– по-друге, за досліджуваний період підвищували рівень кваліфікації в 2000 р. 2 чол., а в 2014р. – 3 чол. (2 за власні кошти);

– по-третє, враховуючи бальну оцінку зауважимо, що оцінка даного рівня працівників у 2000 р. сягала 0,001 бала, а в 2014 р. – 0,006, що теж є результатом відсутності фінансування короткострокових курсів і одержання другої спеціальності.

4. Маючи відповідні дані Овечацького заводу, розрахуємо показник професійно-кваліфікаційний рівня працівників (табл. 2.19), який за період 2000-2014 рр. постійно мав тенденцію до збільшення і відповідно зріс з 0,306 до 0,406. Цей рівень є наслідком певних передумов, а саме – постійного зростання оцінки освітнього рівня, загального збільшення оцінки стажу роботи працівників і змінного росту оцінки їх активності в системі підвищення кваліфікації.

Таблиця 2.19

Професійно-кваліфікаційний рівень працівників Овечацького спиртзаводу

Роки	Оцінка освіти	Оцінка стажу роботи	Активність в системі підвищення кваліфікації	Професійно-кваліфікаційний рівень
2000	0,167	0,0922	0,001	0,306
2006	0,204	0,0970	0,005	0,360
2010	0,216	0,0927	0,004	0,368
2012	0,223	0,0964	0,003	0,379
2013	0,229	0,0939	0,005	0,386
2014	0,230	0,1092	0,006	0,406

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

5. Розглядаючи ділові якості працівників Овечацького спиртзаводу, ми дійшли до висновку, що:

- по-перше, професійна компетентність працівників даного підприємства за визначений період знизилася з 94 до 72%;
- по-друге, винахідливість та ініціативність у роботі залишається на низькому рівні – майже 20%;
- по-третє, рівень належної організації роботи на підприємстві залишився на рівні 82%;
- по-четверте, почуття відповідальності працівників у важкі часи економічного реформування має тенденцію до незначного росту – з 86 до 88%;
- по-п'яте, ознака вміння добре працювати з контактністю працівників за останній період часу знизилася із 88 до 76 %;
- по-шосте, в економічно складні часи працівники втрачають надію і в результаті значення даної ознаки несуттєво зросло з 20 до 22%;
- по-сьоме, виросло значення емоційної підтримки працівників з 54 до 66%.

Отже, оцінка ділових якостей працівників досліджуваного підприємства за відповідний період знизилася з 0,63 до 0,59, що, звичайно, є негативним у його діяльності.

6. Вікова структура досліджуваного підприємства дає можливість засвідчити наступне:

- по-перше, чисельність молоді на підприємстві зменшилося на осіб, у результаті чого їх частка в загальній чисельності персоналу знизилася з 9 до 7%, що є негативним в оцінці даного рівня;
- по-друге, чисельність працюючих працівників віком старше 50 років знизилася на 43 особи, а їх частки залишились майже незмінні – 54 і 53%;
- по-третє, людей середнього віку на підприємстві працює на 25 осіб менше у відповідний період, але питома вага їх має тенденцію до збільшення з 37 до 40%.

Отже, оцінка вікової структури працівників досліджуваного другого підприємства дають можливість стверджувати, що вона коливається упродовж аналізованого часу, а її показники змінюються з 0,879 до 0,883.

7. Велика кількість працюючих жінок на даному підприємстві була передумовою дослідження з метою оцінки за статтю, у результаті чого формуємо такі висновки:

- по-перше, за досліджуваний період кількість працюючих осіб на підприємстві зменшилась на 32, а їх питома вага залишилась на рівні 40%;
- по-друге, зменшення кількості працюючих загалом призвело до зменшення кількості і жінок, а саме – з 105 до 60 осіб, а часта їх теж залишилась на рівні початку аналізованого періоду.

Дані зміни в характеристиці працюючих унеможливають висновок, що оцінка за статтю працівників на Овечацькому спиртовому заводі залишилась на попередньому рівні й досягла 0,97 балів.

8. Характеризуючи результати праці працівників даного підприємства ми можемо стверджувати таке:

- по-перше, показники, що характеризують результати праці працівників включають обсяг і якість робіт та їх ритмічність;
- по-друге, оцінка балів включає відразу рівень за всіма ознаками;
- по-третє, оцінка ознак, що характеризує результати праці робітників, не зважаючи на коливання в середині аналізованого періоду, має більше 1 бала, що є позитивним результатом для підприємства, амплітуда коливань відповідає рівням 1,08-1,13 бала.

Проводячи відповідні розрахунки, ми сформували таблицю 2.20, яка засвідчує таке: комплексна оцінка персоналу працівників Овечацького спиртзаводу має тенденцію до зростання, що є позитивним, але зауважимо, що дана оцінка мала спад, ріст та знов у період спаду і росту. Дана ситуація свідчить про вплив на персонал підприємства зовнішніх та внутрішніх факторів, а саме: оплати праці, рівень стабільності підприємства, рівень зацікавленості та захищеності на підприємстві тощо.

Таблиця 2.20

Комплексна оцінка персоналу працівників

Овечацького спиртзаводу

Оцінка	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Професійно-кваліфікаційний рівень	0,306	0,360	0,368	0,379	0,386	0,406
Ділові якості	0,630	0,670	0,690	0,650	0,650	0,590
Вік	0,879	0,881	1,004	0,879	0,882	0,883
Стать	0,970	0,873	0,972	0,971	0,910	0,970
Оцінка результатів праці	1,080	1,050	1,110	1,190	1,140	1,130
Комплексна оцінка	1,017	1,322	1,210	1,139	1,040	1,088

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Досліджуючи дане підприємство, проаналізуємо кількісний склад персоналу підприємства, тобто дамо характеристику працюючих на підприємстві за допомогою даних таблиці 2.21. Як зазначалось вище, чисельність працюючих на підприємстві за період 2000-2014 рр. знизилася і відповідно до цього відпрацьований фонд робочого часу зменшився, хоча середньомісячне відпрацювання одним працівником порівняно залишилося на одному рівні, що свідчить про ефективне управління персоналом та його використанням.

Продовжимо наше дослідження, здійснюючи аналіз даних Кобиловольського спиртзаводу. Характеризуємо якісний бік персоналу даного підприємства, використовуючи дані Додатка И 5, 6, 7:

1. Аналізуючи освітній рівень працівників, визначаємо таке:

- по-перше, це середнє підприємство зі зміною чисельності працівників за період із 2000 до 2014 р., відповідно 121 і 85 осіб;
- по-друге, з науковим ступенем чи з двома вищими освітами на підприємстві немає працівників;

Таблиця 2.21

Кількісна характеристика персоналу працівників
Овечацького спиртзаводу

Показник	Роки						Відхи- лення 2014р. до 2012р. (%)
	2000	2006	2010	2012	2013	2014	
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього (осіб)	176	128	112	108	103	99	91,7
Фонд робочого часу, тис. люд.-год.	352,1	255,4	223,2	210,8	205,7	197,5	93,7
Середньомісяне відпрацювання 1 працюючим, люд.-год.	166,7	166,2	166,1	162,7	166,4	166,2	102,2

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

- по-третє, з вищою світою на підприємстві працює значна частка робітників, а саме – 24%, яка і на початок аналізованого періоду, і на кінець залишається однаковою;
- по-четверте, частка персоналу із середньою спеціальною освітою з 18% у 2000 р. до 21% в 2014 р., тобто мало змінилася;
- по-п'яте, випускників ПТУ на підприємстві дуже мало, за весь період їх чисельність зросла з 8 до 9 осіб, частка в загальному обсязі працюючих на підприємстві зросла з 6,6 до 10,6%;
- по-шосте, решта працівників, тобто із загальною середньою освітою складають 62 і 38 осіб. Відповідно, їх частка зміниться з 51% до 45% відповідно до загальної кількості працівників на підприємстві.

Отже, бальна оцінка за даним рівнем працівників сягає відповідно 0,202 і 0,208 бала.

2. Даючи оцінку працівників підприємства за стажем роботи, ми визначили:

- по-перше, на підприємстві мало персоналу стаж яких до 5 років. Так, у 2000 р. таких працівників було 12, тобто 10% від загальної чисельності, а в 2014 р. – 7 осіб, або 8%;

- по-друге, зі стажем роботи від 6 до 14 років працює вже більша частка персоналу, тобто на початок аналізованого періоду – 44 особи, або 36% на кінець періоду, що досліджується, відповідно – 34 особи і 40%;

- по-третє, працівників зі стажем 15 і більше років, тобто найдосвідченіших на підприємстві в 2000 р. було 65 осіб, а в 2014 р. стало 44, їх частки відповідно 54 і 52% – найбільші серед інших.

Отже за стажем роботи на Кобиловолоцькому спиртовому заводі віддають перевагу працівникам із досвідом роботи, а оцінка даної ознаки за визначений період коливалася і крайні її показники сягають наступних показів: 0,126 і 0,121, що свідчить про достатній рівень даної оцінки.

3. Досліджуючи роботу з підвищення кваліфікації на підприємстві, необхідно відмітити, що:

- по-перше, працівники обов'язково проходять короткострокові курси підвищення кваліфікації згідно з планом (один працівник щороку);

- по-друге, у зв'язку з виробничою необхідністю працівники проходять навчання за рахунок підприємства з метою здобуття другої спеціальності;

- по-третє, підвищення кваліфікації здійснюється відповідно до програми підвищення кваліфікації на підприємстві, в результаті один чи два представники підприємства щорічно проходять курси з одержанням свідоцтва про їх закінчення;

- по-четверте, у вищих навчальних закладах за рахунок власних коштів навчається 1 чи 2 працівники.

Отже, враховуючи всі фактори впливу на активність роботи з підвищення кваліфікації, персонал оцінюється в 2000 р. в 0,005 бала, а в 2014 р. цей рівень виріс до 0,011 бала, що є дуже позитивним і дає можливість підприємству здійснювати свої плани завдяки розвитку персоналу.

4. На основі визначених вищевказаних оцінок охарактеризуємо професійно-кваліфікаційний рівень працівників Кобиловолоцького спиртзаводу за допомогою таблиці 2.22.

Таблиця 2.22

Професійно-кваліфікаційний рівень працівників Кобиловолоцького спиртзаводу (бали)

Роки	Оцінка освіти	Оцінка стажу роботи	Активність у системі підвищення кваліфікації	Професійно-кваліфікаційний рівень
2000	0,202	0,126	0,005	0,392
2006	0,207	0,107	0,004	0,374
2010	0,202	0,110	0,004	0,372
2012	0,214	0,117	0,007	0,398
2013	0,212	0,119	0,009	0,400
2014	0,208	0,121	0,011	0,400

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Отже, професійно-кваліфікаційний рівень працівників Кобиловолоцького спиртзаводу, не зважаючи на коливання упродовж досліджуваного періоду, має тенденцію до росту, зауважимо, що за останні два роки ситуація стабілізувалася і показник залишився незмінним.

Продовжуючи дослідження, скористаємось обрахунками у таблицях Додатку К 1, 2, 3, 4 і зробимо висновки:

1. Ділові якості працівників оцінюємо теж за вищевказаними ознаками, а саме:

– по-перше, чисельність персоналу з відповідною професійною компетентністю на підприємстві зменшилося з 102 до 67 осіб, їх питома вага змінилася з 84 до 79%, а тому керівникам підприємства необхідно звернути увагу на підвищення даної ознаки персоналу;

– по-друге, за п'ятнадцять досліджуваних років на заводі збільшилось число винахідників на 1 людину, загалом це позитивне становище, але в період реформування економіки цей показник необхідно підвищувати;

– по-третє, незважаючи на зростання рівня безробіття в країні, на даному підприємстві працівників з хорошою організацією роботи зменшується, на що необхідно терміново звернути увагу керівникам структурних підрозділів;

– по-четверте, у працівників є позитивне зростання почуття відповідальності, у результаті цього оцінка даної ознаки має невелику тенденцію до зростання – з 86 до 88%;

– по-п'яте, працівники підприємства не зовсім добре контактують і вміють ефективно працювати, відповідно значення даної ознаки зменшилося з 93 до 88%;

– по-шосте, також персоналу даного підприємства не притаманна схильність до нових ідей і прийняття неординарних рішень, у результаті частка даної ознаки мала тенденцію до зниження з 32 до 30%;

– по-сьоме, емоційна підтримка працівників підприємства потребує покращення, тому що оцінка даної ознаки знизилася з 93 до 89%.

Загальна оцінка ділових якостей Кобиловолоцького спиртового заводу залишається невисокою і останнім часом має тенденцію до спаду.

2. Оцінка вікової структури працівників даного підприємства, не зважаючи на коливання в середині досліджуваного періоду, залишилась майже на одному рівні, а саме – 0,892 і 0,893 бали, дана ситуація є результатом наступних вікових характеристик:

– по-перше, молоді на підприємстві стає менше;

– по-друге, частка персоналу передпенсійного і пенсійного віку на підприємстві зростає;

- по-третє, працівники у найбільш працездатному віці залишаються працювати майже однаково, але цю категорію працівників необхідно збільшувати;

- по-четверте, вікова структура персоналу підприємства вказує на старіння персоналу, що надалі негативно вплине на показники діяльності підприємства.

3. Оцінка структури працівників за статтю свідчить про наступне:

- по-перше, на даному підприємстві працює велика кількість жінок (більше 60-63%);

- по-друге, керівництво зацікавлене в збереженні на підприємстві працюючих чоловіків, і тому за останні роки їх чисельність майже залишається незмінною, хоча і їх частка за аналізований період має тенденцію до зменшення з 40 до 37%.

У результаті таких змін загальна оцінка структури підприємства за статтю залишилась майже на початковому рівні, а саме 0,970 на початок періоду і 0,969 на кінець аналізованого періоду.

4. Ознаки, що характеризують результати праці працівників Кобиловолоцького спиртзаводу, враховують два рівні ознак за їх обсягом, якістю та ритмічністю. За досліджуваний період підприємство має оцінку, яка при загальному зростанні коливається від 1,06 у 2000 р. до 1,12 у 2014 р., зауважимо, що в 2013 р. ця оцінка досягла рівня 1,17, що позитивно вплинуло на кінцевий результат роботи підприємства у відповідному періоді.

Здійснюючи детальний аналіз якісних характеристик персоналу працівників Кобиловолоцького підприємства та зведемо їх оцінки в таблицю 2.23. Після проведення розрахунків, щодо характеристик персоналу, скориставшись формулою 1.9, ми обрахували комплексну оцінку персоналу працівників цього підприємства, ми можемо ствердити, що дана оцінка має тенденцію до зростання за даний період, а саме з 1,055 до 1,103 балів. Даний ріст показників є результатом різностороннього підвищення всіх ознак персоналу даного підприємства.

Таблиця 2.23

Комплексна оцінка персоналу Кобиловолоцького спиртзаводу

Оцінка	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Професійно-кваліфікаційний рівень	0,392	0,374	0,372	0,398	0,400	0,400
Ділові якості	0,690	0,700	0,720	0,700	0,670	0,670
Вік	0,892	0,878	0,892	0,726	0,891	0,893
Стать	0,973	0,970	0,972	0,966	0,966	0,969
Оцінка результатів праці	1,060	1,120	1,130	1,150	1,170	1,120
Комплексна оцінка	1,055	0,891	1,114	0,940	1,141	1,103

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Аналізуючи кількісну характеристику персоналу досліджуваного підприємства, звернемо увагу на кількість працюючих на підприємстві і фонд робочого часу, що й характеризують персонал даного підприємства. Ці дані містить таблиця 2.24.

Таблиця 2.24

Кількісна характеристика персоналу Кобиловолоцького спиртзаводу

Показник	Роки						Відхилення 2014р. до 2012р. (%)
	2000	2006	2010	2012	2013	2014	
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього (осіб)	121	114	106	90	85	85	94,4
Фонд робочого часу, тис. люд.-год.	241,8	229,8	212,4	179,8	168,3	168,1	93,4
Середньомісячне відпрацювання 1 працюючим, люд.-год.	166,5	167,9	166,9	166,5	165,0	164,8	98,5

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Враховуючи вплив процесу змін та реформування економіки держави, а також коригування діяльності в спиртовій промисловості за досліджуваний період як наслідок дане спиртове виробництво на Тернопільщині має негативні показники використання свого персоналу. Так, облікова кількість штатних працівників підприємства за весь аналізований період знизилась зі 121 до 85 осіб, або на більше ніж 30%, і відповідно до цього весь фонд робочого часу даного підприємства при своєму коливанні від 241,8 до 168,1 тис. люд.-год., а середньомісячне відпрацювання на одного середньооблікового працівника знизилося за останні три роки майже на 2%.

Для об'єктивного порівняння комплексної оцінки персоналу досліджуваних спиртових заводів та системи «Укрспирт» зведемо дані показники в табл. 2.25 і проаналізуємо їх.

Таблиця 2.25

Комплексна оцінка персоналу досліджуваних спиртзаводів та системи
«Укрспирт»

Оцінка	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Довжоцький спиртзавод	0,985	1,114	1,097	1,188	1,212	1,225
Овечацький спиртзавод	1,017	1,322	1,210	1,139	1,040	1,088
Кобиліволоцький спиртзавод	1,055	0,891	1,114	0,940	1,141	1,103
Система «Укрспирт»	0,959	0,998	1,004	0,942	1,045	1,079

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Показники комплексної оцінки персоналу досліджуваних спиртзаводів свідчать про ріст даних показників на всіх підприємствах, але зауважимо, що коливання за аналізований період на всіх підприємствах відбувалися, а це є результатом різних змін у господарсько-фінансових процесах даних підприємств. У порівнянні з підприємствами системи «Укрспирт» досліджувані підприємства мають вищі показники, що свідчить про позитивні зміни у їх роботі. Продовжуючи досліджувати використання персоналу, здійснимо оцінку

впливу факторів на рівень персоналу спиртових підприємств. Для проведення даної оцінки ми визначимо показник згідно з Додатком В. 9, а саме – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів, приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів, приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів, частку приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу, частку приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу, використовуючи відповідні формули і формуючи таблиці 2.26, 2.27, 2.28.

Таблиця 2.26

Основні показники використання персоналу Довжоцького спиртзаводу

Оцінка	2000 р.	2006 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	-11,66	-28,50	3,26	-52,6	-16,7	-13,3
Приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	44,29	84,20	5,84	-100,0	-100,0	0
Приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	32,63	55,70	9,10	-152,6	-116,7	-13,3
Частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	-35,73	-51,17	35,82	34,50	14,30	100,0
Частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	135,73	151,17	64,18	65,5	85,7	0

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Показники використання персоналу Довжоцького спиртзаводу свідчать про наступне: за період з 2000 по 2014 рр. приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів коливається, маючи загальну негативну тенденцію, що є наслідком зменшення чисельності працівників на

підприємстві. Також зазначимо, що частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу зростає, а це свідчить про низький рівень фондоозброєності, у результаті чого частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу спадає. Цю проблему, необхідно терміново вирішувати.

Таблиця 2.27

Основні показники використання персоналу Овечацького спиртзаводу

Оцінка	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	2,12	-8,62	-5,72	-7,22	20,0	-16,7
Приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	38,28	16,25	-91,0	-50,0	0	0
Приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	40,4	7,63	-96,72	-122,2	20,0	-16,7
Частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	5,25	-112,98	5,91	59,1	100,0	100,0
Частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	94,75	212,98	94,09	40,9	0	0

Джерело: дані кадрової служби підприємства

Показники використання персоналу Овечацького спиртзаводу також свідчать про зменшення частки приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу, що є наслідком ряду факторів, а саме – низького рівня інтенсифікації праці і відсутності стратегії росту продуктивності праці на підприємстві та концепції розвитку управлінського персоналу та робітничих професій, що є дуже важливим.

Показники використання персоналу на Кобиловолоцькому спиртзаводі, які наведені в табл. 2.19 є аналогічні показникам вище досліджуваних підприємств, у результаті чого частка приросту за рахунок екстенсивних

факторів у загальному прирості персоналу зростає у 5 разів, а частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу знизилась на 60%.

Таблиця 2.28

Основні показники використання персоналу на Кобиловолоцькому
спиртзаводі

Оцінка	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	3,74	-1,82	-2,71	70,0	-58,8	-85,7
Приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	29,02	11,16	1,53	-50,0	100,0	-50,0
Приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	32,76	9,34	-4,24	20,0	41,2	-135,7
Частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	11,42	-19,9	63,92	350,0	-142,7	63,15
Частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	88,58	119,49	36,08	-250,0	242,7	36,85

Джерело: дані кадрової служби підприємства.

Для об'єктивної характеристики показників використання персоналу підприємств спиртової промисловості зробимо аналіз частки приросту за рахунок інтенсивних факторів за допомогою даних табл. 2.29.

Динаміка частки приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу підприємств спиртової промисловості свідчить, що на досліджуваних підприємствах є велика проблема у розвитку персоналу. Показники підприємства «Укрспирт» є протилежними до показників аналізованих підприємств, тобто частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу підприємства «Укрспирт» зростає, що є результатом заміни частини обладнання, яке дало свій ефект, а також за

рахунок підвищення рівня використання персоналу, через підвищення рівня професіоналізму, освіти та досвіду.

Таблиця 2.29

Динаміка частки приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу досліджуваних підприємств

Оцінка	2000 р.	2006 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Довжоцьке підприємство	135,73	151,17	64,18	65,5	85,7	0
Овечацьке підприємство	94,75	212,98	94,09	40,9	0	0
Кобиліволоцьке підприємство	88,58	119,49	36,08	-250,0	22,7	36,85
Підприємство «Укрспирт»	77,8	123,84	324,03	57,7	62,7	88,5

Джерело: дані кадрових служб підприємств.

Продовжуючи наше дослідження, проаналізуємо показники руху персоналу досліджуваних підприємств в динаміці, що подано в таблиці 2.30. До показників руху персоналу спиртових підприємств відносять коефіцієнти: обігу за прийомом; обігу за звільненням; загального обігу персоналу; заміни кадрів; плинності кадрів, які характеризують рух персоналу на підприємстві.

У своєму дослідженні ми звернемо увагу на критеріальні показники використання персоналу спиртових підприємств, тому що його рух, а особливо плинність, є основним джерелом та резервом підвищення продуктивності праці персоналу, зростання ефективності його використання і відповідно – прибутковості підприємства.

Отже, беручи до уваги перший показник цієї групи, а саме – коефіцієнт обігу за прийомом, відзначимо наступне:

– за аналізований період на досліджуваних підприємствах рівень даного показника знизився, а тому ми можемо підтвердити позитивну тенденцію на даних заводах;

Таблиця 2.30

Критеріальні показники використання персоналу підприємств

Показник	2000 р.	2006 р.	2010 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.
Довжоцький спиртзавод						
Коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	1,7	1,4	2,2	1,8	0	1,5
Коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	6,9	3,7	9,9	9,2	10,7	7,3
Коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	8,6	5,1	12,1	11,0	10,7	8,8
Коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	1,3	0,9	1,1	1,2	0	0,7
Коефіцієнт плинності (Кпл)	6,9	3,7	9,9	9,2	10,7	7,3
Овечацький спиртзавод						
Коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	2,8	3,1	3,6	2,8	1,9	1,0
Коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	13,1	12,5	7,1	10,2	3,9	7,1
Коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	15,9	15,6	10,7	13,0	5,8	8,1
Коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	2,3	2,3	2,7	2,8	1,9	1,0
Коефіцієнт плинності (Кпл)	13,1	12,5	7,1	10,2	3,9	7,1
Кобиловолоцький спиртзавод						
Коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	1,7	1,8	2,8	1,1	7,1	1,2
Коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	5,0	5,3	10,4	16,7	2,4	5,9
Коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	6,7	7,1	13,2	17,8	9,5	7,1
Коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	1,7	1,8	1,8	1,1	4,8	1,2
Коефіцієнт плинності (Кпл)	5,0	5,3	10,4	16,7	2,4	5,9

Джерело: дані кадрових служб підприємств.

– на Довжоцькому підприємстві даний показник знизився на 12%, на Овечацькому і Кобиловолоцькому відповідно – 64 і 30%, що є результатом проведення деяких організаційних заходів, наприклад, щодо покращення адаптації та відсутності на підприємствах мобінгу, тобто негативного ставлення колективу до нового працівника.

Наступним показником нашого дослідження є коефіцієнт обігу за звільненням. Зазначимо, на Довжоцькому та Кобиловолоцькому підприємствах даний показник має тенденцію до зростання, що є негативним на ринку праці, але дана ситуація є результатом впливу багатьох факторів на діяльність спиртових підприємств, основним з яких є реформування даної галузі. На Овечацькому спиртовому підприємстві проведено модернізацію та демонтаж технологічного обладнання і в результаті на підприємстві відбувся значний спад коефіцієнта обігу за звільненням.

На основі двох попередніх показників, а точніше – їх алгебраїчної суми, маємо коефіцієнт загального обігу персоналу. Відповідно до зміни руху персоналу на досліджуваних підприємствах даний показник змінився не однозначно, так, на Довжоцькому та Кобиловолоцькому підприємствах помітне незначне зростання, а на Овечацькому навпаки – спад майже в 2 рази.

Для об'єктивності нашого дослідження проаналізуємо коефіцієнт зміни кадрів і виокремимо позитивну тенденцію, а саме – спад даного показника на всіх досліджуваних підприємствах. Отже, на підприємствах знизилась кількість замін і колективи працюють стабільніше.

Підсумовуючи зміни в русі персоналу, ми охарактеризуємо коефіцієнт плинності кадрів і зазначимо таке: на Довжоцькому заводі цей показник зріс з 6,9 до 7,3, що є результатом вирішення виробничої необхідності, а саме – звільнення малокваліфікованих працівників; враховуючи всі зміни в технології і модернізації техобладнання Овечацького спиртзаводу, даний показник має тенденцію до спаду і є дуже позитивним економічним явищем; на Кобиловолоцькому заводі через звільнення у 2014 р. даний показник зріс

порівняно з попереднім, і загалом на даному підприємстві дуже не стабільна ситуація в питаннях руху персоналу та його використання.

Проаналізувавши трудові ресурси та їх використання на заводах, зауважимо, що керівництву потрібно підвищити рівень зайнятості робітників [126].

Отже, ми охарактеризували особливості та ефективність використання персоналу спиртових підприємств, на основі чого можна зробити висновки: реформування економіки держави, зміни в законодавчій базі України, а також під впливом різних муніципальних заходів ситуація на досліджуваних спиртових підприємствах потребує покращення, а для цього необхідно розробити план із затвердження та виконання заходів для ліквідації негативних факторів впливу на дану ситуацію, забезпечити виконання даних заходів.

Отже, формування та раціональне використання трудового потенціалу підприємства залежатиме від оптимально налагодженої структури виробництва, створення належних умов для праці на робочих місцях, чітко організованої профорієнтаційної роботи, формування якісного складу працівників, своєчасне стимулювання результатів вкладеної праці та ряду інших заходів [137].

2.3. Стан розвитку персоналу підприємств

Підприємства харчової галузі на шляху досягнення своєї мети постійно здійснюють своє функціонування в напрямі підвищення ефективності й отримання більшого прибутку. Це завдання може бути реалізованим тільки за умов належної роботи з персоналом.

Ефективне використання персоналу підприємства неможливе без його високого рівня кваліфікації, професіоналізму, а також без постійного розвитку. На спиртових заводах досліджуваного регіону надається значна увага персоналу підприємства з метою підвищення конкурентоспроможності кожного працівника. Конкурентоспроможність працівника виявляється у вмінні швидко та якісно осягати, усвідомлювати та виконувати ряд нововведень на

кожній стадії життєвого циклу продукції, що виробляється на підприємстві. Для належного рівня конкурентоспроможності працівника на підприємствах спиртової галузі здійснюється підвищення кваліфікації різними шляхами, а саме: навчання на короткострокових курсах, курсах підвищення кваліфікації з одержанням свідоцтва про закінчення або навчання в коледжі; одержання другої спеціальності, підтверджене свідоцтвом; навчання у вищому навчальному закладі III-IV рівня акредитації.

Взаємопов'язані проблеми економічного, соціального, психологічного та педагогічного спрямування формують розвиток персоналу в кожному колективі, на кожному підприємстві. У результаті цього на підприємствах діє організований процес безперервного професійного навчання робітників різних професій із метою реалізації низки цілей:

- ефективне використання наявного персоналу підприємства;
- підготовка працівників до виконання нових функцій;
- професійне просування;
- кваліфікаційний зріст;
- формування резерву керівників;
- удосконалення структури персоналу.

Для постійного розвитку персоналу спиртових підприємств використовують різні заходи, а саме – проходження виробничої адаптації як первинної, так і вторинної; з метою проведення атестації кадрів на підприємствах проводять оцінювання кадрів; планують кар'єрний ріст для фахівців і спеціалістів, а також здійснюють прогнозування професійної кар'єри для робітників. Тобто, розвиток персоналу на спиртових підприємствах здійснюється по-етапно і кожний етап реалізується згідно з головною стратегією підприємства. Етапами процесу розвитку персоналу є первинна професійна підготовка персоналу, виробнича адаптація персоналу, оцінювання та атестація персоналу, планування трудової кар'єри персоналу, тобто –

професійно-кваліфікаційне просування робітників і фахівців, формування резерву керівників, службово-професійне просування керівників.

У період реформування економіки держави розвиток персоналу спиртових підприємств здійснюється при фінансуванні як підприємств, так і самих працівників. Управління розвитком персоналу позитивно впливає на ефективне використання трудового потенціалу кожного працівника, ріст мобільності персоналу, перебудову підприємств при необхідній підготовці фахівців, спеціалістів, керівників, а також робітників.

Завдяки такому управлінню підприємства спиртової галузі здійснюють свою діяльність у напрямі раціонального функціонування і конкурентоспроможності, відбувається зростання конкурентоспроможності працівників на ринку праці і зменшується плинність кадрів.

Першочерговим завданням керівництва підприємства має стати створення системи аналізу і планування праці, професійної орієнтації та соціальної адаптації працівників у колективі [140].

Спиртові підприємства, здійснюючи управління розвитком персоналу, виконують ряд завдань:

- створюють усі умови для впровадження гнучкої системи безперервної післядипломної освіти працівників через професійну підготовку робітників;
- з метою впровадження стратегічного управління відбувається професійно-кваліфікаційне просування кадрів підприємства;
- на виконання впроваджень нововведень та новітніх технологій використовуються всі здібності, інтереси і нахили працівників;
- підвищення престижу і привабливості підприємств серед населення регіону формування позитивне ставлення робітників, службовців та інших категорій персоналу до заводу, його керівництва шляхом цілеспрямованого планування трудової кар'єри працівників.

Досліджуючи Довжоцький спиртовий завод з питання розвитку персоналу підприємства, ми можемо відзначити, що на даному підприємстві

процес розвитку персоналу складається з різних складових, які викладені на рис. 2.4.



Рис. 2.4. Складові розвитку персоналу спиртового підприємства

Джерело: розробка автора.

Перша складова розвитку персоналу даного підприємства, а саме підготовка працівників до виконання нових виробничих функцій є наслідком ряду обставин: по-перше, у зв'язку зі зменшенням чисельності персоналу на підприємстві виникла необхідність у взаємозаміні працівників і відповідно у достатній підготовці працівників підприємства; по-друге, на підставі того, що технологія на виробництві вимагає змін, відповідно до нових підходів в обслуговуванні працівників на підприємстві треба підтримувати необхідний рівень кваліфікації, майстерності та ін.

Наступна складова розвитку персоналу є результатом декількох аспектів:

- враховуючи рівень безробіття в державі, персонал підприємства цінує свою роботу і не бажає її змінювати, а намагається пристосуватися, тобто адаптовується;
- персонал спиртзаводу, маючи єдиний колектив, зі своїми традиціями став колективом одностайних, у результаті чого працівники заводу як одна велика родина просуває найкращих у професії на кваліфікаційних сходах.

Черговою складовою розвитку персоналу спиртового підприємства є формування резерву керівних кадрів, задля вчасного забезпечення вакансій висококваліфікованими кадрами. Для цього на підприємствах здійснюють навчання осіб, які претендують на вакансії, що дає змогу керівництву заводу призначати на посаду компетентних працівників, які забезпечуватимуть сталість управління організацією та її підрозділами.

Формуванню резерву керівників підприємства надають особливу увагу, тому що від цього залежить не тільки розвиток персоналу, а взагалі рівень росту стабільності на підприємстві, що в свою чергу призводить до збільшення ефективності господарювання на даному підприємстві.

Для здійснення всіх заходів, що впливають на рівень розвитку персоналу спиртового підприємства, необхідно насамперед оцінити знання, можливості персоналу підприємства, а потім їх використовувати в необхідному напрямі.

Досліджуючи знання й можливості персоналу, можемо стверджувати, що цього не достатньо для розвитку персоналу підприємства. Для його постійного конкурентоспроможного стану потрібно враховувати індивідуальність поведінки, відносини в колективі, персональність в контактуванні.

У межах особливостей нашого дослідження можемо визначити ряд властивостей персоналу, що впливають на успішний розвиток підприємства, а саме: уміння, досвід, перспективні дії, можливості та поведінка працівників.

Розвиток персоналу спиртового підприємства необхідно здійснювати при забезпеченні його стану, що вплине на розвиток власне підприємства.

Використовуючи ряд заходів, які необхідні для забезпечення розвитку персоналу спиртового підприємства (рис. 2.5), ми можемо відзначити наступне:

- необхідна об'єктивна оцінка всіх кадрів підприємства;
- для визначення професійного рівня персоналу необхідно брати до уваги вміння розбиратися в новітніх технологіях;
- вивчати особливості трудового колективу, а особливо робітників, їх соціальні можливості, плани на майбутнє з метою ефективного планування їх трудової кар'єри;

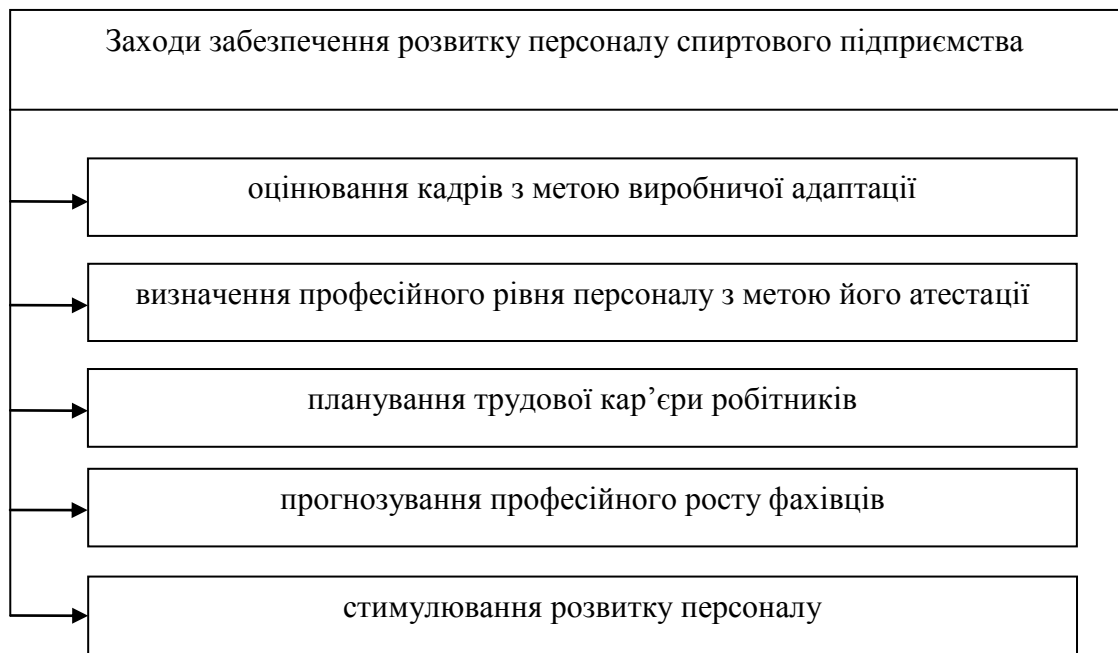


Рис. 2.5. Заходи забезпечення розвитку персоналу спиртового підприємства

Джерело: розробка автора.

- спостерігаючи за фахівцями спиртового підприємства, необхідно з'ясовувати їхнє бачення майбутнього підприємства, галузі, знати їх плани на майбутнє, і на підставі такого дослідження спрогнозувати професійний ріст фахівців;
- не зважаючи на економічну кризу не тільки в економіці держави, але і на кожному підприємстві, виникла необхідність вивчення питання стимулювання розвитку персоналу. Для одних це буде кар'єрним ростом, а для інших – значне матеріальне стимулювання.

Досліджуючи діяльність спиртових заводів, звернемо увагу на розвиток персоналу Овечацького спиртового заводу. На даному підприємстві ми спостерігаємо, що навчання персоналу організовано власними силами (табл. 2.31). Воно полягає: по-перше, у підготовці робітників з числа сімей робітників даного підприємства, створюючи таким чином на підприємстві ряд династій серед робітників; по-друге, на заводі здійснюють перепідготовку та навчання робітників іншим (суміжним) професіям; по-третє, на підприємстві

здійснюється підвищення кваліфікації робітників; по-четверте, згідно з планом для фахівців організовується підвищення їхньої кваліфікації у системі вищої і середньої фахової освіти. Аналогічно діє система розвитку керівництва підприємства.

Зазначимо, що мета навчання кадрів на даному підприємстві полягає в належному задоволенні працівників у їх відповідному рівні підготовці; відповідності робочого місця; мобільності працівника з метою збільшення його можливостей і повною забезпеченістю його зайнятості; формуванні мотивації працівника, що призводить до задоволення у праці.

Таблиця 2.31

Графік професійного навчання працівників Овечацького спиртзаводу на 2014 р.

№ п/п	Найменування професії, посади	МІСЯЦІ												Всього	Примітка
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.	Працівники робітничих професій, всього	2	2	1										5	*)
1.1	апаратник упарювання	1	1											2	*)
1.2	готувач живильних розчинів			1										1	*)
1.3	регулювальник полів фільтрації	1	1											2	*)

*) - Безпосередньо на виробництві за індивідуальною програмою

Джерело: дані кадрових служб підприємств.

Навчання працівників робітничих професій на Овечацькому спиртовому заводі на робочих місцях має оперативний характер, так як зорієнтоване на засвоєння чітко визначеного трудового процесу чи на виконання конкретної

роботи, а також скорочує витрати, які необхідні на навчання і майже ліквідує процес адаптації працівника.

На даному підприємстві фахівці, службовці та керівники порівняно мають достатній рівень підготовки, який дозволяє чітко приймати рішення і здійснювати свою діяльність на достатньо високому рівні, тому на цьому підприємстві немає нагальної потреби у навчанні даних категорій працівників із відривом від виробництва.

На Кобиловолоцькому спиртовому підприємстві використовують такий метод навчання, як навчання поза робочим місцем (табл. 2.32).

Таблиця 2.32

Графік професійного навчання працівників Кобиловолоцького
спиртзаводу на 2014 р.

№ п/ п	Найменування професії, посади	МІСЯЦІ												Всього	Примітка
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.	Інженерно-технічні працівники, всього			1			1							2	*)
1.1	у т. ч. – бухгалтер по зарплаті			1										1	*)
1.2	– хімік-лаборант						1							1	*)
2.	Робітники, всього	2	2	1									1	6	*)
2.1	у т. ч. – слюсар КВПіА	1												1	*)
2.2	– тракторист			1									1	2	*)
2.3	– електрик	1												1	*)
2.4	– апаратник перегонки і ректифікації спирту		1											1	*)
2.5	– готувач хмільного сусла		1											1	*)
3.	Всього на підприємстві													8	*)

*) - У навчальних закладах різних типів за договорами

Джерело: дані кадрових служб підприємств.

Даний метод є більш результативним, має теоретичне підґрунтя, дає багатогранну підготовку, але потребує великих матеріальних витрат і відриву працівника від його робочого місця. Тому, на підприємстві розробляють графіки професійного навчання, за якими використовують періоди простою на виробництві для навчання. Такі графіки більш задовольняють і виробництво, і робітника, який замість часткової оплати праці отримує середньомісячну оплату й добові, а це є також його стимулюванням у навчанні.

Навчання з відривом від виробництва включає лекції, практичні заняття, ділові ігри, аналіз конкретних виробничих ситуацій, вивчення нових навчальних програм, а особливо комп'ютеризованих, а також обмін досвідом.

Особливістю у навчанні працівників Довжоцького підприємства є те, що с. Довжок є приміським. Частина працівників підприємства проживають у місті, і тому дані кадри є більш конкурентоспроможними. Відповідно до цього на підприємстві підготовка, перепідготовка кадрів і підвищення кваліфікації здійснюються за змішаним типом навчання (табл. 2.33).

Дана система розвитку персоналу підприємства є найбільш ефективною і включає зміну професійної спрямованості. Цей вид розвитку персоналу забезпечує достатній рівень підготовки працівника, тобто відповідає вимогам посади або робочого місця. Також у працівника є велика можливість кар'єрного просування, що стало основою формування мотивації праці та задоволеність нею.

У свою чергу, за рахунок власних працівників на підприємстві, завдяки передпідготовці кваліфікаційної робочої сили, зростанню вимог до гнучкості робочої сили, а також із важливістю процесів зміни праці та орієнтацією підприємства поліпшується не тільки рівень конкурентоспроможності працівників, але й власне підприємства.

Досліджуючи питання розвитку персоналу, виникла необхідність звернути увагу на діяльність спиртових підприємств у напрямі розвитку соціальної відповідальності підприємства перед персоналом.

Таблиця 2.33

Графік професійного навчання працівників Довжоцького спиртзаводу на
2014 р.

№ п/ п	Найменування професії, посади	МІСЯЦІ												Всього	Приміт ка
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.	Інженерно-технічні працівники, всього	2	1											3	*)
1.1	у т. ч. – інженер-хімік I категорії	1												1	*)
1.2	– контролер з якості	1												1	*)
1.3	– інженер з науково-технічної інформації II категорії		1											1	*)
2.	Робітники, всього	2	1	1									1	4	*)
2.1	у т. ч. – апаратник процесу бродіння	1												1	*)
2.2	– апаратник фільтрації	1												1	*)
2.3	– випробувач балонів		1											1	*)
2.4	– денатурторник спирту			1										1	*)
3.	Всього на підприємстві	4	2	1										7	*)

*) – - Безпосередньо на виробництві за індивідуальною програмою

*) - У навчальних закладах різних типів за договорами

Джерело: дані кадрових служб підприємств.

Керівництво спиртового підприємства в с. Довжок Кам'янець-Подільського району Хмельницької області свою соціальну відповідальність направляє на такі дії:

- підтримує своїх співробітників у кар'єрному рості, наприклад, колишня робітниця після навчання працює в бухгалтерії підприємства;
- у реалізації програми адаптації нових працівників на підприємстві залучається його профспілкова організація, що у вільний від роботи час організовує різні заходи, під час проведення яких співпрацівники ближче знайомляться і здружуються, у результаті чого колектив взагалі стає однією великою сім'єю;
- крім періодичного проведення анкетування співробітників, на підприємстві проводять самооцінювання персоналу у вигляді заповнення різних тестів, які готує інспектор відділу кадрів разом з економічним підрозділом, Радою трудового колективу та профспівковою організацією підприємства;
- майже двадцять років оплачуються обіди персоналу в їдальні підприємства.

Незважаючи на низку напрямів діяльності, дане підприємство також має велику екологічну проблему, яку не може самостійно вирішити, а саме – ліквідацію забруднення довкілля, що виникло внаслідок наявності бардополів, які є частиною виробничого циклу виробництва спирту та хлібопекарських дріжджів на даному підприємстві. Забруднення річок Смотрич та Дібрuxа, а також атмосфери і ґрунтів є основою для соціальної напруги в даному регіоні, яку необхідно ліквідувати з допомогою органів місцевого самоврядування, місцевих та республіканських науковців і спонсорів, а також на виконання Закону України «Про екологічну експертизу» [175] та Закону України «Про стандартизацію» [188].

Адміністрація Кобиловолоцького підприємства, що на Тернопільщині також діє в кількох напрямках розвитку соціальної відповідальності на підприємстві: по-перше, там усі працівники соціально захищені; по-друге,

персонал має між собою повністю прозорі відносини, тому що на підприємстві працюють односельчани; по-третє, реалізується програма постійного покращення умов праці як робітників, так і службовців, спеціалістів, керівників; по-четверте, адаптацією працівників на підприємстві займається інспектор по кадрах, який є професійним психологом; по-п'яте, діє самодіяльний ансамбль, учасники якого не тільки талановиті, але й допомагають керівництву підприємства підвищувати світогляд усього персоналу, а також посилюють взаємоповагу й почуття колективізму.

На Овечацькому підприємстві з випуску спирту весь персонал соціально захищений тому що всі працівники працюють офіційно. Враховуючи те, що підприємство теж знаходиться в селі й односельчани всі знайомі, то ніколи не виникає питання відсутності прозорості в колективі. Також усі позитивно ставляться щодо кар'єрного росту того чи іншого працівника. Особливістю соціальної відповідальності на даному підприємстві є те, що умови праці та відпочинку створюють і на робочих місцях і в селі одночасно. Крім того, питання адаптації нових співробітників ніколи не поставало, так як досвідчені працівники завжди допомагають новим. Не можна не відзначити той факт, що всі в даному колективі поважають одне одного і реально оцінюють свою працю.

Отже, досліджуючи спиртові підприємства щодо соціальної відповідальності на них, можемо виділити низку напрямів їх діяльності (див. рис. 2.6).

Ми можемо відмітити, що існуюча соціальна відповідальність на підприємствах позитивно впливає на розвиток їх персоналу а отже і на результати діяльності самого підприємства.

Крім цього, на персонал, у рамках соціальної відповідальності, впливають різні фактори (рис. 2.7). Такими факторами впливу є насамперед роботодавець, який висуває працівникам свої умови. Наступним – Рада трудового колективу, яка певним чином регламентує діяльність працівника на підприємстві. Слідуючим фактором є профспілкова організація, яка і захищає, і регламентує

діяльність працівника. І, звичайно, вплив на персонал має держава, її політика та ідеологія.

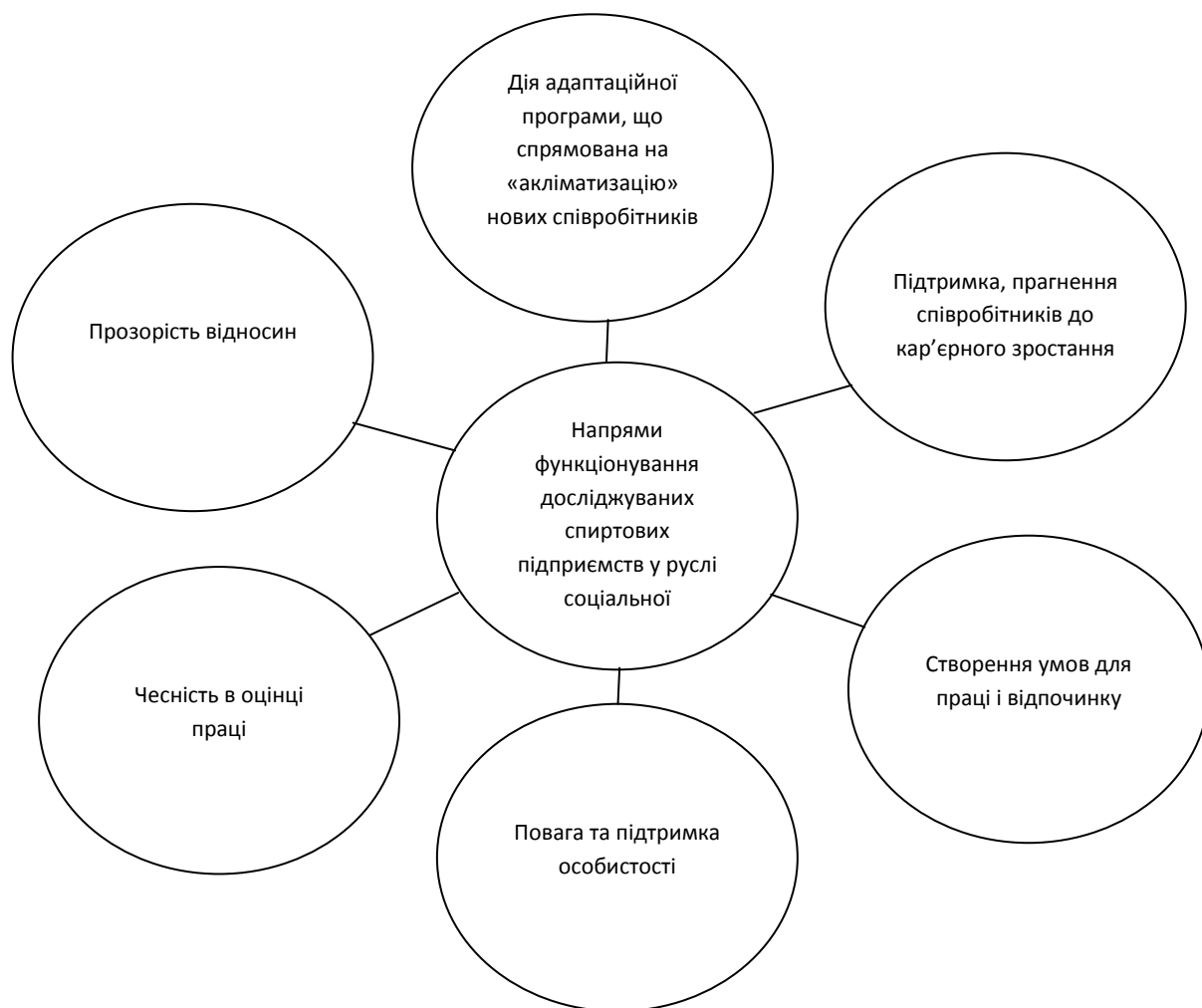


Рис.2.6. Напрями функціонування досліджуваних спиртових підприємств у руслі соціальної відповідальності

Джерело: розробка автора.

Отже, узагальнюючи наше дослідження, можемо стверджувати, що розвиток персоналу спиртового підприємства полягає у зростанні конкурентоспроможності персоналу, що є наслідком навчання персоналу, його перепідготовки, формуванню нової мотивації праці тощо.

У дослідженні акцентовано увагу на визначенні ставлення керівників підприємств до питань соціальної відповідальності, в результаті чого виокремлено найбільш дієві з погляду управління розвитком персоналу заходи:

підтримка прагнення співробітників до кар'єрного зростання; реалізація адаптаційної програми, що спрямована на «акліматизацію» нових співробітників; прозорість трудових відносин і чесність в оцінці результатів праці; створення належних умов для праці та відпочинку; повага та підтримка особистості тощо.

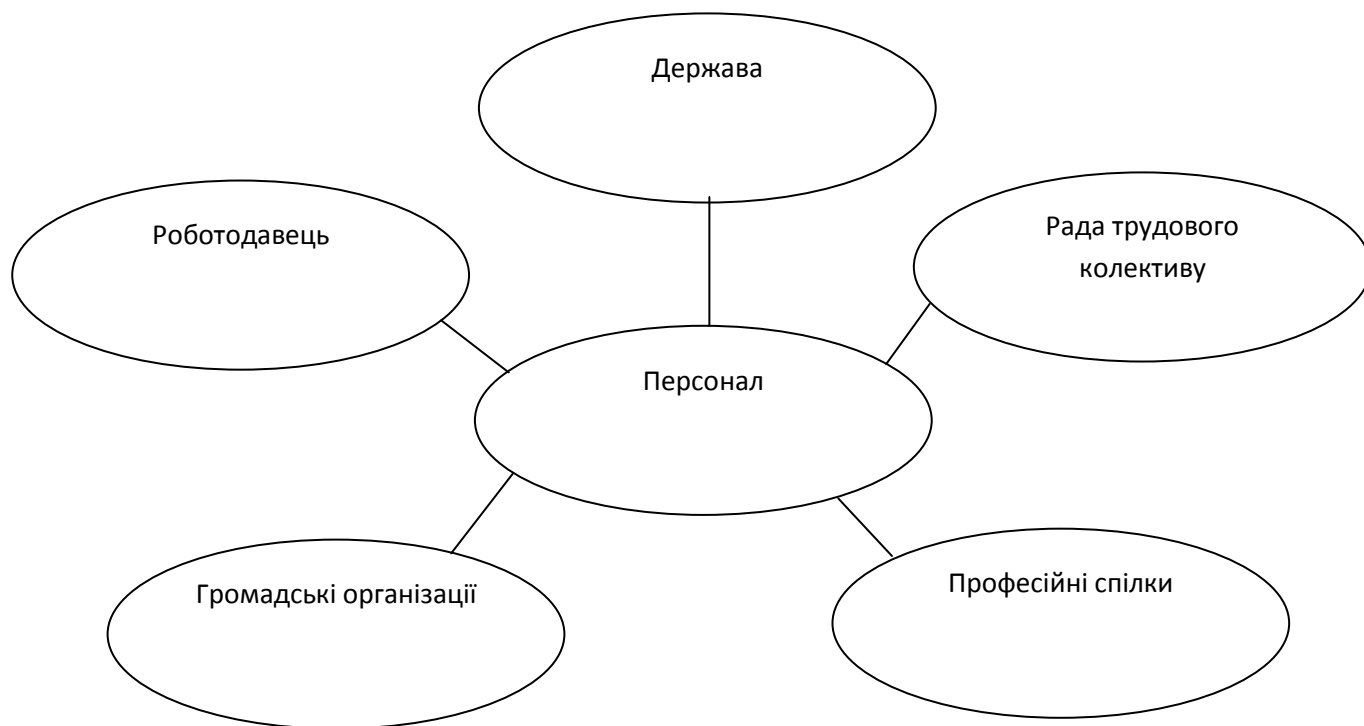


Рис. 2.7 Фактори впливу на персонал у напрямі соціальної відповідальності

Джерело: розробка автора.

За результатами дослідження актуалізовано потребу в розвитку персоналу для зростання конкурентоспроможності працівників, їх впевненості у стабільності їх робочого місця на підприємстві. Зазначено, що програми розвитку персоналу мають формуватися з урахуванням специфіки діяльності спиртопродуктових підприємств, освітньо-кваліфікаційної і статеві-вікової структури персоналу, а також мотиваційних переваг різних категорій працівників відповідно до їх ціннісних пріоритетів.

Висновки до розділу 2

Аналізуючи сучасний стан формування, розвитку та використання персоналу спиртового підприємства, можемо зробити висновки:

1. На основі проведеної оцінки макроекономічних процесів та соціально-економічних і демографічних показників Подільського регіону (Вінницької, Тернопільської та Хмельницької областей), встановлено, що вони мають суттєвий вплив на формування персоналу спиртопродуктових підприємств, оскільки дані підприємства працюють на моносонічному ринку праці. В ході дослідження також виявлено, що обсяги товарної продукції досліджених підприємств в останні роки знижуються, зменшується і чисельність персоналу. Зазначено, що зменшення чисельності персоналу є результатом його вивільнення внаслідок зростання технічного рівня виробництва та зниження обсягів виконання робіт. Причому переважає остання причина, що зумовлено зниженням конкурентоспроможності продукції цих підприємств, яка, серед іншого, залежить і від якості персоналу.

2. Для отримання більш чіткої і розгорнутої картини впливу умов виробничої діяльності на структурно-динамічні характеристики персоналу досліджуваних підприємств виділено такі критеріальні показники як: коефіцієнт обігу за прийомом, коефіцієнт обігу за звільненням, коефіцієнт загального обігу персоналу, коефіцієнт зміни кадрів, коефіцієнт плинності кадрів. Аргументовано, що виділення цих показників відображає плинність персоналу, а динаміка плинності дає змогу побачити резерви підвищення продуктивності праці персоналу, зростання ефективності його використання і відповідно – прибутковості підприємства. Аналіз причин високої плинності персоналу показав основними з них – невдоволеність працівників умовами праці і заробітної плати. В той же час опитування керівників показало, що такими причинами є і недостатня кваліфікація працівників для виконання виробничих завдань.

3. Аналіз систем управління розвитком персоналу на досліджених підприємствах показав, що їх кадрові служби виконували ряд завдань: упроваджували гнучкі системи безперервної післядипломної освіти працівників – через їх професійну перепідготовку; розробляли карти професійно-кваліфікаційного просування по службі працівників підприємства, цілеспрямованого планування їх трудової кар'єри; враховували здібності, інтереси і нахили працівників у ході реалізації виробничих нововведень та новітніх інформаційних технологій управління; розроблялись заходи для підвищення престижу і привабливості підприємств серед населення регіону засобами пропагування та PR.

4. В ході дослідження акцентовано увагу на визначенні ставлення керівників підприємств до питань соціальної відповідальності, в результаті чого виокремлено найбільш дієві з погляду управління розвитком персоналу заходи: підтримка прагнення співробітників до кар'єрного зростання; реалізація адаптаційної програми, що спрямована на «акліматизацію» нових співробітників; прозорість трудових відносин і чесність в оцінці результатів праці; створення належних умов для праці і відпочинку; повага та підтримка особистості тощо.

5. За результатами дослідження актуалізовано потребу в розвитку персоналу для зростання конкурентоспроможності працівників, їх впевненості у стабільності їх робочого місця на підприємстві. Зазначено, що програми розвитку персоналу мають формуватися з урахуванням специфіки діяльності спиртопродуктових підприємств, освітньо-кваліфікаційної і статево-вікової структури персоналу, а також мотиваційних переваг різних категорій працівників відповідно до їх ціннісних пріоритетів.

Основні положення другого розділу висвітлено в наукових працях [102, 103, 106, 111, 122, 124, 125, 126, 127, 128, 137, 140].

РОЗДІЛ 3.

АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Стратегічні напрями формування персоналу підприємства

Люди є найважливішим активом організації чи підприємства. Підприємство управляє, розвиває і розкриває професіоналізм та загальний потенціал свого персоналу на всіх його рівнях, а також на індивідуальному рівні кожної людини з метою підтримки своєї стратегії та планування й ефективного функціонування.

Повага і чесність, відкритий діалог, розширення прав і можливостей, нагорода і визнання, догляд, а також забезпечення безпечного і здорового навколишнього середовища є основоположними у формуванні колективу підприємства та його досконалості. Формування персоналу підприємства стає все важливішим в епоху змін. Покращення розвитку лідерства, управління талантами і стратегічне планування робочої сили є одними із важливих напрямів формування персоналу, оскільки люди дедалі частіше стають найбільш вдалим інвестиціям організації. Ефективне управління людськими ресурсами та лідерство персоналу дозволяють підприємству досягти своїх стратегічних цілей і доцільно використати персонал та його здатність зробити свій внесок у вирішення стратегічних цілей. Успішне управління людськими ресурсами та лідерство сприяє людському об'єднанню, мотивації, розвитку та утриманню персоналу.

У контексті загального управління якістю важливо розуміти, що тільки задоволені люди можуть забезпечити організації задоволення її клієнтів. Стратегічний і комплексний підхід до управління працівниками, культура робочого місця та навколишнього середовища є ключовими елементами стратегічного планування. Ефективне управління людськими ресурсами дозволяє ефективно і продуктивно сприяти загальній місії підприємства, досягненням ним цілей. Людські ресурси підприємства мають відповідати його

стратегічним цілям так, щоб вони визначали, розвивали, розгортали, вдосконалювали й були зосереджені на досягненні оптимального колективного успіху. Це змушує досліджувати, як підприємство справляється із залученням й утриманням працівників, здатних виробляти і постачати послуги й продукцію відповідно до цілей, встановлених у стратегії і планах дій з урахуванням потреб і очікувань клієнтів.

Для успішного вирішення поставлених завдань необхідно проводити регулярні аналізи поточних і майбутніх потреб персоналу та розробку і реалізацію політики управління людськими ресурсами з врахуванням об'єктивних критеріїв щодо найму, розвитку кар'єри, просування по службі, винагороди, заохочення і присвоєння управлінських функцій.

На спиртових підприємствах така робота може здійснюватися завдяки таким діям:

- регулярний аналіз поточних та майбутніх потреб людських ресурсів з урахуванням потреб та очікувань зацікавлених сторін і стратегії організації;
- розробка і реалізація політики управління людськими ресурсами на основі стратегії та планування організації з урахуванням необхідних компетенцій на майбутнє, а також соціальних міркувань, тобто гнучкий робочий графік, відпустка по догляду за дитиною для батька або матері, академічна відпустка, рівні можливості, гендерне і культурне розмаїття, зайнятість людей з обмеженими можливостями;
- забезпечення того, щоб робота з людськими ресурсами включала такі можливості: підбір, розподіл, розвиток, які були достатніми для досягнення місії та балансу між завданнями та обов'язками;
- розробка та впровадження чіткої політики, що містить об'єктивні критерії щодо найму, просування, винагороди, заохочення і присвоєння управлінських функцій;
- підтримка культури результативності, а саме – шляхом впровадження прозорих схем винагороди/визнання на основі досягнутих результатів команди і кожної людини окремо;

- використання компетенційних профілів та посадових і функціональних інструкцій для наймання та вирішення планів особистого розвитку як працівників, так і керівників;
- приділення особливої уваги персоналу, яка необхідна для розвитку й успішного функціонування підприємства та галузі;
- управління рекрутингом і кар'єрним розвитком з урахуванням рівного розподілу зайнятості, рівнів можливостей та інших різноманітних аспектів.

Важливою складовою роботи із формування персоналу підприємства є оцінка того, як воно визначає, розробляє і підтримує професіоналізм працівників. Коли підприємство розширює рамки, щоб дозволити працівникам постійно розвивати свій професіоналізм, брати на себе більшу відповідальність і проявляти більше ініціативи, працівники охоче роблять свій внесок у розвиток на робочому місці. Це може бути досягнуто за умови, якщо персонал асоціює свої власні цілі зі стратегічними цілями підприємства, а також шляхом залучення його до провадження політики, пов'язаної з навчанням, мотивацією та нагородженням працівників. На практиці ці інструменти реалізації можуть бути викладені в стратегію компетентності, яка описує необхідність розвитку професіоналізму працівників і методів, які повинні при цьому застосовуватися, тобто навчання із колегою, робота з обміну кадрами, трудова мобільність, підвищення кваліфікації. Для цього на підприємстві необхідно впроваджувати наступні нижчевказані дії.

1. Визначення поточних професійних знань працівників на індивідуальному та організаційному рівнях із точки зору знань, навичок і відносин, систематичне порівняння їх із потребами підприємства.
2. Обговорення, встановлення і повідомлення стратегії розвитку професіоналізму. Це включає у себе навчальний план, заснований на поточних і майбутніх організаційних та індивідуальних потребах у компетентності.
3. Згідно зі стратегією, розробка, погодження та перегляд особистого навчання та планів розвитку для всіх співробітників чи команд, з урахуванням

доступності для певних робітників, які працюють неповний робочий день, а також працівників, які перебувають у відпустці з догляду за дитиною. Окремі плани розвитку компетентності можуть бути сформовані у вигляді інтерв'ю з розвитку співробітників, які можуть забезпечити форум для взаємного зворотного зв'язку і викладення відповідних очікувань.

4. Розвиток управлінських та лідерських навичок, а також професіоналізму управління у стосунках із персоналом підприємства і партнерами.

5. Спрямування і підтримка нових працівників за допомогою наставництва, коучингу, індивідуального консультування.

6. Сприяння внутрішній і зовнішній мобільності працівників.

7. Розробка та сприяння сучасним методам навчання – мультимедійний підхід, навчання на робочому місці, електронне навчання, використання соціальних мереж.

8. Планування навчальних заходів та розробка комунікативних методів у зоні ризику, конфлікту інтересів, управління різноманіттям, впровадження гендерного підходу та цілісності або етики.

9. Оцінка впливу програм навчання та розвитку на робочому місці і передача колегам інформації про витрати на заходи шляхом моніторингу та аналізу відношення витрат до вигоди.

10. Розгляд необхідності просування кар'єри жінок і розробка планів відповідно до даних потреб.

11. Залучення персоналу створює середовище, у якому вони мають вплив на рішення та дії, що впливають на їх робочі місця. Воно включає у себе створення культури, яка підтримує місію, бачення і цінності підприємства на практиці, тобто шляхом визнання та нагородження творчості, хороших ідей і особливих зусиль.

Вирішення даної задачі фокусується на здатності менеджерів чи керівників і співробітників активно співпрацювати для розвитку підприємства, ламаючи організаційні бункери, створюючи діалог, звільняючи місце для

творчості, інновацій та пропозицій щодо покращення результативності роботи. Працівники повинні отримувати допомогу для того, щоб повністю реалізувати свій потенціал. Належне виконання персоналом політики організації залежить від усіх лідерів і керівників у рамках всієї організації, демонструючи, що вони піклуються про людей у питаннях їх добробуту, і що вони активно заохочують культуру відкритого спілкування та прозорості. Людська прихильність може бути досягнута за допомогою офіційних форумів, таких як консультативні комітети, і через повсякденне спілкування з проблем її вдосконалення. Це також важлива практика, щоб реалізувати задовільне обстеження та оцінити лідера для отримання більш конкретних оцінок робочої обстановки і використання результатів із метою їх вдосконалення. Даний напрям у формування персоналу підприємства передбачає:

- стимулювання культури відкритого спілкування та діалогу і заохочення до командної роботи;
- активне створення умов для отримання ідей та пропозицій від співробітників і розробка відповідних механізмів, у тому числі – проекти пропозицій, робочі групи і колективне обговорення;
- залучення персоналу чи його представників до розробки планів, стратегій, цілей, розробки процесів і у виявленні та реалізації заходів щодо їх поліпшення;
- пошук погодження чи консенсусу між керівниками та співробітниками щодо мети і шляхів вимірювання її досягнення;
- регулярне проведення анкетування співробітників, публікації та забезпечення зворотного зв'язку щодо результатів, зведень, тлумачень та заходів із вдосконалення;
- забезпечення того, щоб працівники мали можливість дати відгук про якість управління своїх безпосередніх керівників підрозділів;
- забезпечення належних умов навколишнього середовища, включаючи дотримання вимог з охорони здоров'я та безпеки;

- забезпечення того, щоб умови сприяли збалансованості праці та не шкодили особистому життю співробітників (наприклад, можливість адаптувати робочий час), а також звертати увагу на необхідність працювати неповний робочий день для осіб, які працюють за сумісництвом або в період вагітності жінок, або відпустки по батьківству чоловіків, щоб мати доступ до відповідної інформації і брати участь у відповідних організаційних питаннях та освіті;
- звертання особливої уваги на потреби соціально незахищених працівників і людей з обмеженими можливостями;
- надання адаптованої схеми і методів нагородження працівників нефінансовим чином (наприклад, шляхом планування та перегляду пільг для персоналу і підтримуючи соціальні, культурні та спортивні заходи, спрямовані на здоров'я людей і добробут).

Результати, яких досягає підприємство у компетентності, мотивації, задоволеності, сприйнятті та результативності роботи персоналу є двох типів: з одного боку, вимірювання сприйняття, де людей опитують безпосередньо (наприклад, анкети, опитування, фокус-групи, оцінку, інтерв'ю, консультації представників персоналу), з іншого боку, вимірювання результативності роботи, яке виконується власне організацією для моніторингу задоволення працівників та підвищення продуктивності.

Вимірювання сприйняття оцінює наскільки співробітники сприймають організацію як привабливе робоче місце і чи будуть вони мотивовані в своїй повсякденній роботі, щоб зробити все можливе для підприємства. Важливо систематично вимірювати сприйняття працівниками як самої організації, так і продуктів та послуг, які вона надає.

Результати, що стосуються загального сприйняття працівників включають такі характеристики: імідж та загальна продуктивність організації (для суспільства, громадян/клієнтів, інших зацікавлених сторін); залучення працівників до діяльності організації, процес прийняття рішень та їх обізнаність про місію, бачення і цінності; залучення працівників до діяльності з вдосконалення; усвідомлення працівниками можливих конфліктів інтересів та

важливості етичної поведінки; механізми консультацій і діалогу; соціальна відповідальність підприємства.

Результати, що стосуються сприйняття управління та системи управління містять такі аспекти: здатність вищого і середнього менеджменту організації спрямувати підприємство (наприклад, постановка цілей, виділення ресурсів, оцінка глобальної продуктивності організації, стратегії управління людськими ресурсами тощо) та обговорення з цього приводу; розробка і керування різними процесами організації; розподіл завдань та система оцінки працівників; масштаби і якість, за якими визнаються індивідуальні та командні зусилля; підхід підприємства до змін та інновацій.

Результати, що стосуються сприйняття умов праці охоплюють таке: робоча атмосфера (наприклад, як боротися із конфліктами, справлятися із незадоволеністю чи вирішувати кадрові проблеми, переслідування на робочому місці), культура організації (наприклад, заохочення, співпраця між департаментами та відділами і т.д.); підхід до соціальних проблем (наприклад, гнучкості робочого графіку, роботи й особистого життя, охорони здоров'я); забезпечення рівних можливостей, справедливого ставлення та поведінки в організації; облаштування робочого місця та екологічного середовища роботи; результати, що стосуються сприйняття кар'єри та підвищення кваліфікації; систематичний кар'єрний розвиток та підвищення професійних якостей; заохочення та розширення прав і можливостей; доступ до якісного навчання, реалізованого відповідно до стратегічних цілей організації.

Вимірювання результативності роботи складається із внутрішніх показників результативності роботи співробітників, які роблять можливим вимірювання досягнутих результатів підприємства щодо загальної поведінки співробітників, їх роботи, розвитку навичок, їх мотивації та рівня участі в організації. Такі результати, як правило, включають у себе внутрішні виміри поведінки працівників на практиці (наприклад, відпустка через хворобу, витік кадрів, кількість скарг на персонал, кількість пропозицій для інновацій тощо).

До результатів можна віднести таке: показники, що стосуються поведінки

співробітників (наприклад, кількість невиходів на роботу або час хвороби, плинність кадрів, кількість скарг, тривалість страйку); показники, що стосуються мотивації та залучення (наприклад, рівень реагування на опитування співробітників, кількість пропозицій для інновацій, участь у внутрішніх дискусійних групах); показники щодо особистої результативності (наприклад, результати оцінки працівників); рівень участі в діяльності з вдосконалення; рівень використання інформаційних та комунікаційних технологій; показники, що стосуються розвитку навичок (наприклад, участь та показники успішності у навчальній діяльності, ефективності навчальних бюджетів); показники, які характеризують здатність персоналу ефективно працювати з громадянами/клієнтами і реагувати на їх потреби (наприклад, кількість навчальних годин щодо управління взаємовідносинами з громадянами/клієнтами на одного співробітника, кількість скарг громадян/клієнтів на поведінку персоналу, вимірювання відношення персоналу до громадян/клієнтів тощо); кількість визнань як окремих осіб, так і команд; кількість повідомлених етичних проблем вибору (наприклад, можливі конфлікти інтересів); кількість добровільної участі у діяльності, пов'язаній із соціальною відповідальністю, якій сприяє організація.

Постійне формування персоналу підприємства потребує використання різних шляхів. Насамперед для успішного вирішення даного питання в часи змін у нашій державі ми керуємось чинними законодавчими актами, серед яких – Державна Стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року, яка затверджена постановою № 385 Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. [32].

Дана Державна Стратегія передбачає створення умов для продуктивної праці населення; запровадження навчання і профорієнтації для перепрофілювання та переорієнтації трудових кадрів залежно від потреб регіонального ринку праці; вивчення попиту щодо компетенції і кваліфікації працівників регіонального та місцевого ринку праці; розроблення програм професійно-технічного навчання, підготовки кадрів відповідно до потреб

регіонального ринку праці; удосконалення структури зайнятості населення шляхом підвищення якості робочої сили, розвитку її професійної мобільності; організація міжрегіональної та внутрішньорегіональної трудової міграції (насамперед маятникової) для підвищення рівня зайнятості населення працenaдлишкових територій.

Отже, враховуючи вищевказане, можемо зазначити, що стратегічними напрямками формування персоналу підприємств є:

- 1) прийом співробітників;
- 2) зустріч персоналу;
- 3) адаптація нових працівників;
- 4) заохочення персоналу;
- 5) здоров'я і безпека;
- 6) рівні можливості зайнятості;
- 7) стосунки між співпрацівниками.

Прийом співробітників включає роботу із пошуку та відбору кваліфікаційних кадрів з метою успішного розвитку діяльності підприємства, при цьому вони мають відповідати вимогам чинних посадових інструкцій, які підприємство розробило, виходячи зі своїх цілей та ідей. Загалом процес прийому можна поділити на етапи, а саме: прийняття заявки на пошук працівника від лінійного керівника; отримання детальної інформації щодо нового працівника і термінів його пошуку; пошук із використанням своєї бази даних, Інтернету, реклами в ЗМІ тощо; першочергового відбору, який може включати співбесіду телефоном, особисту співбесіду, оцінку і тестування співшукача, підготовку співшукача до співбесіди з лінійним керівником; перевірку рекомендацій; складання пропозиції про роботу та контроль виходу на роботу.

Зустріч персоналу передбачає ознайомлення його з питаннями підприємства та його безпосередніми обов'язками. Питання підприємства в даному випадку включають відомості про основну діяльність підприємства, про його цілі та перспективи.

Адаптація нових працівників полягає в ознайомленні нового працівника з правилами роботи на даному підприємстві чи в підрозділі, з його лінійним керівником, а також колегами.

Заохочення персоналу включає в себе інформацію про зміст мотивування працівника роботодавцем з метою росту ефективності роботи нового працівника, яке передбачає гарантовану основну й додаткову заробітну плату, а також соціальний пакет.

Здоров'я і безпека персоналу передбачає відсутність нещасних випадків на виробництві, виробничого травматизму, а також реалізацію програми зміцнення здоров'я працівників, пропаганду здорового способу життя і безпеки на робочому місці.

Рівні можливості зайнятості стосуються неможливої дискримінації працівників щодо віку і статті відповідно до чинного законодавства, відповідність діяльності підприємства чинному трудовому законодавству і його нормами.

Стосунки між співпрацівниками, тобто спілкування між ними, мають бути засновані на взаємоповазі, взаємодовірі, взаємодопомозі та взаємовиручці.

Отже, на основі досліджень аспектів стратегічних напрямів формування персоналу підприємства зазначимо, що в кадрових службах ряду різних підприємств чи організацій є низка напрямів діяльності, які спрямовані на формування персоналу підприємств. Так, відповідно до підсумків опитування порталу Training.ru «Тенденції в HR- 2013 [257].

Рейтинг пріоритетних завдань, що стосуються персоналу підприємств, за дослідженнями спеціалістів з кадрів та співробітників компаній провайдерів, дещо інший (таблиці 3.1, 3.2).

Спеціалісти по кадрам зауважують, що найважливішими завданнями підприємства в сфері роботи з персоналом є його навчання і розвиток, а також управління результативністю персоналу. Менш частішими завданнями кадрової служби підприємств є підбір та залучення персоналу, створення та зміни корпоративної культури та формування кадрового резерву. Менш важливими є

питання оцінки персоналу, оптимізації витрат та зниження плинності кадрів. Також іноді порушуються питання про необхідність більше залучати персонал та розвивати лідерство.

Таблиця 3.1

Рейтинг пріоритетних задач, що стосуються персоналу підприємств за дослідженнями спеціалістів з кадрів

Назва пріоритетного завдання	Місце в рейтингу
Навчання і розвиток персоналу	1
Управління результативністю персоналу	2
Підбір та залучення персоналу	3
Створення та зміни корпоративної культури	4
Формування кадрового резерву	5
Оцінка персоналу	6
Оптимізація витрат	7
Зниження плинності	8
Підвищення залучення персоналу	9
Розвиток лідерства	10

Джерело: адаптовано [257].

Співробітники компаній провайдерів зазначають у своїх дослідженнях, що управління результативністю персоналу підбір та залучення це основні завдання підприємств у їх кадрових службах. Наступні основні завдання – це підвищення залучення персоналу та оптимізація витрат. Розвиток лідерства і формування кадрового резерву для основної кількості підприємств є основними завданнями, а решта – другорядними, а саме: навчання і розвиток персоналу, створення та зміни корпоративної культури, впровадження сучасних технологій та автоматизація процесів кадрової служби. Хоча якраз останні, на нашу думку, є перспективними і, відповідно, результативними.

Таблиця 3.2

Рейтинг пріоритетних задач, що стосуються персоналу підприємств, за дослідженнями співробітників компаній провайдерів

Назва пріоритетної задачі	Місце в рейтингу
Управління результативністю персоналу	1
Підбір та залучення персоналу	2
Підвищення залучення персоналу	3
Оптимізація витрат	4
Розвиток лідерства	5
Формування кадрового резерву	6
Навчання і розвиток персоналу	7
Створення та зміни корпоративної культури	8
Впровадження сучасних технологій	9
	10

Джерело: адаптовано [257].

Вивчаючи питання діяльності персоналу на спиртових підприємствах та аспекти підвищення результативності такої діяльності, звернемо увагу на соціальну відповідальність, яка існує на підприємствах і в світі загалом.

Досліджуючи питання соціальної відповідальності та вивчаючи світовий досвід її використання на підприємствах, можемо зазначити, що дане питання має декілька шляхів вирішення. Розвиток соціальної відповідальності на підприємствах тут має інший шлях розвитку, а саме – розвиток соціального підприємництва (рис. 3.1).

Отже, для накопичення соціальної відповідальності в сумісництві необхідно посилити соціальну відповідальність бізнесу та більш заохотити до неї підприємців. Світовий досвід свідчить, що соціальна відповідальність є сукупністю заходів та критеріїв щодо її визначення, а саме – добросовісна сплата податків, дотримання чинного законодавства, виробництво якісної

продукції, реалізація корпоративних програм підвищення фаховості працівників, охорони їх здоров'я, морального стимулювання, реалізація спонсорських проектів, позитивне формування суспільної думки про фірму, організацію тощо.



Рис. 3.1. Напрями соціального підприємництва в світі

У процесі аналізу діяльності кадрових служб підприємств стосовно пріоритетів розвитку персоналу було встановлено їх невідповідність принципам стратегічної спрямованості управління. Зважаючи на те, що реалізація інтелектуального потенціалу працівників значною мірою залежить від їх вмотивованості до виконання виробничих завдань, а вона, в свою чергу, від розуміння працівниками своєї цінності для підприємства, було доведено, що відправним пунктом системи розвитку персоналу для підвищення ефективності його використання має бути реалізація керівниками спиртопродуктових підприємств принципів соціальної відповідальності, які мають втілюватися у конкретних заходах з активізації і підтримки ініціативності працівників до саморозвитку (рис.3.2).



Рис. 3.2. Шляхи удосконалення роботи з персоналом підприємств згідно з принципами соціальної відповідальності

Для належного розвитку соціальної відповідальності на підприємствах України необхідно зробити деякі зміни в чинному законодавстві, а саме – вирішення питання щодо надання пільг фірмам покласти на зацікавлені інстанції; зробити обов'язковими стимулюючі заходи щодо забезпечення соціальної відповідальності на діючих підприємствах; відпрацювати процедуру стимулювання комерційних установ до участі в соціальних проектах, зробити це прозорим і доступним; розробити дії щодо посилення конкурентних засад у наданні пільг підприємствам, які являються реалізаторами дій щодо соціальної відповідальності. Також необхідно звернути особливу увагу на обмеження розвитку соціальної відповідальності у суспільстві, у т.ч. на підприємствах спиртової галузі, маємо на увазі відсутність законодавчого підґрунтя щодо благодійності; відсутність інформації про наявність благодійних заходів та проектів; часткова відсутність досвіду та успішних прикладів із соціального

підприємництва, відсутність професійних спеціалістів, які б професійно займалися вирішенням даної проблеми у регіонах та на державному рівні тощо.

Для досягнення соціального результату підприємства повинні вжити ряд заходів: ведучи свою основну діяльність спрямовувати частину прибутків на підтримку соціальної місії неприбуткових організацій; інноваційно вирішувати проблеми, які реально поліпшать соціальний стан населення; розширюючи свою діяльність, вони повинні збільшувати свій штат працівників, тим самим пасивно діяти на рівень безробіття в регіоні.

Отже можемо зазначити, що розвиток соціальної відповідальності на підприємствах є важливим, оскільки є головним джерелом одержання благодійної допомоги. Також соціальна відповідальність є корисною для підприємства, держави, суспільства, а тому її розвиток є не менш важливим ніж сплата податків та відрахування на соціальні потреби.

Підбір і формування кадрів є проблемою, що вимагає удосконалення. За межами нашої держави це питання також ще не вирішено на належному рівні (особливо в Італії, Франції, тобто в таких цивілізованих європейських країнах, де корумпованість та бюрократизм ще спостерігається) [129].

Отже, формування персоналу підприємства має відповідати загальній стратегії діяльності підприємства, включати цілий ряд етапів, а також може розвиватися на підприємствах по-різному, але відповідно до чинного законодавства і виконання поставлених конкретних цілей підприємства.

3.2. Перспективи розвитку персоналу спиртових підприємств

Перспективи розвитку персоналу спиртових підприємств можна розглядати в декількох напрямках: як при повному фінансуванні підприємством, так і при самофінансуванні персоналом, а також і при змішаному фінансуванні. Зауважимо, що в час постійних змін реалізувати завдання можливо через

фінансування підприємством при наявності в нього достатнього рівня прибутку.

Прибуток підприємства в спиртовій промисловості залежить від показника собівартості продукції. Даний показник є одним із критеріїв ефективності роботи підприємства, що відображає його витрати і дає змогу визначити прибутки [134].

За останнє десятиріччя фінансування деяких спиртових заводів в Україні здійснювалось з боку держави згідно з реалізацією Програми розвитку спиртової галузі, а саме – перепрофілювання підприємств на виробництво ВКД, згідно з Кіотським договором. Незважаючи на це, фіскальна політика держави мала негативний вплив на фінансовий стан даних підприємств [133].

Отже, розвиток персоналу спиртових підприємств можна прогнозувати, виходячи з можливостей їх фактичної діяльності. Для цього, на основі показників досліджуваних підприємств (Додаток В 10), зробимо відповідні розрахунки (побудова множинних рівнянь регресії на мікроекономічному рівні для шести підприємств спиртової промисловості), проаналізуємо їх і обов'язково зробимо висновки та пропозиції (Додатки Л).

Перевіривши за допомогою методу статистичних рівнянь залежностей чинникових ознак $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6, x_7, x_8, x_{25}, x_{26}$ на наявність лінійного функціонального зв'язку з результативною ознакою y_1 , для кожного з шести досліджуваних підприємств визначено чинники, вплив яких на прибуток підприємства є суттєвим.

По-перше, визначимо вплив на прибутковість підприємства чисельності працюючих. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству найкращою функцією є гіперболічна обернена залежність, але також відібраною може бути лінійна обернена

функція (коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,773) разом з п'ятьма функціями.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському, Уладівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Овечацькому підприємству найкращою функцією є гіпербола, але відбраною може бути і лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,85, коефіцієнт стійкості зв'язку – 1,642), окрім неї відібраними можуть бути ще 5 функцій.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-друге, визначимо вплив на прибутковість підприємства фондоозброєності працівників. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству відібраними функціями є логічна пряма залежність, лінійна функція не може бути відібрана.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Овечацькому підприємству найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,83, коефіцієнт стійкості зв'язку – 1,642), окрім неї відібраними можуть бути ще 6 функцій.

По Уладівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-третє, визначимо вплив на прибутковість підприємства рентабельності продукції. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій

(гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметри залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції 1, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,915), окрім неї відібраними можуть бути ще 5 функцій.

По Борщівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Кобиловолоцькому спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,68), окрім неї відібраними можуть бути ще 4 функції..

По Немирівському спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,766), окрім неї відібраною може бути ще одна функція.

По Овечацькому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,65), окрім неї відібраними можуть бути ще 7 функцій.

По Уладівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,766), окрім неї відібраною може бути ще одна функція.

По-четверте, визначимо вплив на прибутковість підприємства рівня середньомісячної заробітної плати одного працівника. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,718), але відібраними можуть бути ще дві функції.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Овечацькому спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,84, коефіцієнт стійкості зв'язку – 1,657), окрім неї відібраними можуть бути ще 6 функцій.

По Уладівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-п'яте, визначимо вплив на прибутковість підприємства продуктивності праці. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству відібраними функціями є логічна пряма залежність, лінійна функція не може бути відібрана.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Овечацькому спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,9, коефіцієнт стійкості зв'язку – 1,498), окрім неї відібраними можуть бути ще 6 функцій.

По Уладівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-шосте, визначимо вплив на прибутковість підприємства обсягу товарної продукції. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству відібраними функціями є логічна пряма залежність, лінійна функція не може бути відібрана.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Овечацькому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції $-0,88$, коефіцієнт стійкості зв'язку $-1,529$), окрім неї відібраними можуть бути ще 6 функцій.

По Уладівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-сьоме, визначимо вплив на прибутковість підприємства собівартість продукції. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству відібраними функціями є логічна пряма залежність, лінійна функція не може бути відібрана.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Овечацькому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції $-0,87$, коефіцієнт стійкості зв'язку $-1,555$), окрім неї відібраними можуть бути ще 6 функцій.

По Уладівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-восьме, визначимо вплив на прибутковість підприємства фонду оплати праці. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству відібраними функціями є логічна пряма залежність, лінійна функція не може бути відібрана.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському, Уладівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Овечацькому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,8, коефіцієнт стійкості зв'язку – 1,728), окрім неї відібраними можуть бути ще 6 функцій.

По Уладівському спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-дев'яте, визначимо вплив на прибутковість підприємства фонду робочого часу. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

Так, по Довжоцькому підприємству найкращою функцією є гіпербола, але може бути відібрана і лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,731) разом з п'ятьма функціями.

По Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському, Уладівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Овечацькому підприємству найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,85, коефіцієнт стійкості зв'язку – 1,639), але можуть бути відібрані ще 6 функцій.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

По-десяте, визначимо вплив на прибутковість підприємства середньомісячне відпрацювання 1 робітником. Для цього проаналізуємо рівні залежностей функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції), а також індекси параметри залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому, Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському, Овечацькому, Уладівському спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

Загалом середня по підприємствам, тобто у спиртовій галузі Поділля, незважаючи на те, що найкращою функцією є парабола, лінійна функція відібрана бути не може.

Визначимо вплив окремих чинникових ознак на результативну, за методом Кулинича, виявимо лінійний одночинниковий зв'язок, побудуємо множинне рівняння регресії, використаємо значення t -статистики для відібраних чинникових ознак, проаналізуємо результати дисперсійного аналізу (Додатків Л) на досліджуваних підприємствах та середньогалузеву по регіону.

По-перше, на Довжоцькому заводі сукупність факторів x_1 та x_3 є значущою з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_1 = 6977,349 - 33,5863x_1 + 345,1437x_3.$$

Рівняння регресії є значимим, оскільки $120,3997 > 0,001365$ (значне перевищення F -критерія над його критичним значенням), а також $R^2 = 0,9877$.

Дві розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку, оскільки їх значення t -критерію перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 10%.

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових:

- 1) зростання чисельності працюючих на 1 особу призведе до скорочення прибутку на 33,59 грн.;
- 2) зростання рентабельності продукції на 1% призведе до зростання прибутку на 345,14 грн.

У результаті проведеного відбору чинникових ознак по Борщівському спиртовому підприємству лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою та чинниковими не можливий.

По Кобиловолоцькому спиртовому підприємству в результаті проведеного відбору чинникових ознак лінійний одночинниковий зв'язок між результативною ознакою та чинниковими дає можливість до створення наступного рівняння з використанням показника рентабельності продукції:

$$Y_1 = 356,5845 + 60,5496x_3.$$

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових – зростання рентабельності продукції на 1% призведе до зростання прибутку на 60,55 грн..

По Немирівському спиртовому підприємству фактор рентабельності продукції є значущим з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_1 = 617,7945 + 630,2515x_3.$$

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових – зростання рентабельності продукції на 1% призведе до скорочення прибутку на 630,25 грн.

По Овечацькому підприємству сукупність факторів рентабельності продукції та продуктивності праці є значущою з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_1 = -598,513 + 339,2588x_3 + 1,803921x_5.$$

Рівняння регресії є значимим, оскільки $28,83766 \gg 0,010994$ (значне перевищення F -критерію над його критичним значенням), а також $R^2=0,951$. Дві розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку, оскільки їх значення t -критерію перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 10%.

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових:

- 1) зростання рентабельності продукції на 1% призведе до зростання прибутку на 339,26 грн.;
- 2) зростання продуктивності праці на 1 тис.грн./особу призведе до зростання прибутку на 1,80 грн.

По Уладівському спиртовому підприємству в результаті проведеного відбору чинникових ознак, за методом Кулинича, лінійний одночинниковий зв'язок між результативною ознакою не можливий для усіх чинникових.

Загалом середній по підприємствам досліджуваних областей, тобто у спиртовій галузі Поділля, фактор рентабельності продукції є значущим з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_1 = 222,07 + 342,3798x_3.$$

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових – зростання рентабельності продукції на 1% призведе до зростання прибутку на 342,38 грн.

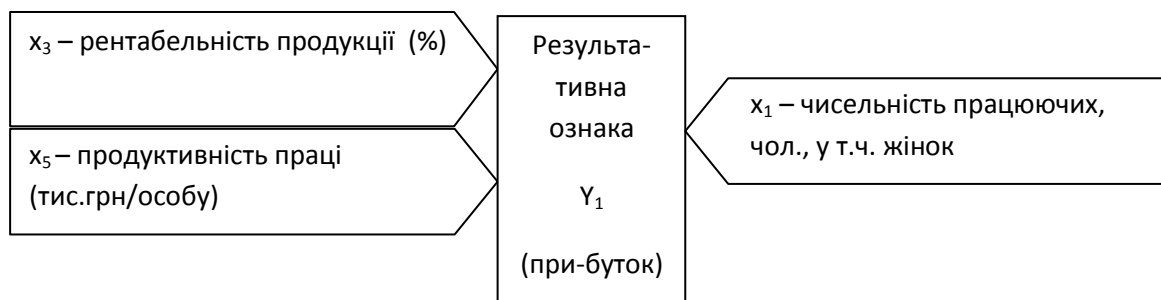
Розрахуємо коефіцієнти еластичності для аналізованих показників:

$$\checkmark \quad E_3 = b_{x_3} \cdot \frac{\overline{x_3}}{\overline{Y_1}} = 342,3798 \cdot \frac{4,989}{1930,16} = 0,885.$$

Це означає, що при зростанні рентабельності продукції на 1% прибуток зросте на 0,885%.

Провівши відповідні розрахунки по всім підприємствам, а також усереднений показник по галузі, ми їх згрупували в табл. 3.3.

Гіпотеза. Підсумкові (галузеві) моделі для Y_1 будуть складатись з наступних результативних та чинникових ознак:



Виявлено пряму лінійну залежність

Виявлено обернену лінійну залежність

Перевірка гіпотези. На рівні галузі у множинній регресійній моделі на прибуток достатньо відчутний позитивний лінійний вплив чинить рентабельність продукції (x_3).

Проте показник має потенціал впливу на прибуток, оскільки виявлено їх вплив на мікроекономічному рівні – позитивний. Умови, за яких можна посилити позитивний вплив показника x_5 та нівелювати негативний вплив показника x_1 , наступні: збільшення виробництва продукції; зменшення чисельності працюючих; збільшення продуктивності праці.

Побудовані множинні рівняння по окремим підприємствам і їх середня надані в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Результати побудови множинних рівнянь регресії для окремих підприємств і на рівні галузі

Підприємство	Моделі для Y_1
Довжоцький СЗ	$Y_1 = 6977,349 - 33,5863x_1 + 345,1437x_3$
Овечацький СЗ	$Y_1 = -598,513 + 339,2588x_3 + 1,803921x_5$
Кобилівський СЗ	$Y_1 = 356,5845 + 60,5496x_3$
Уладівський СЗ	Множинне рівняння регресії для Y_1 побудувати не вдалося
Борщівський СЗ	Множинне рівняння регресії для Y_1 побудувати не вдалося
Немирівський СЗ	$Y_1 = 617,7945 + 630,2515x_3$
Галузь	$Y_1 = 222,07 + 342,3798x_3$

Проводячи дослідження, а також вивчаючи зарубіжний та вітчизняний досвід розвитку персоналу на підприємствах різних форм власності і різних підпорядкувань, можемо стверджувати, що процес розвитку персоналу є багатогранним процесом, який задіює значну кількість фахівців і часу. Цей процес на даний період часу є дуже актуальним, тому що кадри вирішують майже все і тому інвестиції в кадровий потенціал будь-якого підприємства є процесом не тільки тривалим, але й прибутковим.

Отже, проводячи стратегічну політику розвитку персоналу на підприємстві, ми обов'язково повинні врахувати всі можливості, перспективи даного підприємства, а також потенційні можливості працівників усіх підрозділів і загалом усього підприємства, тому що жодне підприємство не досягне поставлених завдань без ефективного управління його персоналом. Для цього ми повинні залучити сучасні технології управління і використання персоналу [38].

Увесь процес розвитку персоналу підприємства включає ряд етапів кожний з яких має свою ціль, направленість. Основні етапи включають наступні дії:

визначення основних і допоміжних цілей розробки і впровадження моделі розвитку персоналу спиртового підприємства з врахуванням цілей та стратегій підприємств;

аналіз діючої системи розвитку персоналу підприємства; розгляд системи навчання працівників на підприємстві;

обміркування кар'єрного росту працівників підприємства;

дослідження перекваліфікації працівників;

розробку моделі розвитку персоналу підприємства;

впровадження моделі розвитку персоналу підприємства;

обговорення результатів розвитку персоналу підприємства;

періодична перенаправленість моделі розвитку персоналу.

Дані етапи ми демонструємо на рис. 3.3.



Рис. 3.3. Етапи впровадження моделі розвитку персоналу спиртового підприємства

Джерело: розробка автора.

Також для успішного розвитку персоналу необхідно враховувати його державне регулювання або розвиток персоналу підприємства здійснювати з використанням державних форм і методів, враховувати процеси підготовки кадрів для потреб народного господарства, весь період його трудової діяльності. Враховуючи сучасні тенденції щодо впливу людського капіталу на ефективність діяльності кожного підприємства, розроблено науково-методичні рекомендації з формування стратегії розвитку персоналу (рис. 3.4), що схематично зображено з послідовністю дій та їх сутністю, що може зацікавити не тільки спеціалістів по кадрах, а весь керівний склад підприємства, галузі тощо.

Усі ці дії спрямовані на зростання ефективності використання персоналу спиртового підприємства та збільшення рівня прибутковості даного виробництва.



Рис. 3.4. Формування стратегії розвитку персоналу підприємства

Джерело: розробка автора.

О.І. Драган висвітлюючи сучасні технології управління і використання персоналу [38], зазначає, що дані технології можна поділити на три складові, а саме на:

- 1) економія часу, ресурсів та коштів;
- 2) безпека, захист і навчання персоналу;
- 3) нові ідеї, інноваційні та нетрадиційні методи.

Незважаючи на всі переваги та недоліки сучасних технологій управління і використання персоналу, основною їх метою є розвиток персоналу, а саме – якість персоналу, ставлення до праці, тобто його професіоналізм та творчість у роботі.

Для цього необхідно, щоб інноваційна політика підприємства була спрямована на створення умов для підвищення ролі людського фактора, стимулювання мотивації до інноваційної діяльності, що забезпечить розвиток персоналу, підвищення його професіоналізму, вміння вирішувати інноваційні проблеми, посилить інтерес колективу до інновацій, підвищить рівень креативності інноваційних рішень [112].

Розробка стратегії розвитку персоналу підприємства має обов'язково враховувати особливості організаційної структури підприємства, рівень розподілу повноважень і відповідальності. Останні, в свою чергу, визначають коло посадових обов'язків управлінських працівників, які мають бути основою формування системи стимулювання розвитку професійних компетенцій.

Очевидно, що зміна стратегічних орієнтирів змінює склад виробничих та управлінських завдань, а це має передбачати і необхідні організаційні зміни в організаційній структурі, розподілі функціональних обов'язків, делегуванні повноважень тощо. Тому в роботі сформовано науково-методичні рекомендації для організаційно-функціонального забезпечення реалізації системи розвитку персоналу. Запропоновано створити службу сучасних технологій управління та розвитку персоналу, розроблено методичне забезпечення процесів обстеження рівня розвитку персоналу спиртопродуктового підприємства загалом та його структурних підрозділів зокрема. Результати такого обстеження слугуватимуть

для розробки стратегії розвитку персоналу підприємства, складовими якої є розвиток компетенцій персоналу, знань та вмінь, адаптаційних здібностей, позитивне сприйняття мотиваційних впливів.

Удосконалення діючої стратегії розвитку персоналу підприємства

1. Модернізація організаційної структури підприємства

1.1. Організаційну структуру сучасного підприємства необхідно принципово переробити у відповідності до умов сьогодення. Особливу увагу звернути на підвищення гнучкості та розвитку ринкових структур.

1.2. Розширити маркетингові дослідження з врахуванням життєвих циклів виробництва, зростання рівня та удосконалення технологій виробництва.

1.3. Забезпечити перехід від оперативного до стратегічного управління.

1.4. Чітко визначити спільну мету діяльності підприємства.

1.5. Запровадити політику збереження кадрового потенціалу з врахуванням системи мотивації працівників.

1.6. Окреслити загальну стратегію розвитку підприємства враховуючи корегуючи фінансову політику в напрямку покращення фінансового стану підприємства.

1.7. Сформувати і затвердити організаційну культуру підприємства з врахуванням використання всіх ланок управління, яка буде направлена на досягнення стратегічних цілей підприємства.

1.8. Розширити напрями маркетингових досліджень до пошуку нових ринків збуту з врахуванням дії web-сайту підприємства в мережі Інтернет.

1.9. Організувати дієву рекламу, з врахуванням динаміки змін у зовнішньому середовищі, що би спонукало до адаптації підприємства до цих змін.

1.10. Ввести в обов'язки маркетингової служби визначення чисельності організацій-конкурентів, ємність ринку, масштаби рекламної діяльності.

2. Удосконалення діючої системи оцінки персоналу на підприємстві.

2.1. Впровадження нових методик оцінювання персоналу з врахуванням всіх основних особливостей підприємства.

2.2. Систематизувати проведення оцінки персоналу підприємства з умовою підвищення їх ефективності.

2.3. Проводити синергетичний аналіз оцінки персоналу в динаміці.

2.4. Використовувати в діяльності підприємства висновки та зауваження синергетичного аналізу оцінки персоналу.

3. Впровадження гнучкого механізму реалізації стратегії розвитку персоналу підприємства.

3.1. Перепідготовка кадрів в зв'язку з введенням в експлуатацію новітніх технологій виробництва продукції.

3.2. Проведення тренінгів для всіх категорій персоналу з врахуванням виробничої необхідності.

3.3. Навчання без відриву від виробництва структурних керівників, фахівців, робітників, які задіяні на диверсифікованих ділянках виробництва.

3.4. Впровадження мотиваційного механізму поетапного розвитку персоналу підприємства.

3.5. Застосування різнопланової перекваліфікації кадрів підприємства з метою поширення досвіду ефективного використання праці сімейних династій.

3.6. Використання основ новаторства на підприємстві, тобто передача досвіду з покоління в покоління з метою запобігання не бажаних помилок і підвищення продуктивності праці.

3.7. Впровадження роботи служби сучасних технологій управління та розвитку персоналу підприємства.

Розроблену нами систему розвитку персоналу підприємства подано на рис.3.20. Вона побудована з урахуванням організаційної ієрархії, тобто є структурованою за рівнями управління, містить виявлення ознак впливу на стан розвитку персоналу підприємства з урахуванням його базової стратегії та втілюється у кадровій політиці і стратегії підприємства. Вона враховує також і відмінності у структурі мотивацій окремих категорій працівників (їх мотиваційних перевагах) та опирається на принципи соціальної відповідальності, що посилюватиме мотивацію працівників до роботи на

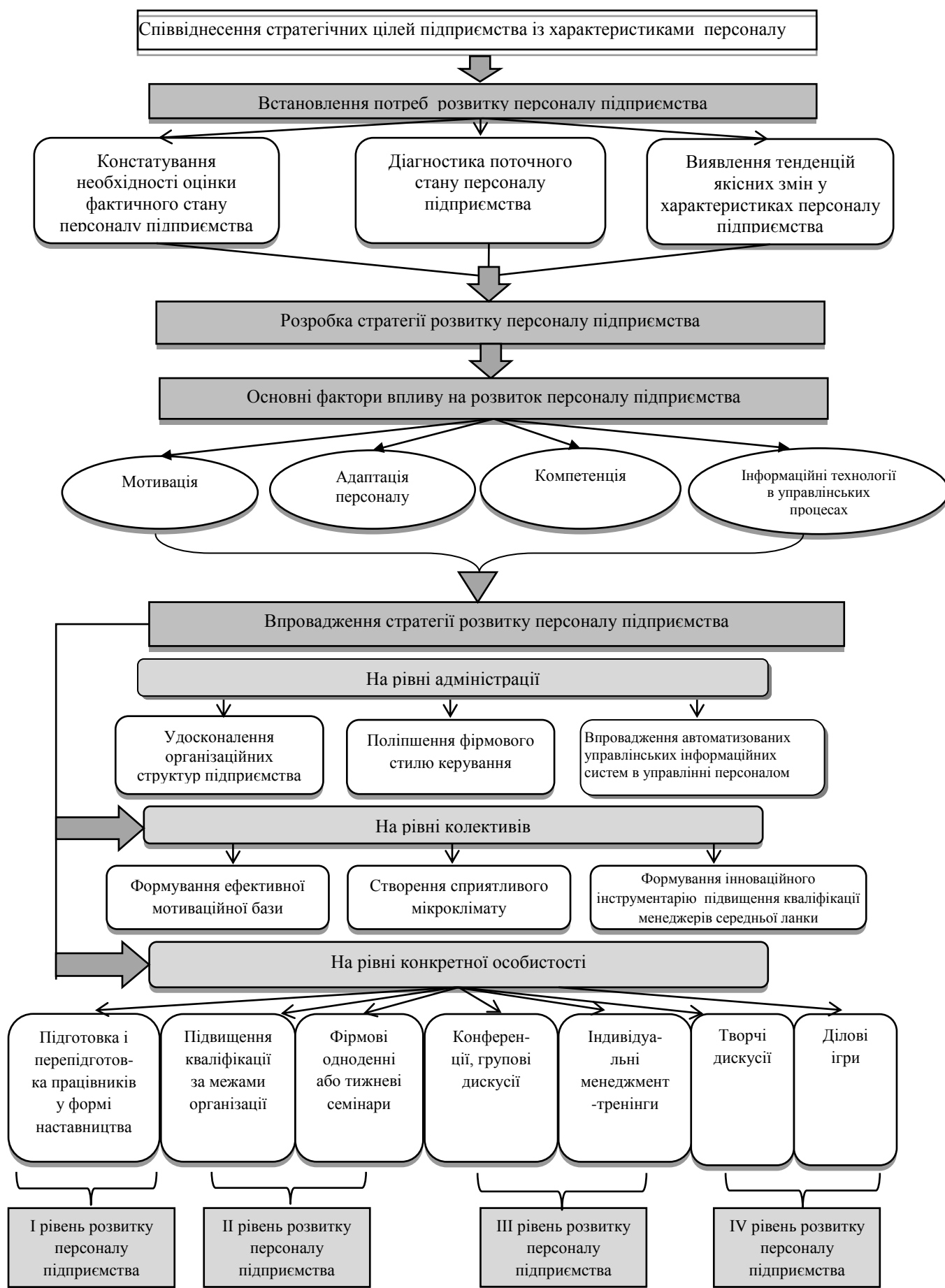


Рис.3.5. Система розвитку персоналу підприємства з урахуванням стратегічних цілей та організаційної ієрархії

підприємстві, його лояльність до підприємства. Її впровадження створює умови для виявлення потреб у розвитку персоналу на всіх ділянках, у всіх цехах і відділах підприємства за основними факторами впливу, що відображатиметься у стратегії розвитку персоналу. В підсумку це сприятиме зростанню вмотивованості працівників підприємства до саморозвитку і зростанню їх конкурентоспроможності на ринку праці. Використання цієї системи розвитку персоналу дасть змогу підвищити зацікавленість працівників у розвитку їх професійних компетентностей і, відповідно, забезпечуватиме кращу результативність їх праці та поліпшення показників діяльності власне підприємства.

3.3. Прогнозування рівня продуктивності праці та інноваційні напрямки підвищення ефективності використання персоналу підприємства

Розвиток підприємства, галузі, суспільства неможливий без майбутнього, а тому його потрібно передбачити. Як стверджують науковці, «Суспільне життя неможливе без передбачення майбутнього, без прогнозування перспектив розвитку. Економічні прогнози необхідні для визначення шляхів розвитку суспільства й економічних ресурсів, що забезпечують його досягнення, для виявлення найбільш імовірних і економічно ефективних варіантів довгострокових, середньострокових і поточних планів, обґрунтування основних напрямків економічної і технічної політики, передбачення наслідків прийнятих рішень і здійснюваних у даний момент заходів. В умовах науково-технічного прогресу й удосконалення економічної системи держави, прогнозування стає одним з вирішальних наукових факторів формування стратегії і тактики суспільного розвитку».

Прогнозування охоплює декілька основних понять – це прогноз чи прогнозування. Прогноз – це науково обґрунтоване, ймовірне судження про можливі стани об'єкта в майбутньому, про альтернативні шляхи і терміни його

здійснення, а процес розробки прогнозів складає таке поняття, як «прогнозування». Тобто, прогнозування – це специфічний вид пізнавальної діяльності, що припускає дослідження ще не існуючого об'єкта. Прогнозування також є процесом формування прогнозу про розвиток об'єкта на основі вивчення тенденцій його розвитку. Хід прогнозування може здійснюватися поетапно.

На сьогодні на підприємствах спиртової промисловості застосовуються три способи прогнозування, що взаємно доповнюють один одного:

- експертний (ґрунтується на попередньому зборі інформації (анкетування, інтерв'ювання, опитування) та її обробці, а також на судженнях експертів щодо поставленої задачі);

- екстраполяції (вивчення попереднього розвитку об'єкта і перенесення закономірностей його розвитку в минулому і сьогоденні на майбутнє);

- моделювання (дослідження пошукових і нормативних моделей прогнозованого об'єкта щодо очікуваних чи намічених змін у його стані).

Сучасні умови господарювання вимагають від фахівців обов'язкового застосування системного підходу до прогнозування розвитку економічних об'єктів. Системний підхід разом із системною парадигмою пропонує процедуру планування, оцінки й реалізації розв'язків задач в спиртовій галузі. Ефективність системного підходу залежить від характеру застосовуваних загальносистемних закономірностей, що встановлюють зв'язок між системними параметрами. Поширення системного підходу зумовлено кризою елементаризму і механіцизму у зв'язку з ускладненням поставлених завдань. Системний підхід конкретизує зв'язок між факторами впливу і результатом поставленого завдання. Не стає винятком і методика прогнозування показників ефективності використання персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу Подільського регіону.

Виходячи з питання продуктивності праці, велике значення мають знаходження та використання шляхів підвищення продуктивності праці в переробній сфері АПК. Питання продуктивності праці тісно пов'язані з

заробітною платою, яка зараз набула особливо важливого значення. Причиною цієї проблеми стали бартерні операції, взаємозаліки, а особливо реалізація продукції без попередньої оплати [118].

Зважаючи на нижчі темпи зростання продуктивності праці на підприємствах порівняно з темпом зростання рівня середньої заробітної плати, констатовано потребу прогнозувати рівень продуктивності праці з урахуванням впливу опосередкованих чинників на стан використання персоналу, зокрема – рівня заробітної плати і фондоозброєності. Аргументовано, що динаміка факторів впливу на рівень продуктивності праці персоналу досліджуваних підприємств відрізняється нестационарним характером, тому для їх прогнозування в дисертації використано трендові моделі, що дають можливість врахувати тенденції всіх процесів у фінансово-господарській діяльності даних підприємств як у плані загально-державних, так і галузевих особливостей.

Використання даних моделей є коректним за умов зміни прогнозних показників у зоні їх імовірного інтервалу. Саме трендові моделі визначають загальний напрям розвитку, головну тенденцію (тренд) часових рядів (рядів динаміки). Для отримання прогнозів застосовано трендові моделі типу

$$Y = A \times \text{Ln}(x) \pm B \quad (3.2)$$

Використовуючи первинну інформацію про динаміку зміни рівнів факторних ознак, побудовано трендові моделі (табл.3.4). Вони мають неоднаковий зміст і є результатом урахування змін усіх факторних ознак.

Таблиця 3.4

Трендові моделі зміни факторних ознак

Підприємства	Середня зарплата, грн.	Фондоозброєність
Довжоцький	$y = 602,91\text{Ln}(x) + 12,46$	$y = 5,5862\text{Ln}(x) + 14,337$
Кобиліволоцький	$y = 1124,3\text{Ln}(x) - 581,56$	$y = 3,0278\text{Ln}(x) + 14,17$
Овечацький	$y = 1106,2\text{Ln}(x) - 361,07$	$y = -0,0157\text{Ln}(x) + 19,843$

Використання трендових моделей дало змогу спрогнозувати тенденції факторів рівня заробітної плати та фондоозброєності на перспективу до 2020 р. та змодельовати результати зміни рівня продуктивності праці на підприємствах спиртопродуктового комплексу регіону (табл. 3.5). Це дозволить фахівцям кадрових служб підприємств отримувати більш достовірну інформацію про вплив змін умов діяльності працівників на результативність їх праці. Зазначено, що використання інформаційних технологій для розрахунку показників за розробленою системою прогнозування дасть змогу суттєво прискорити опрацювання статистичного матеріалу і підвищити рівень обґрунтованості заходів із розвитку персоналу.

Таблиця 3.5

Прогнози зміни показників на підприємствах спиртової промисловості
Подільського регіону (грн.)

Спиртові заводи	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Прогнозовані рівні середньої заробітної плати					
Довжоцький	3103,57	3245,17	3484,08	3520,63	3755,09
Кобилівський	3385,53	3463,10	3535,66	3603,82	3668,08
Овечацький	2558,26	2634,58	2705,97	2773,03	2836,26
Прогнозовані рівні фондоозброєності					
Довжоцький	41,08	41,46	41,83	42,16	42,48
Кобилівський	36,16	36,37	36,56	36,75	36,92
Овечацький	20,80	20,84	20,86	20,88	20,90
Прогнозовані рівні продуктивності праці					
Довжоцький	420,74	427,32	433,47	439,25	444,69
Кобилівський	529,76	543,26	555,90	567,77	578,96
Овечацький	460,31	473,21	485,28	496,61	507,29

Враховуючи недостатній рівень тенденцій росту продуктивності праці в спиртовій галузі порівняно з темпом росту рівня середньої заробітної плати працівників цієї галузі, виникла актуальна необхідність у прогнозуванні рівня продуктивності праці в даному регіоні, враховуючи незалежні фактори впливу. Перевіривши за допомогою методу статистичних рівнянь залежностей чинникових ознак $X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}, X_{13}, X_{14}, X_{15}, X_{16}, X_{17}, X_{18}, X_{19}, X_{20}, X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{24}$ (Додатки М) наявність лінійного функціонального зв'язку з результативною

ознакою Y_2 , для кожного з шести досліджуваних підприємств визначено чинники, вплив яких на продуктивність праці підприємства є суттєвим.

По-перше, визначимо вплив стабільності персоналу на продуктивність праці на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є парабола, але також відібраною може бути лінійна обернена функція (коефіцієнт кореляції – 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,765) разом із двома функціями.

По Довжоцькому спиртовому підприємству найкращою функцією є гіперболічна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,92, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,659), але також відібраною може бути логічна функція. Лінійна функція не може бути відібрана.

По Кобиловолоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіперболічна пряма залежність, але також відібраною може бути лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,785).

По Овечацькому, Уладівському спиртових заводах та в середньому у галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-друге, визначимо вплив на продуктивність праці стабільність кадрів на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,67) разом з двома функціями.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,878), можуть бути відібрані ще 4 функції.

По Кобилівському, Овечацькому, Уладівському спиртових заводах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-третє, визначимо вплив на продуктивність праці співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,67) разом з п'ятьма функціями.

По Кобилівському, Немирівському, Овечацькому, Уладівському спиртових заводах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-четверте, визначимо вплив на продуктивність праці співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є гіпербола, але також відібраною може бути лінійна обернена функція (коефіцієнт кореляції – 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,865) разом із двома функціями.

По Кобиловолоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,666), можуть бути відібрані ще 2 функції.

Хоча найкращою функцією є логічна пряма залежність, по Уладівському спиртовому заводу функція не може бути відібрана. По Овечацькому спиртовому заводу та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-п'яте, визначимо вплив на продуктивність праці співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,67) разом зі ще однією функцією.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є логічна пряма залежність, але також відібраною може бути лінійна пряма функція (коефіцієнт кореляції – 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,759) разом з трьома функціями.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але відібрана може бути і лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,789) разом з трьома функціями.

По Овечацькому спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але відібраною може бути лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,701) разом ще з двома функціями.

По Кобиловолоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Уладівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але відібраною може бути лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,699) разом із ще двома функціями.

У середньому по галузі регіону найкращою функцією є гіпербола, але відібрана може бути і лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,687) разом зі ще однією функцією.

По-шосте, визначимо вплив на продуктивність праці рівня дисципліни на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,808), можуть бути відібрані ще 4 функції.

По Кобиловолоцькому спиртовому підприємству найкращою функцією є логічна пряма залежність. Лінійна функція не може бути відібрана.

По Борщівському, Немирівському, Овечацькому, Уладівському спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-сьоме, визначимо вплив на продуктивність праці приросту персоналу за рахунок екстенсивних факторів на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому, Кобиловолоцькому, Овечацькому спиртових підприємствах функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,867) разом з трьома функціями.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але відібрана може бути і лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,885).

По Уладівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,92, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,66) разом із ще двома функціями.

У середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-восьме, визначимо вплив на продуктивність праці приросту персоналу за рахунок інтенсивних факторів на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є гіпербола, але також відбраною може бути лінійна пряма функція (коефіцієнт кореляції – 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,759) разом з п'ятьма функціями.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але відібрана може бути і лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,874).

По Овечацькому спиртовому заводу найкращою функцією є обернена парабола. Лінійна функція не може бути відібрана.

По Кобиловолоцькому, Уладівському спиртових заводах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-дев'яте, визначимо вплив на продуктивність праці приросту персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма функція (коефіцієнт кореляції – 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,7) разом із п'ятьма функціями.

У середньому по галузі регіону найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,688).

По Кобилівському, Немирівському, Овечацькому, Уладівському спиртпідприємствах функція не може бути відібрана.

По-десяте, визначимо вплив на продуктивність праці частки приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,671), може бути відібрана ще одна функція.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є парабола, але також відбраною може бути лінійна пряма функція (коефіцієнт кореляції – 0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,66) разом із двома функціями.

По Овечацькому спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна пряма залежність (коефіцієнт кореляції – 0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,671).

По Кобиловолоцькому, Немирівському, Уладівському спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-одинадцяте, визначимо вплив на продуктивність праці частки приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є парабола, але також відбраною може бути лінійна обернена функція (коефіцієнт кореляції – 0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,66) разом із двома функціями.

По Кобиловолоцькому, Немирівському, Овечацькому, Уладівському спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-дванадцяте, визначимо вплив на продуктивність праці коефіцієнта обігу за прийомом на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому спиртовому підприємству функція не може бути відібрана.

По Борщівському спиртовому підприємству найкращою функцією є лінійна обернена функція (коефіцієнт кореляції – 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,742) разом з п'ятьма функціями.

По Кобиловолоцькому, Немирівському, Овечацькому спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По Уладівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,725) разом ще з однією функцією.

По-тринадцяте, визначимо вплив на продуктивність праці коефіцієнта обігу за звільненням на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому, Борщівському, Кобиловолоцькому, Овечацькому спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,681), можуть бути відібрані ще 2 функції.

По Уладівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але може бути відібрана і лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,836) разом ще з чотирма функціями.

По-чотирнадцяте, визначимо вплив на продуктивність праці коефіцієнта загального обігу персоналу на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,94, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,667), може бути відібрана ще одна функція.

По Овечацькому спиртовому заводу найкращою функцією є парабола. Лінійна функція не може бути відібрана.

По Уладівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,748) разом ще з чотирма функціями.

По Довжоцькому, Борщівському, Кобиловолоцькому спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По-п'ятнадцяте, визначимо вплив на продуктивність праці коефіцієнта зміни кадрів на досліджуваних підприємствах, використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Довжоцькому, Борщівському, Кобиловолоцькому, Немирівському, Овечацькому спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

По Уладівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але відбіраною може бути лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,768) разом ще з однією функцією.

По-шістнадцяте, визначимо вплив на продуктивність праці коефіцієнта заміни кадрів на досліджуваних підприємствах використовуючи залежність функцій (гіперболічної, лінійної, параболічної, оберненої параболічної тощо) і показників (коефіцієнтів стійкості зв'язку, кореляції тощо), а також індекси параметрів залежностей і суми їх відхилень.

По Немирівському спиртовому заводу найкращою функцією є лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,681), може бути відібрана ще одна функція.

По Уладівському спиртовому заводу найкращою функцією є гіпербола, але відбіраною може бути лінійна обернена залежність (коефіцієнт кореляції – 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку – 0,836) разом ще з однією функцією.

По Довжоцькому, Борщівському, Кобиловолоцькому, Овечацькому спиртових підприємствах та в середньому по галузі регіону функція не може бути відібрана.

У результаті нашого дослідження виявлено, що:

1) на Довжоцькому спиртовому підприємстві співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників та рівень дисципліни є значущими з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_2 = 118,5671 + 4775,529x_{13} - 8419,88x_{14}.$$

Рівняння регресії є значимим, оскільки $35,60977 \gg 0,00827$ (значне перевищення F -критерію над його критичним значенням), а також $R^2 = 0,959579$. Дві розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку, оскільки їх значення t -критерію перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 20%.

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових:

- зростання співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників і загальної чисельності робітників на 1% призведе до зростання продуктивності праці на 4775,529 тис.грн./особу;

- зростання рівня дисципліни на 1% призведе до скорочення продуктивності праці на 8419,88 тис.грн./особу.

2) на Борщівському спиртовому підприємстві сукупність факторів, а саме – коефіцієнт стабільності кадрів, співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників і загальної кількості робітників, частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу, коефіцієнт обігу за прийомом є значущими з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_2 = 1122,046 - 1625,07x_{10} + 9310,641x_{13} + 2,000946x_{18} - 289,517x_{20}.$$

Рівняння регресії є значимим, оскільки $1437,556 \gg 0,019778$ (значне перевищення F -критерію над його критичним значенням), а також $R^2 = 0,9998$.

Чотири розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку, оскільки їх значення t -критерію перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 10%.

Виведено залежність результативної ознаки від зростання чинникових:

- зростання коефіцієнта стабільності кадрів на 1 призведе до скорочення продуктивності праці на 1625,07 тис.грн./особу;
- зростання показника співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної кількості робітників на 1 призведе до зростання продуктивності праці на 9310,641 тис.грн./особу;
- зростання частки приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу на 1 призведе до зростання продуктивності праці на 2,01 тис.грн./особу;
- зростання коефіцієнта обігу за прийомом на 1 призведе до скорочення продуктивності праці на 589,517 тис.грн./особу;

3) у результаті проведеного відбору чинникових ознак по Кобилівському спиртовому підприємству, за методом Кулинича, лінійний одночинниковий зв'язок з результативною ознакою не можливий для усіх чинникових;

4) на Немирівському спиртовому заводі сукупність факторів x_{13} , x_{22} (співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників і загальної кількості робітників, коефіцієнт загального обігу персоналу) є значущою з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_2 = 323,373 + 4276,862x_{13} - 106,035x_{22}.$$

Рівняння регресії є значимим, оскільки $12,5031 > 0,035059$ (значне перевищення F -критерію над його критичним значенням), а також $R^2 = 0,8929$. Дві розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку, оскільки їх значення t -критерія перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 20%.

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових:

- зростання співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної кількості робітників на 1 призведе до зростання продуктивності праці на 4276,862 тис.грн./особу;

- зростання коефіцієнта загального обігу персоналу на 1 призведе до скорочення продуктивності праці на 106,035 тис.грн./особу;

5) на Овечацькому спиртзаводі сукупність факторів x_{13} та x_{18} (співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної кількості робітників, частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу) є значущою з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_2 = -692,993 + 8678,613x_{13} + 0,998671x_{18}.$$

Рівняння регресії є значимим, оскільки $26,73794 \gg 0,012243$ (значне перевищення F -критерію над його критичним значенням), а також $R^2=0,947$. Дві розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку, оскільки їх значення t -критерію перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 10%.

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових:

- зростання показника x_{13} на 1 призведе до зростання продуктивності праці на 8678,613 тис.грн./особу;

- зростання показника x_{18} на 1 призведе до зростання продуктивності праці на 0,998671 тис.грн./особу.

6) на Уладівському спиртовому заводі сукупність факторів x_{13} та x_{23} (співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників і загальної чисельності робітників, коефіцієнт заміни кадрів) є значущою з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_2 = -414,709 + 10689,1x_{13} - 338,872x_{23}.$$

Рівняння регресії є значимим, оскільки $25,62457 \gg 0,013004$ (значне перевищення F -критерію над його критичним значенням), а також $R^2=0,9447$. Дві розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку,

оскільки їх значення t -критерію перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 10%.

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових:

- зростання співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної кількості робітників на 1 призведе до зростання продуктивності праці на 10689,1 тис.грн./особу;
- зростання коефіцієнта заміни кадрів на 1 призведе до скорочення продуктивності праці на 338,872 тис.грн./особу.

7) у середньому по галузі регіону сукупність факторів x_{13} та x_{17} (співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної кількості робітників, приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів) є значущою з точки зору впливу на результативну ознаку, тому побудуємо рівняння регресії:

$$Y_2 = -187,877 + 4767,769x_{13} - 2,71419x_{17}.$$

Всі значення множинних рівнянь ми звилм в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Результати побудови множинних рівнянь регресії для окремих підприємств

Підприємство	Модель для Y_2
Довжоцьке	$Y_2 = 118,5671 + 4775,529x_{13} - 8419,88x_{14}$
Овечацьке	$Y_2 = -692,993 + 8678,613x_{13} + 0,998671x_{18}$
Кобиловолоцьке	Множинне рівняння регресії для Y_2 побудувати не вдалося
Уладівське	$Y_2 = -414,709 + 10689,1x_{13} - 338,872x_{23}$
Борщівське	$Y_2 = 1122,046 - 1625,07x_{10} + 9310,641x_{13} + 2,000946x_{18} - 289,517x_{20}$
Немирівське	$Y_2 = 323,373 + 4276,862x_{13} - 106,035x_{22}$
Галузь	$Y_2 = -187,877 + 4767,769x_{13} - 2,71419x_{17}$

Джерело: розробка автора.

Рівняння регресії є значимим, оскільки $35,60977 > 0,00827$ (значне

перевищення F -критерію над його критичним значенням), а також $R^2=0,847$. Дві розглянуті змінні є значущими щодо впливу на результативну ознаку, оскільки їх значення t -критерію перевищують за модулем критичне значення при величині похибки 20%.

Також, провівши всі розрахунки дисперсійного аналізу по шістьом заводам та визначивши середнє значення по галузі, і отримавши результати, ми ці значення зведемо в одну таблицю для полегшення сприйняття, тобто P -значення, значення t -статистики, значення стандартної похибки, нижні та верхні 80% та коефіцієнти (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Результати дисперсійного аналізу

	Y-перетин	x_{13}	x_{17}
Коефіцієнти	-187,877	4767,769	-2,71419
Стандартна похибка	386,0051	3166,624	1,610904
t -статистика	-0,48672	1,505631	-1,68488
P -значення	0,659799	0,229236	0,190599
Нижні 80%	-820,055	-418,352	-5,35243
Верхні 80%	444,3007	9953,89	-0,07594

Джерело: розробка автора.

Аналогічно зведенням результатів дисперсійного аналізу ми сформуємо табл. 3.8 де покажимо поведену перевірку рівняння на значимості на основі дисперсійного аналізу.

Таблиця 3.8

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	2	66174,06	33087,03	8,330382	0,059605
Залишок	3	11915,55	3971,85		
Всього	5	78089,61			

Джерело: розробка автора.

Виведено залежності результативної ознаки від зростання чинникових:

- зростання показника x_{13} на 1 призведе до зростання продуктивності праці на 4767,769 тис.грн./особу;
- зростання показника x_{17} на 1 призведе до скорочення продуктивності праці на 2,71419 тис.грн./особу.

Перевірка гіпотези. На рівні галузі у множинній регресійній моделі на вплив продуктивності праці і чисельність працюючих, у т. ч. жінок, не достатньо сильний. Проте обидва показники мають потенціал впливу – позитивний з боку продуктивності праці та негативний з боку чисельності працюючих. Умови, за яких можна посилити позитивний вплив показника x_5 та нівелювати негативний вплив показника x_1 , наступні:

1. Збільшення чисельності працівників вищої кваліфікації завжди позитивно впливає на продуктивність праці, також помітне значення показника стабільності кадрів.

2. Частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу також має позитивний вплив на рівень продуктивності праці.

На рівні галузі у множинній регресійній моделі на продуктивність праці достатньо відчутний позитивний лінійний вплив чинить співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників і загальної кількості робітників (x_{13}), а частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу не має достатнього впливу на результативну ознаку; відчутний негативний лінійний вплив чинить приріст персоналу за рахунок екстенсивних та інтенсивних факторів (x_{17}), а негативний вплив коефіцієнта стабільності кадрів, коефіцієнта обігу за прийомом, коефіцієнта загального обігу персоналу та коефіцієнта заміни кадрів не достатньо сильний. Особливістю даної моделі є те, що показник x_{17} на мікроекономічному рівні у множинних регресійних моделях не виявив лінійного зв'язку з продуктивністю праці на відміну від впливу при побудові одночинникової залежності. Причинами цього є:

1. Періодичний простій підприємств галузі.
2. Нестача сировини (м'яси).
3. Відсутність у деяких регіонах посівів цукрових буряків.
4. Застаріле обладнання спиртових заводів.

Частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу має потенціал позитивного впливу на продуктивність праці на рівні галузі, оскільки такий вплив виявлено на мікроекономічному рівні. Посилення цього впливу можливе за умов збільшення висококваліфікованих кадрів.

Показники коефіцієнта стабільності кадрів, коефіцієнт обігу за прийомом, коефіцієнт загального обігу персоналу та коефіцієнт заміни кадрів мають потенціал негативного впливу на продуктивність праці. Умови, за яких можна нівелювати їх негативний вплив, наступні:

1. Зменшити плинність кадрів.
2. Заохочувати персонал підприємства різними методами з метою стабілізації високопродуктивних кадрів.

Враховуючи тенденції господарювання в спиртовій промисловості, де є значні перепади в діяльності підприємств як через об'єктивні, так і суб'єктивні причини використання персоналу теж має нестабільний характер, у результаті чого частина спеціалістів даної сфери дискваліфікувалися, а нові фахівці ще не досягли потрібного рівня, тому виникає потреба у деяких висококваліфікованих інженерах-технологах, лаборантах. У разі невирішення з часом ця другорядна поки що проблема може перерости в основну, а тому необхідно визначити перспективні напрями інтелектуального розвитку персоналу інженерно-технічної групи працівників та фахівців, тому що їх повна віддача роботі є індивідуальним підходом. Удосконалення навичок при сучасних технологіях що є проблематичним.

У спиртовій промисловості використовують два види інвестицій в інноваційні технології – фінансові та науково-технічні (інтелектуальні). Фінансові інвестиції без залучення новітніх технологій можуть дати короткотермінові позитивні результати, в кінцевому рахунку не дозволяючи

витримати конкуренції на ринку і зайняти домінуючі позиції у відповідній сфері діяльності. Науково-технічні інвестиції в розвиток громадського господарства тільки тоді стають рушійною силою економічного і технічного прогресу, коли відбувається широка комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності і створюються дієві матеріальні стимули в роботі вчених, виробників із застосуванням їх технічних знань, виробничого досвіду і навичок, залучається інтелектуальний потенціал усіх учасників інноваційного процесу [114].

З метою результативності нашого дослідження звернемося до такого методу дослідження як анкетування. Метод анкетування дасть можливість оцінити стан персоналу на досліджуваних підприємствах спиртопродуктового підкомплексу. Розробивши анкету 1 (Додатки Н), ми провели опитування за допомогою керівників підприємств, їх заступників, а також головних спеціалістів. Загалом в анкетуванні брали участь 34 особи, і після обробки отриманої інформації ми одержали результати, які відображено в таблиці 3. Результати опитування експертів щодо якісних характеристик використання персоналу свідчать про особливу важливість трьох показників, а саме: професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей та результатів праці працівників. У якісних характеристиках переважають показники статі та віку працюючих. Тобто експерти спиртової промисловості хочуть працювати з високо-кваліфікованими спеціалістами задля загального економічного результату.

Результати опитування експертів щодо показників ефективності використання персоналу свідчать про важливість ряду показників: суми прибутку, яка припадає на одного працівника; рентабельності витрат на оплату праці працівників і кількості виробленої продукції на одиницю фонду оплати праці. Це пояснюється тим, що керівництво підприємств вважає, що працівник має мати такий рівень заробітної плати, який би не перевищував максимально можливі затрати, і підприємство працювало при необхідному рівні рентабельності.

У цих умовах експерти в своїх результатах засвідчили те, що коефіцієнт використання робочого часу для них не є важливим показником. Це є наслідком однієї з головних передумов, а саме – скорочення робочого дня чи тижня, а також вимушені додаткові відпустки з дозволу адміністрації, які є результатом нестабільної роботи підприємств, пов'язаною зі світовою та державною економічними кризами. Беручи до уваги те явище, що забезпечення основними фондами в спиртопродуктовому підкомплексі та низький, показник фондоозброєності експерти оцінили на найнижчому рівні, в результаті цього звичайно не можна великого значення надати темпу росту продуктивності праці. Результати опитування експертів щодо залежності росту продуктивності праці й ефективності використання персоналу від мотивації праці вказують, що матеріальне забезпечення та добробут працівників є основним фактором впливу на мотивацію праці. Звичайно, дана ситуація є результатом ринкової економіки й унеможливорює існування населення без відповідної зайнятості. Рівень матеріального забезпечення також має вплив на решту показників, тобто працівник отримує задоволення від праці, по-перше, через матеріальне забезпечення; по-друге від задоволення своєю роботою (табл. 3.9, 3.109, 3.11).

Таблиця 3.9

Результати опитування експертів щодо якісних характеристик використання персоналу на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу

Показник	Вага, %	Кількість експертів, що визначили таку вагу
Професійно-кваліфікаційний рівень	10	29
Ділові якості	10	29
Вік	5	27
Стать	2	25
Результати праці працівників	8	28
Сума вагових значень усіх обраних показників	35	X

Отже, провівши опитування, можемо зазначити, що працівники на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу – це професійно-

кваліфіковані фахівці, які ділові якості спрямовують на покращення результатів праці як своїх, так і підприємства загалом. Їхня праця приносить підприємству прибуток, у результаті чого вони отримують заробітну плату, яка і є головним мотиваційним елементом їх діяльності.

Таблиця 3.10

Результати опитування експертів щодо показників ефективності використання персоналу на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу

Показник	Вага, %	Кількість експертів, що визначили таку вагу
Прибуток на одного працівника	8	28
Рентабельність витрат на оплату праці	8	28
Коефіцієнт використання робочого часу	4	25
Вироблена продукція на одиницю фонду оплати праці	7	26
Фондоозброєність працівників	3	22
Темп росту продуктивності праці	5	27
Сума вагових значень усіх обраних показників	35	X

Отже, проводячи ряд досліджень з використання персоналу підприємств та з метою вивчення розвитку персоналу ми пропонуємо також анкету 2 (Додаток О).

Анкета 2 це анкета-експертизу для опитування керівників та головних спеціалістів (експертів). Метою опитування за даною анкетой є виявлення рівня розуміння суті розвитку персоналу на сучасному підприємстві. Також передбачається, що результати опитування допоможуть визначити, настільки чітко керівники та спеціалісти усвідомлюють необхідність підвищення рівня розвитку персоналу на підприємстві.

У період сьогодення умови ринкової економіки вимагають від суб'єктів господарської діяльності не тільки наявності спеціалістів на виробництві, але й наявності їх високих кількісних і якісних характеристик, тенденцію швидкої

адаптації до змін у господарській діяльності підприємства, а також до потійного підвищення цих характеристик.

Таблиця 3.11

Результати опитування експертів щодо залежності росту продуктивності праці й ефективності використання персоналу від мотивації праці на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу

Показник, на який впливає мотивація праці	Вага, %	Кількість експертів, що визначили таку вагу
Ріст продуктивності праці	5	24
Підвищення ефективності використання персоналу	3	26
Рівень використання робочого часу	2	22
Матеріальне забезпечення та добробут працівників	20	27
Сума вагових значень усіх обраних показників	30	X

Отже, ринкова економіка диктує нам свої правила і в цьому напрямі. Беручи до уваги всі особливості використання персоналу в спиртопродуктовому під комплексі, виникла потреба в запровадженні на підприємствах ще одного документа внутрішнього користування, а саме «Протоколу обстеження фактичного стану персоналу підприємства» (Додаток П1), який буде включати документ для підрозділу підприємства, який називається «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» (Додаток П2).

Отже, «Протокол обстеження фактичного стану персоналу підприємства» – це документ, який містить дані про склад персоналу підприємства з його кількісними і якісними характеристиками і є документом внутрішньої звітності підприємства, а «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» теж містить інформацію про персонал, але тільки окремого підрозділу підприємства. Тобто, протокол буде узагальнювальним документом, який крім інформації, що буде знаходитись в актах, буде містити дані по підприємству загалом, яких немає в актах. До даних, що будуть міститися в

актах, ми віднесемо дані оцінки персоналу конкретного підрозділу підприємства. Для цього економічна служба буде проводити розрахунки згідно з інструкцією, що буде діяти в межах даного підприємства.

«Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» складається з одного розділу і містить інформацію про середньоспискову чисельність, комплексну оцінку персоналу, структуру персоналу, його кількісні та якісні характеристики.

Склад акту:

1. Інформація про чисельність працівників підрозділу:

- спискова чисельність працівників підрозділу;
- явочна чисельність працівників підрозділу;
- середньооблікова чисельність усіх працівників підрозділу;
- середньооблікова чисельність усіх штатних працівників облікового складу підрозділу;
- середньооблікова чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості по підрозділу.

2. Комплексна оцінка персоналу.

2.1. Професійно-кваліфікаційний рівень:

- оцінка освіти;
- оцінка стажу роботи;
- активність участі в системі підвищення кваліфікації

2.2. Ділові якості:

- професійна компетентність;
- винахідливість та ініціативність у роботі;
- належна організація роботи (без нагадувань і примусів);
- розвинуте почуття відповідальності;
- належна контактність та вміння ефективно працювати;
- емоційна витримка.

2.3. Вік.

2.4. Стать.

2.5. Результати праці працівників.

2.6. Оцінка результатів праці – показники впливу факторів на рівень персоналу:

- приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів;
- приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів;
- приріст персоналу за рахунок екстенсивних та інтенсивних факторів;
- частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу;
- частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу.

“Протокол обстеження фактичного стану персоналу підприємства” складається з трьох розділів і містить всю необхідну інформацію про стан, використання та перспективу розвитку персоналу підприємства.

Перший розділ «Сучасний стан персоналу підприємства» включає узагальнювальну інформацію з актів по всіх підрозділах.

Другий розділ «Використання персоналу підприємства та його ефективність» складається із загальноорганізаційної інформації, а саме:

1. Критеріальні показники використання персоналу.

1.1. Фінансового результату підприємства: розрахунок валового прибутку (збитку); визначення прибутку від реалізації; вимірювання прибутку чи збитку від операційної діяльності; розрахунок прибутку чи збитку від звичайної діяльності; визначення чистого прибутку до і після оподаткування за звітний період; розрахунок чистого прибутку після оподаткування за звітний період на одного штатного працівника.

1.2. Виробничої діяльності підприємства: визначення собівартості продукції загалом; встановлення рівня рентабельності загалом на одного штатного працівника; вимірювання рівня рентабельності по підрозділах підприємства; визначення ефективності виробничої діяльності підприємства або загальної рентабельності.

1.3. Використання трудових ресурсів та їх оплата: кількість людино-годин, за які була нарахована заробітна плата штатним працівникам; фонд оплати праці штатних працівників; сума заборгованості з виплати заробітної плати; сума заборгованості з виплати заробітної плати штатним працівникам; виплачено в звітному році в рахунок погашення заборгованості за попередні роки; облікова чисельність штатних працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату; сума заборгованості працівникам з виплати допомоги в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, що утворена за рахунок власних коштів підприємства; коштів фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності; сума заборгованості потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, за рахунок коштів підприємства; продуктивність праці штатних працівників у вартісному виразі; темпи зростання продуктивності та заробітної плати на підприємстві і на одного штатного працівника; частка фонду оплати праці в собівартості продукції; фондоозброєність праці штатних працівників; плинність кадрів; витрати на одного штатного працівника.

2. Узагальнювальні показники використання персоналу: випуск продукції на одиницю витрат на оплату праці; частка основних робітників у загальній чисельності працюючих; частка бракованої продукції; частка витрат (у загальній сумі штрафів) на оплату штрафних санкцій за продаж неякісної продукції, порушення Правил протипожежної безпеки та Правил охорони праці на виробництві; коефіцієнт використання робочого часу.

Третій розділ «Виявлення тенденцій руху персоналу підприємства» – це прогнозована інформація на перспективу, яка включає динаміку розвитку якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, тобто:

1. Інформація про чисельність працівників підприємства: спискова чисельність працівників; середньооблікова чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості по підрозділах.

2. Комплексна оцінка персоналу.

2.1. Професійно-кваліфікаційний рівень: оцінка освіти; оцінка стажу роботи; активність участі в системі підвищення кваліфікації.

2.2. Ділові якості: професійна компетентність; винахідливість та ініціативність у роботі; добра організація роботи (без нагадувань і примусів); розвинуте почуття відповідальності; добра контактність та вміння ефективно працювати; емоційна витримка.

2.3. Вік.

2.4. Стать.

2.5. Результати праці працівників: обсяг виконуваних робіт; якість виконуваних робіт; ритмічність.

2.6. Оцінка результатів праці – показники впливу факторів на рівень персоналу: приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів; приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів; приріст персоналу за рахунок екстенсивних та інтенсивних факторів; частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу; частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу.

3. Узагальнювальні показники: середня заробітна плата на одного штатного працівника; втрати робочого часу на одного штатного працівника; продуктивність праці штатних працівників у вартісному виразі; фондоозброєність праці штатних працівників.

Характеризуючи процес розвитку персоналу підприємств спиртопродуктового під комплексу, можемо зазначити, що в останні роки розвиток якості персоналу, а саме – рівень освіти, активна, участь у підвищенні кваліфікації, ріст професійних здібностей, – покращується. Отже, в дисертаційному дослідженні були розкриті питання структури і використання персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу, проведено розрахунки за матеріалами третього розділу, що дозволяє зробити певні висновки (таблиця 3.):

1. У розділі подано характеристику якісних ознак персоналу «ДП Довжоцький спиртовий завод» за 5 останніх років зі щорічним порівнянням, а також у порівнянні з першим роком.

2. Динаміка досліджених нами показників дає можливість стверджувати таке: збільшення значення оцінки рівня освіти вплинуло на ріст професійно-кваліфікаційного рівня персоналу; ріст професійної компетенції позитивно вплинув на підвищення рівня ділових якостей персоналу; переважна частина молодих працюючих кадрів піднесла загальний рівень оцінки за віком; вплив позитивних якостей працюючих обох статей не знижує загальної оцінки персоналу підприємства за статтю; значення показника результативності праці нижче за попередні, але ми можемо зафіксувати і покращення якості виконаної роботи при більш налагодженій постійній ритмічності в роботі; зріст приросту в оцінці результатів праці за рахунок інтенсивних факторів і відповідно збільшення його частки; відповідно до державного підняття рівня мінімальної заробітної плати, а також враховуючи динаміку виробничих процесів, рівень заробітної плати на одного штатного працівника зріс, що є достойною мотивацією праці на даному підприємстві; враховуючи високий рівень безробіття, спад виробництва, працівники підприємства постійно підвищують свій рівень і свідомо збільшують рівень використання робочого часу, тим самим покращують фінансовий стан підприємства.

Отже, на нашу думку, проведення роботи її заповнення акту і протоколу на підприємстві згідно з інструкцією (Додаток ПЗ) позитивно вплине на прийняття необхідних управлінських рішень з метою підвищення ефективного використання персоналу працівників підприємств спиртопродуктового підкомплексу, що в свою чергу покращить фінансовий та економічний стан підприємств.

Враховуючи тенденції руху якісних характеристик персоналу на підприємстві при зменшенні зайнятих у виробництві, ми можемо зауважити, що дані тенденції відповідають сучасним світовим економічним тенденціям, які полягають в скороченні зайнятих на виробництві за рахунок автоматизації та

технологічного вдосконалення і розширення сфери послуг. Звичайно, в Україні дані тенденції мають менший темп, але світова економіка нам це диктує. Отже, виникла необхідність термінового перепрофілювання спиртопродуктового підкомплексу з метою більш ефективного використання матеріально-технічної бази і виробничих потужностей, а також залучення працівників з покращеними характеристиками персоналу.

Враховуючи тенденції господарювання в спиртовій промисловості, де є значні перепади в діяльності підприємств як через об'єктивні, так і суб'єктивні причини, використання персоналу теж має нестабільний характер, у результаті чого частина спеціалістів даної сфери дискваліфікувалась, а нові фахівці, ще не досягли потрібного рівня, тому виникає потреба у деяких висококваліфікованих інженерах-технологах, лаборантах, при невирішенні якої з часом ця другорядна поки що проблема може перерости в основну, а тому необхідно визначити перспективні напрями інтелектуального розвитку персоналу інженерно-технічної групи працівників та фахівців. Лише їх повна віддача роботі є індивідуальним підходом і вдосконалення навичок при сучасних технологіях, що є проблематично.

Зауважимо, що працівники на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу – це професійно-кваліфіковані фахівці, які свої ділові якості спрямовують на покращення результатів своєї праці, так і підприємства загалом. Їхня праця приносить підприємству прибуток, у результаті чого вони отримують заробітну плату, яка і є головним мотиваційним елементом їх діяльності.

Отже, ми прийшли до висновку, що для покращення використання персоналу, який має свої позиції відносно мотивації праці, необхідно мати прозорі дані про якісні характеристики персоналу на підприємстві, а для цього потрібно ввести на підприємствах додаткову внутрішню звітність, а саме «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» і «Протокол обстеження фактичного стану персоналу підприємства», що не зважаючи на

мінімальні затрати дасть свій позитивний ефект у плані фінансово-господарської діяльності.

Висновки до розділу 3

Завдання підвищення рівня використання персоналу спиртопродуктового підкомплексу регіону спонукала нас до застосування прогнозування, введення нових пропозицій щодо обліку та підвищення використання даного персоналу, в результаті чого ми можемо зробити висновки, а саме:

1. За результатами дослідження діяльності кадрових служб підприємств стосовно пріоритетів розвитку персоналу було встановлено їх невідповідність принципам стратегічної спрямованості управління. Зважаючи на те, що реалізація інтелектуального потенціалу працівників значною мірою залежить від їх вмотивованості до виконання виробничих завдань, а вона, в свою чергу – від розуміння працівниками своєї цінності для підприємства, було доведено, що відправним пунктом системи розвитку персоналу для підвищення ефективності його використання має бути реалізація керівниками спиртопродуктових підприємств принципів соціальної відповідальності, які мають втілюватися у конкретних заходах з активізації і підтримки ініціативності працівників до саморозвитку.

2. Зважаючи на нижчі темпи зростання продуктивності праці на підприємствах порівняно з темпом зростання рівня середньої заробітної плати констатовано потребу прогнозування рівня продуктивності праці з урахуванням впливу опосередкованих чинників на стан використання персоналу, зокрема – рівня заробітної плати і фондоозброєності. Аргументовано, що динаміка факторів впливу на рівень продуктивності праці персоналу досліджуваних підприємств відрізняється нестаціонарним характером, тому для їх прогнозування в дисертації використано трендові моделі, що дають можливість врахувати тенденції всіх процесів в фінансово-господарській діяльності даних підприємств, як в плані загально-державних, так і галузевих особливостей

3. Враховуючи сучасні тенденції щодо впливу людського капіталу на ефективність діяльності кожного підприємства, розроблено науково-методичні рекомендації з формування стратегії розвитку персоналу. Підкреслено, що розробка стратегії розвитку персоналу підприємства має обов'язково враховувати особливості організаційної структури підприємства, рівень розподілу повноважень і відповідальності. Останні, в свою чергу, визначають коло посадових обов'язків управлінських працівників, які мають бути основою формування системи стимулювання розвитку професійних компетенцій. Сформовано систему розвитку персоналу підприємства з урахуванням його структури і мотиваційних переваг окремих категорій працівників, яка опирається на принципи соціальної відповідальності і є структурованою за рівнями управління. Її впровадження створює умови для виявлення потреб у розвитку персоналу на всіх ділянках, у всіх цехах і відділах підприємства за основними факторами впливу, що відображатиметься у стратегії розвитку персоналу.

4. Доведено, що зміна стратегічних орієнтирів діяльності підприємства змінює склад виробничих та управлінських завдань і це має передбачати і необхідні організаційні зміни – у організаційній структурі, розподілі функціональних обов'язків, делегуванні повноважень тощо. Тому в роботі сформовано науково-методичні рекомендації для організаційно-функціонального забезпечення реалізації системи розвитку персоналу. Запропоновано створити службу сучасних технологій управління та розвитку персоналу та розроблено методичне забезпечення процесів обстеження рівня розвитку персоналу спиртопродуктового підприємства в цілому та в розрізі його структурних підрозділів. Результати такого обстеження слугуватимуть для розробки стратегії розвитку персоналу підприємства, складовими якої є розвиток компетенцій персоналу, знань та вмінь, адаптаційних здібностей, позитивне сприйняття мотиваційних впливів.

Основні положення третього розділу висвітлено у наукових працях [112, 114, 118, 129, 133, 134].

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано авторський підхід до вирішення важливого наукового завдання, яке полягає у розробці системи управління процесами формування, розвитку та ефективністю використання персоналу промислового підприємства. Отримані під час дослідження результати дають змогу зробити наступні висновки:

1. Обґрунтовано та систематизовано ключові підходи до змісту поняття «персонал підприємства» та тотожних йому понять: «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «кадри», «трудовий потенціал підприємства». Подано авторське трактування терміну «персонал підприємства» з позицій його структурно-сутнісного наповнення. Під ним запропоновано розуміти офіційно працюючий склад працівників підприємства, об'єднаний певною системою намірів щодо змісту й результативності своєї діяльності, який функціонує за певних умов і забезпечує ефективне використання всіх ресурсів підприємства та отримання реального результату. Підкреслено, що акцентування на об'єднувчій ознаці терміну «персонал» має слугувати орієнтиром для розробки заходів із розвитку персоналу в руслі стратегічних цілей і завдань підприємства.

2. Під час теоретичного аналізу змісту процесів формування та розвитку персоналу здійснено систематизацію моделей його розвитку. Виділено стратегічні цільові орієнтири моделей, що відображають інтереси працедавців, найманих працівників і суспільства. Підкреслено, що з урахуванням зростання ролі людського фактора у формуванні конкурентних переваг сучасних підприємств необхідно дотримуватись тих моделей, що відображають передусім інтереси найманих працівників і підвищують їх мотивацію до ефективної праці.

3. Зважаючи на особливості формування й розвитку підприємства в сучасних умовах, запропоновано авторське трактування терміну «рівень розвитку персоналу підприємства» – якісна кваліфікаційна характеристика усієї

сукупності найманих працівників підприємства, структурована за тими складовими, що відображають здатність персоналу реалізувати стратегічні цілі підприємства. Зазначено, що такими характеристиками є: професійна компетентність, ділова активність, інтелектуальний потенціал, фізичний потенціал працездатності, які є передумовами практичної реалізації цілей підприємства у відповідному стратегічному періоді.

4. На основі критичного аналізу існуючих науково-методичних підходів до оцінювання структурно-динамічних характеристик персоналу доведено необхідність їх удосконалення з метою врахування структури персоналу за віком і статтю. Зазначено, що це дає змогу врахувати здатність окремих категорій персоналу до засвоєння нових знань і виконання виробничих завдань. Загалом такий підхід підвищує рівень обґрунтованості управлінських рішень щодо формування структури персоналу й ефективного використання усіх категорій працівників.

5. На основі проведеної оцінки макроекономічних процесів та соціально-економічних і демографічних показників Подільського регіону (Вінницької, Тернопільської та Хмельницької областей), встановлено, що вони мають суттєвий вплив на формування персоналу спиртопродуктових підприємств, оскільки дані підприємства працюють на моносонічному ринку праці. Зважаючи на те, що ефективність роботи працівників залежить і від внутрішніх характеристик середовища господарювання, доведено доцільність використання багатофакторних кореляційних моделей для прогнозування змін результативності діяльності підприємства та продуктивності праці персоналу від змін рівня заробітної плати та фондоозброєності. Дослідження показали значний вплив фондоозброєності і заробітної плати на продуктивність праці, що вимагає поліпшення стану техніко-технологічної складової виробничих систем досліджених підприємств, а також свідчить про необхідність удосконалення мотиваційної складової роботи з персоналом.

6. Беручи до уваги особливості ринку праці у спиртопродуктовому комплексі, а також демографічну характеристику Подільського регіону зі

значною часткою сільського населення, доведено доцільність покласти принципи соціальної відповідальності в основу удосконалення науково-методичних підходів до формування стратегії роботи з персоналом. Крім того, такий підхід дасть змогу підтримувати лояльність працівників до підприємства і служитиме для них додатковим мотиватором до саморозвитку.

7. Опираючись на принципи соціальної відповідальності, сформовано систему розвитку персоналу спиртопродуктового підприємства з урахуванням його структури і мотиваційних переваг окремих категорій працівників. Вона передбачає виявлення ознак впливу на стан розвитку персоналу підприємства з урахуванням його базової стратегії та втілюється у кадровій політиці і стратегії підприємства, які структуровані за рівнями управління. Зазначено, що впровадження сприятиме зростанню вмотивованості працівників підприємства до саморозвитку і зростанню їх конкурентоспособності на ринку праці.

8. Для підвищення ефективності управління процесами формування і розвитку персоналу сформовано науково-методичні рекомендації щодо здійснення організаційних змін на спиртопереробних підприємствах – створення служби сучасних технологій управління та розвитку персоналу. Для функціонально-процедурного структурування їх роботи сформовано методичне забезпечення процесів обстеження й аналізу рівня розвитку персоналу підприємства загалом та його структурних підрозділів зокрема. Підкреслено, що це створює необхідне інформаційне поле для обґрунтування рішень щодо заходів із розвитку його персоналу в контексті стратегічних цілей.

Науково-теоретичні узагальнення та практичні рекомендації, за результатами даного дослідження, у деяких позиціях мають універсальний характер і можуть бути використані й на інших підприємствах агропромислового комплексу для підвищення ефективності використання людського потенціалу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аграрна економіка : підручник / [Д. К. Семенда, О. І. Здоровцов та ін.] за ред. Д. К. Семенди та О. І. Здоровцова. – Умань : Уманський державний аграрний університет, 2005. – 318 с.
2. Акулов М. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : ЦУЛ, 2002. – 328 с.
3. Аніскін Ю. П. Управління корпоративними змінами по критерію стійкості : [монографія] / Ю. П. Аніскін. – М. : Омега-Л, 2009. – 404 с.
4. Бажан І. І. Сутність категорії «трудова потенція» та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1 (20). – С. 69–73.
5. Бажан І. І. Трудова потенція України: формування та використання: монографія / І. І. Бажан. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. – 144 с.
6. Бандур С. І. Структурна трансформація економіки України та проблеми забезпечення зайнятості населення / С. І. Бандур // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки : наук. вид. – Т. 1. – К., 2000. – С. 19–29.
7. Богатирьов І. О. Ефективність розвитку підприємства / І. О. Богатирьов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 8. – С. 79.
8. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 2-ге видання, стер. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
9. Богиня Д. П. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. А. Шамота. – Інститут економіки НАН України. – К., 2011. – 300 с.
10. Большой экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www/megabook.ru/business](http://www.megabook.ru/business)
11. Бородіна О. М. Сільський розвиток України: проблема, становлення / О. М. Бородіна, І. В. Прокопа // Економіка України. – 2009. – № 4. – С. 74–85.

12. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 2001. – 496 с.
13. Виноградський М. Д. Управління персоналом. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова / 2-ге вид. : навч. посіб. – К. : ЦУЛ, 2009. – 502 с.
14. Воблый К. Г. Производительные силы Украины. Техника, экономика и право / К. Г. Воблый / Науч. записки ин-та нар. х-ва. – 1924. – № 4-5. – С. 126–149.
15. Воронкова В. Г. Соціально-економічне прогнозування : навч. посіб. / В. Г. Воронкова. – К. : Професіонал, 2004. – 288 с.
16. Воронцова А. Е. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация : монография / А. Е. Воронцова. – Луганск : Изд-во Вост.-укр. нац. ун-та, 2000. – 315 с.
17. Врублевский В. К. Развитый социализм: Труд и НТП. Очерки теории труда / В. К. Врублевский. – М. : Политиздат, 1984. – 317 с.
18. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту: монографія / Н. Л. Гавкалова, Т.В. Кайнова. – Харків : ХНЕУ, 2010. – 236 с.
19. Геець В. Уряд розпочав реформувати з найважливіших галузей / В. Геець // Урядовий кур'єр. – 2006. – 21 лист. (№ 219). – С. 2.
20. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – 2-ге вид. – К. : ЦНЛ, 2010. – 488 с.
21. Гоголя О. П. Соціальна відповідальність бізнесу: навч. посібник. / О. П. Гоголя, І. П. Кудінова – К. : Вид. центр НУБіПУ. – 2008. – 80 с.
22. Горковенко І. В. Сукупність понять у теорії трудового потенціалу / І. В. Горковенко // Економіка АПК. – 2006. – № 5. – С. 143–146.
23. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (з останніми змінами згідно із Законом України від 01.12.2005 № 3164-IV).
24. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства : навч. посібник. [Текст] / М. Г. Грещак. – К. : КНТЕУ, 2008. – 228 с.

25. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підр. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
26. Грішнова О. А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О. А. Грішнова, Н. М. Полив'яна // Чернігів : Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2009. – № 1. – С. 64–75.
27. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект : методичні підходи до визначення ефективності / О. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19.
28. Гунзинський О. Д. Економічна теорія та реалізація її положень у механізмах розвитку АПК / О. Д. Гунзинський, Г. Г. Кірейцев, В. К. Савчук. – К. : Економічна теорія. – 2005. – № 2. – С. 80–96.
29. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій/ Т. В. Давидюк // Ж. : Вісник ЖДТУ. – Житомир, 2009. – № 1 (47). – С. 30–35.
30. Дарченко Н. Д. Економіка праці та соціально-економічні відносини. Збірник завдань і вправ : навч. посіб. / Н. Д. Дарченко, В. С. Рижигов, О. Л. Єськов, О. М. Мікрюков. – К. : ЦУЛ, – 2007. – 252 с.
31. Дем'яненко М. Я. Фінансові проблеми формування та розвитку аграрного ринку / М. Я Дем'яненко. – К. : ННЦ ІАЕ, 2007. – 63 с.
32. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 р. № 385 від 6 серпня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gdpro.com.ua>
33. Державний комітет статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukr.stat.gov.ua>
34. Джой Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов : пер. с англ. / Д. Джой Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с.
35. Дієсперов В. С. Економіка сільськогосподарської праці / В. С. Дієсперов. – К. : ІАЕ УААН. – 2004. – 488 с.

36. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание / Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков. // М. : Аграрная наука. – 2001. – № 4.

37. Доманчук Д. П. Аграрні соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / Доманчук Д. П., Лучик С. Д., Чикуркова А. Д.; [7-е вид., доп. і перероб.] – Кам'янець-Подільський : Абетка Світ, 2009. – 320 с.

38. Драган О. І. Сучасні технології управління і використання персоналу / О. І. Драган // Наукові праці НУХТ. – 2015. – Том 21. – №6, – С. 117–215.

39. Економіка підприємства: підручник / за заг. ред. С. Ф. Покропивного. – 2-е вид. перероб. і доповн. – К. : КНЕУ, 2005. – 528 с.

40. Економіка підприємства / укл. М. Каньоса. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2002. – 188 с.

41. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [за ред. В. М. Ковальова]. – К. : ЦНЛ, 2006. – 256 с.

42. Економіка підприємства : підручник / за ред. А. В. Щегди. – К. : Знання, 2006. – 614 с.

43. Економічна енциклопедія : у 3-х т. / ред. кол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – Т. 3. – 952 с.

44. Економіка праці і соціально-трудові відносини: вузлові питання та практикум : навч. посіб. / [Г. З. Шевцова, В. О. Грицишин, Т. А. Петешова та ін.]. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. Даля, 2011. – 384 с.

45. Економічне прогнозування: навч. посіб. / [за ред. С. В. Глівенко, М. О. Соколова, О. М. Теліженко]. – 2-ге вид., перероб., та доп. – Суми : Університетська книга, 2001. – 207 с.

46. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Н. І Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

47. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2006. – 300 с.

48. Заїнчковський А. О. Розвиток підприємств харчової і переробної промисловості АПК України / А. О. Заїнчковський // Матеріали сьомих річних

зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (9-10 листопада 2005 р.). – К. : 2005. – С. 626–623.

49. Закон України «Про альтернативні види палива» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1391-14](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1391-14).

50. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо виробництва та використання моторних палив з вмістом біокомпонентів» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4970-17](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4970-17).

51. Закон України «Про внесення зміни до Закону України Про перелік об'єктів права державної власності, що не підлягають приватизації» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4649-17](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4649-17).

52. Закон України «Про внесення змін до Закону України Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового коньячного і плодового алкогольних напоїв та тютюнових виробів» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5039-17](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5039-17).

53. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законів України» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1621-18](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1621-18).

54. Закон України «Про перелік об'єктів права державної власності що не підлягають приватизації» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/847-14](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/847-14).

55. Закон України «Про посилення державного контролю за виробництвом і обігом спирту, алкогольних напоїв та тютюнових виробів, забезпечення захисту життя і здоров'я громадян» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/266/2004>.

56. Заславская Т. И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. / Т. И. Заславская. – Новосибирск : Наука, 1974. – 318 с.

57. «Звіт про періодичне відстеження результативності постанови Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2010 року № 145 „Про внесення зміни до пункту 1 Порядку визначення виробників і покупців спирту та здійснення контролю за його обігом”» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/diyalnist-/regulyatorna-politika-/zviti-pro-vidstejennya-rezu/arhiv/2014-rik/63156.html>.

58. Іванишин В. В. Еколого-економічні аспекти застосування агроекотехнології виробництва конкурентоспроможної екологічно чистої продукції / В. В. Іванишин, В. С. Таргоня, Л. С. Околот // Економіка АПК. – 2008. – № 3. – С. 46–49.

59. Іванілов О. С. Економіка підприємства [Електронний ресурс]: підручник / О. С. Іванілов. – К. : ЦУЛ, 2009. – 728 с.

60. Калина А. В. Економіка праці: навч. посіб. / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.

61. Касимовский Е. В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР / Е. В. Касимовский // Экономические науки. – М. : Политиздат. – 1973. – № 7.

62. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Є. П. Качан / – К. : Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

63. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М. : Политиздат, 2005. – 304 с.

64. Кириченко О. До проблем розвитку харчової промисловості / О. Кириченко // Економіка України. – 2000. – № 10. – С. 82–84.

65. Клиновий Д. В. Розміщення продуктивних сил та регіональна економіка України : навч. посіб. / за наук. ред. Л. Г. Чернюк. – К. : ЦУЛ, 2006. – 728 с.

66. Колесников А. А. Современные подходы и оценка потенциала предприятия в Украине / А. А. Колесников // Економіка: проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. – Вип. 195: у 4-х т. – Т. 3. – С. 750–755.

67. Колпаков В. Управління розвитком персоналу: теорія і практика / В. Колпаков // Персонал. – 2004. – № 11. – С. 64–69.
68. Конституція України. – К. : Видання інституту Законодавства Верховної Ради України, 1996. – 49 с.
69. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки». – Режим доступу : <http://ovu.com.ua/artieles/2007-pro>
70. Крайник О. П. Економіка підприємства : навч. посіб. / О. П. Крайник, Є.С. Барвінська; за ред. О. П. Крайник. – 2-е вид. оновлене і доповнене. – Львів : національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2005. – 296 с.
71. Крикавський Є. В. Людський потенціал машинобудівного підприємства: аспекти ідентифікації та оцінювання / Є. В. Крикавський, С. В. Леонова // Вісник нац. ун-ту «Львівська політехніка» «Логістика». – 2010. – № 669. – С. 275–282.
72. Кринська Л. І. Системний підхід до побудови моделі розвитку регіонів / Л. І. Кринська // Культура народів Причорномор'я. – 2004. – № 55. – С. 101.
73. Крисальний О. В. Розвивати теоретичні дослідження аграрного сектору економіки в ринкових умовах / О. В. Крисальний // Матеріали восьмих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників. – К., 2006. – С. 271.
74. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2006. – 308 с.
75. Кулинич О. І. Теорія статистики / О. І. Кулинич, Р. О. Кулинич. – К. : Знання. 2010. – 239 с.
76. Курінний О. В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. В. Курінний. – Режим доступу : http://archive.gov.ua/portal/soc_gum/knp147_133-137.pdf.
77. Либанова Э. Трудовой потенциал: проблемы статистической оценки Э. Либанова, Е. Палий // Весник статистики. – 1990. – № 3. – С. 10–15.

78.Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети демографічної політики України / Е. М. Лібанова // Державне Управління та місцеве самоврядування : програма шостого міжнародного наукового конгресу (Харків, 26 лют. 2006 р.). – Харків, 2006. – 58 с.

79.Лотоцький І. І. Демографічний стан сільських територій на регіональному рівні / І. І. Лотоцький // Матеріали сьомих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (9-10 лист. 2005 р.). – К., 2005. – С. 452–458.

80.Лотоцький І. І. Реформування аграрного сектора економіки та зайнятість населення регіону / І. І. Лотоцький // Матеріали дев'ятих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (26-27 квіт. 2007 р.). – К., 2007. – С. 550–556.

81.Лотоцький І. І. Становлення та розвиток людського капіталу / І. І. Лотоцький // Матеріали III міжнародної науково-практичної конференції [«Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин»] (Умань, 5-6 черв. 2009 р.) / М-в аграр. політики, УДАУ. – Умань, 2009. – С. 11–12.

82.Лузан Ю. Я. Фінансовий стан агропромислового виробництва в Україні та шляхи його удосконалення / Ю. Я. Лузан // Матеріали дев'ятих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (26-27 квіт. 2007 р.). – К. : ННЦ ІАЕ, 2007. – С. 22–30.

83.Мазур Н. А. Соціально-економічні проблеми трудового потенціалу аграрного сектору економіки регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / Н. А. Мазур. – Харків, 2004. – 20 с.

84.Макаровська Т. П. Економіка підприємства [Текст] : навч. посіб. / Т. П. Макаровська, Н. М. Боднар. – К. : МАУП, 2003. – 304 с.

85.Малиновський А. С. Відродження кадрового потенціалу в контексті аграрної освіти / А. С. Малиновський // Економіка АПК. – 2006. – № 11. – С. 107–112.

86. Малік М. Й. Кадровий потенціал підприємств: управлінський ефект / М. Й. Малік, О. Г. Шпикуляк. – К. : ННЦ ІАЕ, 2005. – 370 с.
87. Малік М. Й. Управління підготовкою і підвищенням кваліфікації персоналу аграрних підприємств / М. Й. Малік, А. Д. Чикуркова // Економіка АПК. – 2012. – № 2. – С. 3–10
88. Маркс К. Капітал. Карл Маркс «Сочинения». – Т. 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М., 1983. Т.1, кн. 1: Процесс производства капитала – 787 с.
89. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М., 1960. – Т. 23. – С. 217.
90. Мармуль Л. О. Проблеми зайнятості та регулювання ринку в аграрній сфері регіонального АПК / Л. О. Мармуль // Матеріали сьомих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (9-10 лист. 2005 р.). – К., 2005. – С. 482–488.
91. Мельничук Д. П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України / Д. П. Мельничук // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2007. – № 4 (42). – С. 224–231.
92. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. І. Михайлова. – К. : ЦУЛ, 2007. – 248 с.
93. Михайлюк В. Така галузь не може бути збитковою / В. Михайлюк // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 142. – С. 2.
94. Монастирська Г. В. Механізм мотивації інноваційної діяльності на підприємстві / Г. В. Монастирська // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2009. – № 2(16). – С. 207–212.
95. Наказ Мінагрополітики України, ДПА України Постанова КМУ «Про затвердження Порядку розподілу квот на виробництво спирту» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/123-42>.
96. Наказ Мінагрополітики України «Про утворення Державного підприємства спиртової та лікеро-горілчаної промисловості Укрспирт» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/243-12>.

- 97.Николенко Н. П. Менеджмент человеческих ресурсов [Текст] : [практическое пособие], / Н. П. Николенко. – Москва : Страховое Ревю, 2004. – 356 с.
- 98.Новікова М. М. Формування організаційного механізму забезпечення продуктивної зайнятості персоналу : монографія / М. М. Новікова, А. В. Діоба. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 248 с.
- 99.Новий український тлумачний словник. Близько 20000 слів і словосполучень [Текст] / [укл. Н. Д. Кусайкіна, Ю. С. Цибульник; за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського]. – Харків : Книжковий Клуб, 2008. – 608 с.
- 100.Носач В. Біопаливо по-українськи / В. Носач, Є. Складенко // Урядовий кур'єр. – 2008. – 20 червня. – № 24.
- 101.Олійник О. С. Адаптація персоналу до змін на підприємствах переробної сфери АПК / О. С. Олійник // Зб. наук. праць ПДАТУ. – Кам'янець-Подільський, 2006. – № 14. – С. 428–430.
- 102.Олійник О. С. Антикризове регулювання дій на підприємствах / О. С. Олійник // Антикризове регулювання у сфері державних фінансів, роль науки у вищих навчальних закладах: м-ли V Симпозіуму (15 листопада 2012 року).- Харків: ХІФ УДУФМТ, 2012. – С. 41–43.
- 103.Олійник О. С. Визначення оптимальних сировинних зон для спиртзаводів / О. С. Олійник // Зб. наук. праць / Поділ. держ. агр.-техн. ун-т. – Кам'янець-Подільський, 2008. – № 16. – Т. 2. – С. 131–134.
- 104.Олійник О. С. Використання людських ресурсів в спиртопродуктовому підкомплексі АПК / О. С. Олійник // Зб. наук. праць / Поділ. держ. агр.-техн. ун-т. – Кам'янець-Подільський, 2006. – № 14. – Т. 2. – С. 296–298.
- 105.Олійник О.С. Вплив випуску спирту на надходження акцизного збору до державного бюджету / О.С. Олійник // Зб. наук. праць. – Вип. 4. – КПНУ. – Кам'янець-Подільський, 2010. – С. 36-39.

106. Олійник О. С. Вплив сировинних зон на господарську діяльність переробних підприємств / О. С. Олійник // Економіка АПК. – 2004. – № 6. – С. 43–45.

107. Олійник О. С. Вплив соціально-економічного управління персоналом на соціально-економічний розвиток спиртового виробництва / О. С. Олійник // Problems of social and economic development of business: Collective monograph. – Publishing house “BREEZE”, Montreal, Canada, 2014. – – Р. 86-92.

108. Олійник О. С. Вплив тенденцій випуску продукції на використання трудових ресурсів в спиртовій промисловості / О. С. Олійник // Зб. наук. праць КПНУ. – Кам'янець-Подільський, 2010. – С. 41–44.

109. Олійник О. С. Ефективність та сутність соціально-економічного управління персоналом спиртових підприємств / О. С. Олійник // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – Херсон : ХДУ, 2014. – Вип. 9. – Ч 3. – С.126–129.

110. Олійник О. С. Залучення трудових ресурсів до виробництва спирту / О. С. Олійник // Вісник КПНУ імені Івана Огієнка. Економічні науки. – Кам'янець-Подільський, ФОП Сисин О. В., 2011. – Вип.4. – С. 455–458.

111. Олійник О. С. Зростання заробітної плати та росту виробництва продукції в харчовій промисловості / О. С. Олійник // Зб. наук. пр. / ПДАТУ. – Кам'янець-Подільський, 2004. – С. 324–326.

112. Олійник О. С. Інноваційна політика на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу / О. С. Олійник // Зб. наук. праць. – Вип. 11. – Т. 1. КПНУ ім.Івана Огієнка. – Кам'янець-Подільський, 2012. – С. 124–127.

113. Олійник О. С. Інтеграційні процеси на спиртових підприємствах / О. С. Олійник // Перспективи і проблеми забезпечення розвитку відкритих конкурентоспроможних економічних систем в умовах глобалізації: матеріали Першої всеукраїнської науково-практичної конференції (8-9 груд. 2011 р.) // [ред.: Мазурок П. П., Плотников О. В., Савчук В. С., Якубенко В. Д. та ін.]. – Кривий Ріг : КЕІ КНЕУ, 2011. – С. 68–70.

114. Олійник О. С. Инновационное экономическое развитие спиртовых заводов на Подолье / О. С. Олійник // Интегрированные основы инновационного и устойчивого развития экономики : сборник научных статей. – Пенза : Приволжский дом знаний, 2013. – С. 19–20.

115. Олійник О.С. Конкурентоспроможність як механізм підвищення ефективності спиртового виробництва в умовах сьогодення / О.С. Олійник // Зб. наук. праць / Поділ. держ. агр.-техн. ун-т. – Кам'янець-Подільський, 2008. – Вип. 6, Т. 3. – С. 130-131.

116. Олійник О. С. Методи управління персоналом / О. С. Олійник // Розвиток сучасної науки та техніки: матеріали шостої міжнародної науково-практичної конференції (1-3 лист. 2012 р.). – Донецьк : ВЕГА, 2012. – С. 57–62.

117. Олійник О. С. Наукові думки щодо вивчення персоналу / О. С. Олійник // Роль інновацій у підвищенні наявного потенціалу країни : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (14-15 груд. 2011 р.). – Тернопіль : Крок, 2011. – Ч.2. – С. 98–101.

118. Олійник О. С. Особливості дослідження продуктивності праці в переробній сфері АПК (на матеріалах об'єднання «Хмельницькспирт») / О. С. Олійник // Аграрна наука – селу : зб. наук. праць ПДАТА. – Кам'янець-Подільський, 1998. – № 6. – С. 193–194.

119. Олійник О. С. Особливості формування та використання сільського трудового потенціалу/ О. С. Олійник // Вісник. Економічні науки –Кам'янець-Подільський, КПНУ імені Івана Огієнка, 2009. – Вип. 2. – С. 112–117.

120. Олійник О. С. Оцінка персоналу в системі управління персоналом / О. С. Олійник // Актуальні питання економіки та управління у сучасних соціально-економічних умовах : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (14-15 жовт. 2013 р.). – Дніпропетровськ : Герда, 2013. – С.88–91.

121. Олійник О. С. Персонал ДП «Довжоцький спиртзавод»: сучасний стан та перспективи розвитку / О. С. Олійник // Кам'янець-Подільський у контексті українсько-європейських зв'язків : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (17-18 трав. 2012 р.). – Кам'янець-Подільський : К-ПНУ імені Івана Огієнка, 2012. – С. 189–197.

122. Олійник О. С. Персонал спиртових заводів – основа їх ефективного розвитку / О. С. Олійник // Інтеграційні економіко-правові напрями розвитку України та країн близького зарубіжжя : матеріали I Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. – Львів, 2012. – С. 170–172.

123. Олійник О. С. Повышение качества управления персоналом на спиртовых предприятиях / О. С. Олійник // Инновационное развитие Республики Молдова: национальные задачи и мировые тенденции : материалы международной научно-практической конференции (7-8 ноября 2013 г.). – Комрат : «POLIGRAF», 2013. – С. 305–310.

124. Олійник О. С. Проблема впливу екологічних факторів на демографічні процеси / О. С. Олійник // Екологія та освіта: актуальні проблеми природокористування в умовах наростаючих ризиків техногенних катастроф: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (19-20 квіт. 2012 р.). – Черкаси : Черкаський національний університет, 2012. – С. 145–146.

125. Олійник О. С. Проблеми використання трудових ресурсів в аграрному секторі економіки / О. С. Олійник // Зб. наук. праць / Поділ. держ. агр.-техн. ун-т. – Кам'янець-Подільський, 2009. – № 17. – Т. 3. – С. 418–421.

126. Олійник О. С. Проблеми забезпечення робочих місць на підприємствах переробної сфери АПК на різних стадіях процедури банкрутства / О. С. Олійник // Зб. наук. праць / Поділ. держ. агр.-техн. ун-т. – Кам'янець-Подільський, 2002. – № 10. – С. 198–200.

127. Олійник О. С. Проблеми розвитку спиртових підприємств / О. С. Олійник // Сучасна освіта і наука в Україні: традиції та інновації: Матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної заочної конференції «Сучасна освіта і наука

в Україні: традиції та інновації» - Том 1 (м.Харків, 30-31 січня 2012р.). – Харків.: 2012. – С. 79-81.

128. Олійник О. С. Проблеми розвитку спиртової промисловості/ О. С. Олійник // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми сталого розвитку агросфери», присвяченої 195-річчю від дня існування ХНАУ ім.В.В. Докучаєва. 4-6 жовтня 2011 р. – Харків:ХНАУ, 2011. – С. 369–371.

129. Олійник О. С. Проблеми соціально-економічного управління персоналом / О. С. Олійник // Проблеми та перспективи розвитку підприємництва: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (23 лист. 2012 р.). – Харків : ФОП Павлов М.Ю., 2012. – С. 38–39.

130. Олійник О. С. Соціально-економічна сутність управління персоналом спиртових підприємств / О. С. Олійник // Збірник наукових праць Поділ. держ. агр.-техн. ун-ту. – Кам'янець-Подільський, 2014. – № 22. – С. 279–283.

131. Олійник О.С. Спиртові підприємства: особливості розвитку та управління / О.С. Олійник // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – Кам'янець-Подільський: ФОП Сисин Я.І., 2015. – Вип. 10.– С. 210-213.

132. Олійник О. С. Стан демографічної ситуації в умовах нестабільної економіки / О. С. Олійник // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи»: у 2 т. – Харків : ХНТУСГ, 2010. – Т. 1. – С. 138–140.

133. Олійник О. С. Сучасне фінансове забезпечення спиртових підприємств / О. С. Олійник // Перспективи розвитку економіки в ринкових умовах: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції 17-18 лютого 2012 р.). –Мукачево: Мукачівський державний університет, 2012. – С. 123–125.

134. Олійник О. С. Сучасні тенденції рівня собівартості спирту / О. С. Олійник // Матеріали восьмої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Сучасний соціокультурний простір 2011» (23-24 верес. 2011 р.). – Ч. 1. – К., 2011. – С. 38–39.

135. Олійник О. С. Сьогодення спиртопродуктового підкомплексу Поділля / О. С. Олійник // Зб. наук. праць КПНУ. – Кам'янець-Подільський, 2007. – № 16. – С. 61–66.

136. Олійник О. С. Трансформація системи спиртової галузі на Поділлі / О. С. Олійник // Зб. наук. праць за мат. міжнародної науково-практичної конференції (17-18 квіт. 2008 р.) КПНУ. – Кам'янець-Подільський, 2008. – С. 220–223.

137. Олійник О. С. Трудовий потенціал переробної сфери АПК / О. С. Олійник // Аграрна наука села : наук. зб. ПДАТА. – Кам'янець-Подільський, 1999. – Вип. 7. – Т. 2 (екон. ф-т). – С. 26–30.

138. Олійник О. С. Управління персоналом спиртового підприємства / О. С. Олійник // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – Кам'янець-Подільський, К-ПНУ імені І. Огієнка, 2012. – Вип. 9. – С. 78–81.

139. Олійник О. С. Управління підприємством та його персоналом / О. С. Олійник // Проблеми соціально-економічного розвитку підприємництва : матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (8-9 лист. 2012 р.). – Дніпропетровськ : Дніпро, 2012. – С. 93–94.

140. Олійник О. С. Факторна оцінка ефективності управління персоналом підприємства/ О. С. Олійник // Розвиток національної економіки: теорія і практика: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції 3-4 квітня 2015 року, проведеної на базі ДВНЗ «Прикарпаського національного університету імені Василя Стефаника», м. Івано-Франківськ. – Тернопіль: Крок, – 2015. – Ч. 2. – С. 225–226.

141. Олійник О. С. Факторное воздействие на развитие социально-экономической интеграции и социально-экономическое управление персоналом / О. С. Олійник // Современные интеграционные процессы и Республика Беларусь: европейский и евразийский контекст. Белорусская политология: многообразие в единстве: материалы VI междунар.-практ. конф. (Гродно, 15-16

мая 2014 г.): в 2 ч. / ГрГУ им. Я. Купалы; ред кол. : В. Н. Ватыль (гл. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГУ, 2014. – Ч. 2 – С.137–140.

142. Олійник О. С. Формування та використання персоналу підприємств / О. С. Олійник // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2012. – Вип. 6. – С. 387–389.

143. Олійник О. С. Чинники формування та використання трудового потенціалу підприємства / О. С. Олійник // Зб. наук. праць за мат. 3-ї міжнародної науково-практичної конференції (15-16 квіт. 2010 р.) КПНУ. – Кам'янець-Подільський, 2010. – С. 510–515.

144. Олійник О. С. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом спиртових підприємств / О. С. Олійник // Глобальні та національні проблеми економіки. – Миколаїв : МНУ ім. В.О. Сухомлинського. – Вип. 4. – Березень 2015 р. – Режим доступу : <http://www.global-national.in/ua>

145. Олійник Т. І. Формування й ефективне використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: монографія / Т. І. Олійник; Харківський національний аграрний університет ім. В. В. Докучаєва. – Харків : Магда Ltd, 2008. – 372 с.

146. Онікієнко В. Методологічні засади оцінювання рівня соціалізації ринку праці України // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць кафедри управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил. – Тернопіль : ТАНГ. – Вип. 9. – С. 135.

147. Онлайн словарь ВсеСлова [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vseslova.ru/>

148. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.

149. Остапко Т. О. Ринкова трансформація аграрного сектора / О. Т. Остапко. – К. : Фенікс, 2004. – 280 с.

150. Остапчук М. В. Система технологій (за видами діяльності) : навч. посіб. / М.В. Остапчук, А. І. Рибак. – К. : ЦУЛ, 2003. – 888 с.
151. Отенко И. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко. – Харьков : ХНЭУ, 2004. – 216 с.
152. Офіційний веб-сайт Кабінету Міністрів України. – Режим доступу : <http://www.kmu.kmu.gov.ua>
153. Пасхавер Б. Й. Цінова ситуація і цінова політика в агросфері / Б. Й. Пасхавер // Економіка України. – 2001. – № 1. – С. 58–66.
154. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І. Л. Петрова // Формування ринкової економіки : збірник наукових праць. Спецвипуск до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т.2. Управління персоналом в організаціях. – К : КНЕУ, 2005. – С. 214–223.
155. Петюх В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 124 с.
156. Петюх В. М. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. М. Петюх, Б. Г. Базилюк, О. О. Герасименко. – К. : КНЕУ, 2007. – 320 с.
157. Пирожков С. Відтворення трудового потенціалу / С. Пирожков // Економіка радянської України. – 1991. – № 7. – С. 8–23.
158. Покришка Д. С. Економічне співробітництво ЄС та СОТ з країнами з перехідними економіками: обмеження та перспективи / Д. С. Покришка // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 6. – С. 210–226.
159. Поплавська Ж. В. Економіко-філософські аспекти людського капіталу / Ж. В. Поплавська, В. Г. Поплавський // Вісник національної академії наук України. – К., 2002. – № 12. – С. 14–22.
160. Постанова КМУ «Про визначення пунктів пропуску через державний кордон України, через які здійснюється переміщення підакцизних товарів, та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Кабінету Міністрів

України» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/390-2013-%D0%BF>.

161. Постанова КМУ «Питання використання спирту етилового для виробництва лікарських засобів» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/19-2011-%D0%BF>.

162. Постанова КМУ «Про внесення зміни до переліку пунктів пропуску через державний кордон України для автомобільного та залізничного сполучення, через які здійснюється ввезення на її митну територію, вивезення за її межі та переміщення у митному режимі транзиту спирту, алкогольних напоїв та тютюнових виробів за кодами згідно з УКТЗЕД 2204 - 2208, 2401, 2402 10 00 00, 2402 20 90, 2403, на які встановлено акцизний податок» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: zakon0.rada.gov.ua/laws/show/332-2014-%D0%BF.

163. Постанова КМУ «Про встановлення розміру мінімальних оптово-відпускних і роздрібних цін на окремі види алкогольних напоїв» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/957-2008-%D0%BF>.

164. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку ведення Єдиного реєстру товарно-транспортних накладних на переміщення спирту етилового та алкогольних напоїв і Порядку ведення Єдиного державного реєстру витратомірів - лічильників обсягу виробленого спирту етилового» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/806-2013-%D0%BF>.

165. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку визначення виробників і покупців спирту та здійснення контролю за його обігом» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1266-2002-%D0%BF>.

166. Постанова КМУ «Про затвердження форм звітів щодо обігу спирту, алкогольних напоїв та тютюнових виробів та інструкцій щодо їх заповнення» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1311-05>.

167. Постанова КМУ «Про порядок видачі ліцензій на право імпорту, експорту спирту, алкогольних напоїв та тютюнових виробів» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-02](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-02).

168. Постанова КМУ «Про утворення Державного підприємства спиртової та лікєро-горілкової промисловості» [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/672-2010-%D0%BF>.

169. Постанова КМУ № 672 від 28.07.2010 р. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gdpro.com.ua>.

170. Поточна кон'юнктура і прогноз ринків сільськогосподарської продукції та продовольства в Україні на 2004/05 маркетинговий рік: збірник. – К. : ННЦ ІАЕ, 2004. – Вип. 13. – 188с.

171. Про акцизний збір: Закон України [від 07 лютого 2002 р. № 3032-III. 18 грудня 1991 р. № 1996-XII із змін. та допов. // ВВР України. – 2009. – № 40.

172. Про банкрутство: Закон України [14 травня 1992 р. № 2343-XII.] // Відомості Закони України 7:3. – К., 1996. – С. 236–243.

173. Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв та тютюнових виробів: Закон України [від 07 лютого 2002 р. № 3032-III із змін, і допов.] // ВВР України. – 2002. – № 26. – С. 667–678.

174. Про державне регулювання виробництва і реалізації цукру: Закон України [від 17 червня 1999 р. № 758-XIV] // ВВР України. – 1999. – № 32. – С. 644–647.

175. Про екологічну експертизу: Закон України [від 09 лютого 1995. – № 1642-III (1642-14)] // Відомості Верховної Ради. – 1995. – № 8. – С. 54.

176. Про зайнятість населення: Закон України [від 6 березня 1991 р. № 803-XII] // Зміни і доповнення. ст. 16 червня 2006 р. // Закон України. – К., 2006. – 25 с.

177. Про затвердження порядку пломбування місць можливого доступу до спирту на брагоректифікаційний апарат підприємства та спиртовмісної

продукції всіх форм власності: Наказ ДПА України [від 12 грудня 2006 р. № 771].

178. Про затвердження Програми реструктуризації спиртової галузі: Наказ міністерства аграрної політики України [від 24 черв. 2003 р. № 193.]

179. Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудоресурсного потенціалу України: Указ президента України [від 19 вересня 2007 р. № 895/2007] – Режим доступу : [www.president.gov.ua/ documents/6730.html](http://www.president.gov.ua/documents/6730.html)

180. Про інвестиційну діяльність: Закон України від 18 вересня 1991 р. № 1560-XII – ВВР України. – 1991. – № 47. – 646 с.

181. Про надання статусу спеціальних сировинних зон [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства аграрної політики України від 18.10.2007 р. № 746. – Режим доступу: <http://www.zakon1.rada.gov.ua>

182. Про оплату праці: Закон України. – Т. 8 / Ін-т законодавства. – К.; 1997. – С. 210–218.

183. Про основні засади державної аграрної політики на період до 2015 року: Закон України [від 16 листопада 2005 р.] // Голос України. – 2005. – № 217 (3717) 26 листопада 2005 р.

184. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Закон України [від 3 серпня 1999 року № 958/99] / Інфодиск «Законодавство України», лютий 2006 р.

185. Про підприємства в Україні: Закон України [27 березня 1991 р. № 887-XII] // Посібник по реформуванню сільськогосподарських та переробних підприємств. – 2-е допов. вид. – К., 2000. – С. 204–205.

186. Про Раду регіонів: Указ президента України [від 9 квітня 2010 р. № 533/2010.] // Урядовий кур'єр. – № 68, № 15.

187. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України [від 2 листопада 2000 р. № 2090-III]. // ВВР України. – 2000. – № 51-52. – С. 1065–1066.

188. Про стандартизацію: Закон України [від 17 травня 2001 р. № 2408-III] // ВВР України. – 2001. – № 31. – С. 618–625.
189. Проблеми розвитку приватно-колективних форм організації сільськогосподарського виробництва в умовах ринку // Матеріали шостих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (16-17 січ. 2004 р.). – К., 2004. – С. 450–462.
190. Радянський енциклопедичний словник. – М : Радянська енциклопедія, 1980. – 1109 с.
191. Раєвська О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: [монографія] / О. В. Раєвська. – Х. : ІНЖЕК, 2006. – 496 с.
192. Романишин В. О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В. О. Романишин // Актуальные проблемы экономики. – 2004. – № 6(36). – С. 214–219
193. Романюк М. Д. Міграція населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання / М. Д. Романюк. – Львів : Світ, 1999. – 292 с.
194. Россоха В. В. Потенціал аграрного підприємства: методологія дослідження / В. В. Россоха // Економіка АПК. – 2005. – № 12. – С. 5.
195. Руснак П. П. Економіка підприємства: навч. посібник / [П. П. Руснак, В. Г. Андрійчук, А. А. Ільєнко та ін.]; за ред. П. П. Руснака. – Біла Церква, 2003. – 256 с.
196. Саблук П. Т. Розвиток земельних відносин в Україні / П. Т. Саблук. – К. : УААН ІАЕ, 2006. – 396 с.
197. Ситник В. П. Трансформація АПК України в ринкові умови / В. П. Ситник. – К. : ІАЕ, 2002. – 518 с.
198. Скопылатов И. А. Управление персоналом [Тест] : учебное пособие для студентов вузов / И. А. Скопылатов, О. Ю. Ефремов. – СПб. : Изд-во Смольного ун-та, 2000. – 400 с.

199. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. – 2-е вид., випр. і доп. – К. : Головна редакція «Українська радянська енциклопедія» (УРЕ), 1985. – 966 с.
200. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Сов. Энциклопедия, 1986. – 1600 с.
201. Соціально-трудоий потенціал: теорія і практики [М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур та ін.]: у 2-х ч. – К. : Наук. думка, 1994. – Ч. 1. – 164 с.; Ч. 2. – 212 с.
202. Стадник В.В. Трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу: монографія/ В.В. Стадник, Л.О. Гризовська. – Хмельницький: ХНУ. – 2016. – 197 с.
203. Стадник В.В. Удосконалення підходів до розвитку персоналу в управлінні конкурентоспроможністю промислового підприємства / В.В. Стадник // Науковий вісник Вінницького кооперативного інституту. Зб. статей учасників міжнар.наук-практ конф «Актуальні проблеми життєдіяльності суспільства в умовах кризи» Вінниця, 2016 . - С.30-34.
204. Стельмашук А. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. / А. М. Стельмашук. – Тернопіль : Економічна думка, 2000. – 350 с.
205. Стефанишин О. В. Людський потенціал економіки України : монографія / О. В. Стефанишин. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. – 315 с.
206. Струмилин С. Г. К вопросу об изменении народного благосостояния / С. Г. Струмилин // Вопросы статистики. – 1954. – № 5. – С. 12–28.
207. Тлумачний словник української мови: Понад 12500 статей (близько 40000 слів) / за ред. В. С. Калашника. – Х. : Прапор, 2002. – 992 с.
208. Толковый словарь Ефремовой Т. Ф. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.efremova.info/>
209. Толковый словарь Ожегова С. И. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://slovarozhegova.ru/>

210. Точилін В. О. Продовольча безпека як концепція ринкових реформ в аграрному секторі економіки України / В. О. Точилін, Т. О. Остапко, В. А. Городній. – К. : ІЕП НАНУ, 1998. – 60 с.
211. Травин В. В. Кадрова політика в сучасних умовах / В. В. Травин. – М., 2006. – 364 с.
212. Тринько Р. І. Теоретичний словник ринкової економіки. Глобалізація, маркетинг, статистика, страхування, фінанси / Р. І. Тринько, О. Р. Тринько. – Львів : НВФ «Українські технології», 2006. – 216 с.
213. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. – М : Экономика, 1989. – 496 с.
214. Українська Радянська Енциклопедія. – Вид. друге, т. 9. – К. : ЕНУ, 1983.
215. Управління персоналом: навч.-метод. посібник / [О. Є. Кузьмін, І. С. Процик, Х. С. Передало, Б. Б. Комарницька] / за заг. ред. О. Є. Кузьміна. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011. – 240 с.
216. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
217. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навчальний посібник / ред. д.ф.н. В. Г. Воронкової. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
218. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. П. Олексюк. – К. : ЦНЛ, 2005. – 352 с.
219. Федоров М. М. Об'єктивна необхідність і основні методичні принципи удосконалення методики економічної оцінки земель / М. М. Федоров // Економіка АПК. – 2004. – № 5. – С. 5–10.
220. Філімоненков О. С. Фінанси підприємств: навч. посіб. / О. С. Філімоненков. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : МАУП, 2004. – 328 с.
221. Формування галузевих ринків України: перехідний період / [за ред. О. Точиліна]. – К. : Фенікс, 2004. – 332 с.
222. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підр. для студентів вищих навч. закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.

223. Ходаківський Є. І. Синергетичні основи регулювання пріоритету ринку продовольства / Є. І. Ходаківський // Матеріали шостих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (16-17 січ. 2004 р.). – К., 2004. – С. 243–251.

224. Храмов В. О. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов. – К. : МАУП, 2001. – 112 с.

225. Цивільний кодекс України від 16.01. 2003 № 435-IV (з останніми змінами згідно із Законом України від 23.06.2005 № 2710-IV).

226. Червен І. І. Аграрний ринок вимагає зваженої цінової політики / І. І. Червен, І. Д. Бурковський, А. В. Бурковська // Економіка АПК. – 2007. – № 3. – С. 99–104.

227. Череп А. В., Сьомченко В. В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1 (9). – С. 78-84.

228. Чернега І. І. Проблеми ефективності використання трудового потенціалу // Режим доступу : <http://udau.edu.ua/library.php?pid=642>

229. Чернованов В. В. Приватизація майна в агропромисловому комплексі / В. В. Чернованов. – К. : ІАЕ НАНУ, 2002. – 270 с.

230. Чехов С. А. Розвиток ріпаківництва в Україні / С. А. Чехов // Матеріали дев'ятих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (26-27 квіт. 2007 р.). – К., 2007. – С. 264–266.

231. Чикуркова А. Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки : монографія / А. Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д. Г., 2012. – 456 с.

232. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук: спец. 08.09.01 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2005. – 35 с.

233. Шевчук М. П. Фермер з Поділля / М. П. Шевчук, Й. С. Завадський. – Хмельницький : Поділля, 2004. – 112 с.
234. Шило В. П. Аналіз фінансового стану виробничої та комерційної діяльності підприємства : навч. посіб. / [В. П. Шило, Н. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, А. Г. Темченко, О. М. Брадул]. – К. : Кондор, 2005. – 240 с.
235. Шиян В. Й. Интегральные показатели эффективности использования ресурсного потенциала сельскохозяйственных предприятий: [лекции] / В. Й. Шиян. – Харьков, 1989. – 40 с.
236. Шубравська О. В. Сталий економічний розвиток: поняття і напрямки дослідження / О. В. Шубравська // Економіка України. – 2005. – № 1. – С. 42.
237. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства / В. Г. Щербак. – Харків : ХНЕУ, 2005. – 220 с.
238. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.
239. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства / В. Г. Щербак. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2005. – 220 с.
240. Юрчишин В. В. До аналізу причин і наслідків занепаду сільського господарства / В. В. Юрчишин // Економіка України. – 2001. – № 2. – С. 54–68.
241. Якобінчук В. Політика зайнятості та її вплив на зменшення рівня бідності в Україні з огляду на досвід США та країн ЄС / В. Якобінчук // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 3. – С. 13–17.
242. Яковець І. І. Підвищення ефективності спиртопродуктового підкомплексу АПК / І. І. Яковець // Економіка АПК. – 1998. – № 12. – С. 29–33.
243. Якуба К. І. Життєвий і трудовий потенціалі сільського населення України. Теорія, методологія, практика / К. І. Якуба. – К. : ННЦ ІАЕ, 2007. – 362 с.
244. Янковський Н. А. Інноваційні і класичні теорії катастроф і економічні кризи / Н. А. Янковський. – Донецьк : ДонНУ, 2009. – 331 с.

245. Яремчук І. Г. Економіка природокористування: методичний посібник / І. Г. Яремчук. – К. : Вид-во «Книга пам'яті України», 2000. – 430 с.
246. Яремчук І. Г. Історія розвитку цукробурякового виробництва / І. Г. Яремчук // Економіка АПК. – 2004. – № 5. – С. 22–27.
247. Ярова В. В. Актуальні проблеми зайнятості сільського населення і реформування соціальної інфраструктури села / В. В. Ярова // Проблеми економіки агропромислового комплексу і формування його кадрового потенціалу: у 2 т./ В. В. Ярова; за ред. П. Т. Саблука, В. Я. Амбросова, Г. Е. Мазнева. – К.: ІАЕ, 2000. – Т. 2. – С. 142–146.
248. Ярошенко Ф. О. Інноваційна спрямованість інвестицій / Ф. О. Ярошенко // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – К., 2003. – С. 109–111.
249. Ярчук М. М. Соціально-економічні проблеми розвитку українського села і сільських територій / М. М. Ярчук // Матеріали сьомих річних зборів Всеукраїнського конгресу вчених економістів-аграрників (9-10 листоп. 2005 р.). – К., 2005. – С. 417–421.
250. Masloy A. Motivation fund personality. – N.Y. 1970.
251. Norman P. Food Science / P. Norman, J. Hotchkiss. – 5-th ed. – New York-Washington: Chapman and Hall, 1995. – 608 p.
252. Raunika R. Food Demand analysis: problems, issues and empirical evidence / R. Raunika, C. Huang.-Ames, Iowa State University Press, 1987. – 85 p.
253. [http://www.nuft.kiev.ua/AB history.php](http://www.nuft.kiev.ua/AB%20history.php)
254. www.ukrstat.gov.ua
255. <http://www.ukurier.gov.ua/>
256. <http://me.kmu.gov.ua/>
257. <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=15438>
258. <http://www.ukrspirt.com>.

ДОДАТКИ

Додаток А. 1

Сутність поняття «людські ресурси»

Автор (джерело)	Визначення поняття
Щербак В.Г. [239]	Людські ресурси відображають головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливо при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Люди розглядаються як надбання компанії в конкурентній боротьбі, яке треба розміщувати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей підприємства. Розглядається як сукупність соціально-культурних характеристик та особистісно-психологічних якостей людей
Богиня Д.П., Грішнова О.А. [8, с. 29]	Людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть їх використовувати у трудовому процесі
Щегда А.В. [42, с. 29]	Людські ресурси – специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства

Додаток А. 2

Сутність поняття «трудові ресурси»

Автор (джерело)	Визначення поняття
1	2
Щербак В.Г. [239]	Трудові ресурси – це елементи ресурсного потенціалу, яким володіє суспільство і які можуть бути використані для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку. Розглядаються як кількісна категорія, що становить частину населення країни, яка володіє необхідними для роботи фізичним та інтелектуальним розвитком, практичним досвідом, певним рівнем професійно-кваліфікаційних характеристик, знань і навичок
Шевцова Г. З., Грицишин В.О., Петешова Т.А. [44]	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка має фізичні й розумові здібності і знання, необхідні для здійснення корисної діяльності
Советский энциклопедический словарь [200, с. 1362]	Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві

Продовження додатку А. 2

1	2
Новікова М.М., Діоба А.В. [98]	Трудові ресурси – це кількісна категорія, що охоплює економічно активне населення (всіх працюючих і безробітних), осіб працездатного віку, які навчаються, а також економічно пасивних осіб (працездатних осіб, що не працюють і не шукають роботи); якісна категорія, що охоплює частину населення країни, яка має необхідний для роботи фізичний та інтелектуальний розвиток, певний рівень професійно-кваліфікаційних характеристик, знань і навичок, що необхідні для суспільно корисної праці; категорія соціально-економічної сфери, що характеризує соціальну частину людства, яка мотивована до праці
Заславская Т.И. [56, с. 27]	Трудові ресурси – це сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах даних виробничих відносин
Касимовский Е.В. [61, с. 12-13]	Трудові ресурси – це частина працездатного населення, як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що знаходиться в резерві, кількісні і демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва і рівня розвитку продуктивних сил; трудові ресурси виражають успільні відносини з приводу їх формування, парозподілу і використання
Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. [36, с. 11]	Трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією, професійними знаннями для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності
Романишин В.О [192, с. 214]	Трудові ресурси – це головна продуктивна сила суспільства
Травин В.В. [211, с. 15]	Частина населення країни, яка володіє фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно-корисною працею
Качан Є.П. [62, с. 89]	Сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленим межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих властивостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності
Акулов М.Г, Драбаніч А.В, Євась Т.В.[2]	Частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності

Продовження додатку А. 2

1	2
Грішнова О.А. [25]	Частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві
Давидюк Т.В. [29]	Трудові ресурси є формою вираження переважної частини людських ресурсів, це частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, щоб здійснювати корисну діяльність
Дарченко Н.Д., Рижиков В.С, Єськов О.А., Мікрюков О.М. [30]	Трудові ресурси – частина населення країни, яка відповідно до свого фізичного розвитку, розумових здібностей і знань здатна працювати в економіці
Клиновий Д.В., Чернюк Л.Г. [65]	Трудові ресурси – частина населення суспільства, яка має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію та професійні знання для суспільно-корисної діяльності та відноситься до певної вікової категорії – працездатного віку
Ковальов В.М. [41]	Трудові ресурси – частина населення, що проживає на певній території, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями, знаннями, навичками й уміньми, необхідними для роботи у певній трудовій сфері
Череп А.В, Сьомченко В.В. [227]	Трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення, частина населення, яка має фізичні і духовні здібності до участі у трудовій діяльності
Покропивний С.Ф. [39, с. 74]	Трудові ресурси – це та частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізняти трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці)
Стефанишина О.В. [205, с.13]	Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в економіці. Реально «трудові ресурси» - це кількість населення, яке можна примусити працювати, тобто яке фізично здатне працювати

Сутність поняття «робоча сила»

Автор (джерело)	Визначення поняття
Щербак В.Г. [239]	Робоча сила визначається здатністю людини до праці, її трудові можливості; сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє людина та які використовуються нею при виробництві споживних вартостей; економічно активне населення
Курінний О.В. [76]	Робоча сила – сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі властивості
Економічна енциклопедія [43, с.278]	Робоча сила – термін марксистської політичної економії, який означає здатність людини до праці, сукупність потреб, фізичних, інтелектуальних і організаторських здібностей, набутих знань і досвіду, що використовують в процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг
Михайлова Л.І. [92, с.9]	Робоча сила – здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та духовних сил, що застосовуються нею у процесі виробництва

Сутність поняття «кадри»

Автор (джерело)	Визначення поняття
Щербак В.Г. [239]	Кадри – це основний (штатний) склад працівників підприємства, професійних або громадських організацій тієї чи іншої галузі; особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції, що є їх основною професією або спеціальністю та здійснюється за плату; частина працівників, що мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи на даному підприємстві
Курінний О.В. [76]	Кадри – основний склад кваліфікованих працівників підприємства
Тлумачний словник укра- їнської мови [207]	Кадри – це штатний склад працівників підприємства, установи чи організації
Словник іншомовних слів [199]	Кадри – це соціально-економічна категорія, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, мають спеціальні знання, певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій
Кузьмін О.Є., Процик І.С., Передало Х.С., Комарницька Б.Б. [215]	Кадри – це основний (штатний, постійний) склад працівників підприємства

Додаток А. 5

Сутність поняття «трудовий потенціал»

Автор (джерело)	Визначення поняття
В.К. Врублевський [17]	Трудовий потенціал – це сукупність працівників в його єдності з продуктивними силами.
В.В. Онікієнко [146]	Трудовий потенціал– це сукупність працездатного населення,
С.І. Пирожков [157]	Під трудовим потенціалом розуміє «розвинуту сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення і системи відносин, пов'язаних з участю у процесі виробництва та суспільною діяльністю»
А.В. Калина [60]	Трудовий потенціал – це є максимально можлива величина, що визначає участь трудящих у виробництві за екстремальних умов з урахуванням їх психофізичних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду,

Сутність поняття «персонал»

Автор (джерело)	Визначення поняття
1	2
Тлумачний словник Ожегова С.І. [207]	Персонал – особовий склад або працівники установи, підприємства, що складають групу за професійними або службовим ознаками.
Щербак В.Г. [239]	Персонал – це особливий склад підприємства, що охоплює найманих робітників, а також працюючих власників і співвласників. Він відображає сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, які працюють на підприємстві і входять в його обліковий склад та які одержали необхідну професійну підготовку й мають різний досвід практичної діяльності
Курінний О.В. [76]	Персонал – всі працівники, які виконують виробничі й управлінські операції та займаються переробкою предметів праці з використанням засобів праці
Кузьмін О.Є., Процик І.С., Передало Х.С., Комарницька Б.Б. [215]	Персонал – це весь склад колективу підприємства
Гетьман О.О., Шаповал В.М. [20]	Персонал – це сукупність працівників, що входять до облікового складу підприємства
Кібанов А. [63]	Персонал – це особовий склад організації, що охоплює всіх найманих робітників, а також працюючих власників і співвласників
Бажан І.І. [5, с. 17]	Персонал – це структуровані по категоріях відповідно до принципу розподілу праці працівники підприємства. Це керівники, спеціалісти, службовці, робітники
Воронкова В.Г. [15, с. 69]	Персонал підприємства – це сукупність його працівників, що працюють по найму при наявності трудових взаємовідносин з роботодавцем, оформлених трудовим договором (контрактом)
Онлайн словник «ВсеСлова» [147]	Персонал – колектив працівників або сукупність осіб, які здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту). Якщо виконання робіт (послуг) здійснюється на основі громадянка-правового договору підряду або іншої угоди, то ці особи не визнаються входять в персонал.

Продовження додатку А. 6

1	2
Тлумачний словник Єфремової Т.Ф. [208]	Персонал – особовий склад установи, підприємства; всі працюючі в будь-якому закладі, підприємстві. Персонал – службовці або робочі якоїсь установи, підприємства, що належать до однієї професійної категорії.
Крушельницька О.В. [74]	Персонал підприємства - склад кваліфікованих працівників.
Николаєнко Н.П. [97]	Персонал – це перш за все, люди зі складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють вирішальну роль, це частина економічного та інноваційного простору підприємства, в якому радикальні ринкові перетворення мають не лише цілеспрямовано адсорбуватися, але й приносити очікування від них результати.
Іванілов О.С. [59]	Персонал підприємства являє собою сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку чи мають досвід практичної роботи.
С.Ф. Покропивний [39]	Персонал - сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку чи мають досвід практичної роботи.
Єфремова О.Ю., Скопилатов І.А. [198]	Персонал можна визначити як деяка кількість людей одного трудового колективу.
Макаровська Т.П., Боднар Н.М [84]	Персонал – це сукупність постійних або тимчасових працівників, що отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної роботи.
Г.Т.Завіновська [47]	Персонал підприємства, організацій – це наймані працівники, тобто особи, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем.
О.П. Крайник, Є.С. Барвінська [70]	Персонал підприємства – це провідний мобілізуючий фактор виробництва
Великий економічний словник [10]	Персонал (лат. personalis – особистий) – основний штатний склад працівників організації
Г.В. Щокін [238]	Управлінський персонал – це сукупність працівників, які об'єднані в спеціалізовані служби та підрозділи, що виконують функції управління

Сутність поняття «розвиток персоналу»

Автор (джерело)	Визначення поняття
Д. Джой Меттьюз [34]	Трактує розвиток персоналу як цілісний та активний процес удосконалення, пов'язаний з використанням широкого спектра навчальних методів та стратегій, аналізуючи його з позиції кількісного та якісного формування структури персоналу на підприємстві.
Кібанов А.Я. [63]	Розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом щодо організації навчання персоналу, його перепідготовки і підвищення кваліфікації.
Грішнова О.А. [27]	Підтримує підхід Кібанова А. щодо розуміння процесу організації та розвитку персоналу підприємства, акцентуючи увагу на необхідності забезпечення заходів щодо підвищення якості робочої сили, тобто сукупності людських характеристик, що проявляється в процесі праці та охоплюють кваліфікацію, особисті й ділові риси членів колективу.
Завіновська Г.Т. [47, с.90]	Розвиток персоналу – це сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме: навчання, яке у формі загального і професійного навчання дає необхідні знання, навички і досвід; підвищення кваліфікації, тобто поліпшення професійних знань і навичок у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу; перекваліфікація, що, по суті, дає друге навчання, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність; навчання в школі управління і керівництва, що дає необхідні знання і підготовку для призначення на керівну посаду і формування кар'єри керівника.
Кібанов А.Я. [216]	Розвиток персоналу – це системно-організований процес безперервного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу, що забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, планування трудової кар'єри, стимулювання розвитку персоналу.
Веснін В.Р. [12]	Розвиток персоналу – безперервне проведення заходів, що сприяють повному розкриттю індивідуального потенціалу працівників та зростанню їх здатності вносити вклад в діяльність організації.

Додаток В. 1

Середній рівень освіти на підприємстві

Група персоналу	Оцінка в балах
Із загальною середньою освітою (повною чи неповною)	0,10
Після закінчення спеціального професійно-технічного училища	0,15
Із середньою спеціальною освітою	0,25
З вищою та незакінченою вищою освітою	0,40
З двома вищими освітами, що відповідають профілю роботи, або з науковим ступенем	0,50

Додаток В.2

Стаж роботи працівників підприємства

Стаж роботи	Оцінка в балах
До 15 років – за кожний рік	0,01
15 і більше років	0,15

Додаток В. 3

Активність в участі працівників у системі підвищення кваліфікації

Форма підвищення кваліфікації	Оцінка в балах
Короткострокові курси	0,05
Одержання другої спеціальності, підтверджене свідоцтвом	0,10
Курси підвищення кваліфікації з одержанням свідоцтва про закінчення або навчання в коледжі	0,15
Навчання в вищому навчальному закладі III-IV рівня акредитації	0,20

Додаток В. 4

Ознаки ділових якостей працівників на підприємстві

Ознака	Код ознаки	Питома значущість, у частках одиниці	Оцінка рівня ознак з урахуванням їхньої питомої значущості, балів			
			1	2	3	4
			(0,5)	(1,0)	(2,0)	(3,0)
Професійна компетентність	Кп	0,17	0,08	0,17	0,34	0,51
Винахідливість та ініціативність у роботі	ВІ	0,15	0,08	0,15	0,30	0,45
Добра організація роботи (без нагадувань і примусів)	Ор	0,14	0,07	0,14	0,28	0,42
Розвинуте почуття відповідальності	В	0,13	0,06	0,13	0,26	0,39
Добра контактність та вміння ефективно працювати	КЕ	0,15	0,08	0,15	0,30	0,45
Схильність до нових ідей і неординарних рішень	ІР	0,15	0,08	0,15	0,30	0,45
Емоційна витримка	ВЕ	0,11	0,05	0,11	0,22	0,33

Додаток В. 5

Вік працівників підприємства

Вікова градація	Оцінка в балах
До 24 років	0,7
25-34 років	0,9
35-50 років	1,0
51-54 років	0,9
55 і більше років	0,8

Додаток В. 6

Оцінка працівників підприємства за статевою структурою

Стать працівників	Оцінка в балах
Жінки	0,95
Чоловіки	1,0

Додаток В. 7

Оцінки ознак, що характеризують результати праці працівників підприємства

Ознака	Питома значущість ознаки, частка одиниці	Оцінка рівнів ознак з урахуванням їхньої питомої значущості, балів		
		1	2	3
Обсяг виконуваних робіт	0,4	0,4	0,8	1,2
Якість виконуваних робіт	0,4	0,4	0,8	1,2
Ритмічність	0,2	0,2	0,4	0,6

Додаток В. 8

Основні показники використання персоналу

№ п/п	Показники	Формула	Примітка
1	Коефіцієнт професійно-кваліфікаційного рівня по підприємству ($P_{\text{пкр}}$)	$P_{\text{пкр}} = (O + CP + A) / 0,85$ (0,85 - максимальна балова оцінка по вище переліченим оцінкам за додатком А, тобто $0,85=0,50+0,15+0,20$).	
2	Сукупність всіх якостей ($P_{\text{дя}}$)	$P_{\text{дя}} = K_{\text{п}} + B_{\text{І}} + O_{\text{р}} + B + K_{\text{Е}} + I_{\text{р}} + B_{\text{Е}}$	
3	Приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів ($\Delta T_{\text{пе}}$)	$\Delta T_{\text{пе}} = \frac{T_{\text{нео}}}{T_{\text{неб}}} 100-100$	$T_{\text{нео}}$ - за звітний період $T_{\text{неб}}$ - за базисний період
4	Приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів ($\Delta T_{\text{пі}}$)	$\Delta T_{\text{пі}} = \frac{T_{\text{ніо}}}{T_{\text{ніб}}} 100-100$	$T_{\text{ніо}}$ - за звітний період $T_{\text{ніб}}$ - за базисний період
5	Приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів ($\sum \Delta T_{\text{п}}$)	$\sum \Delta T_{\text{п}} = (\Delta T_{\text{пе}} + \Delta T_{\text{пі}})$	
6	Частка приросту за рахунок екстенсивних факторів ($Y_{\text{е}}$)	$Y_{\text{е}} = \frac{\Delta T_{\text{не}} 100}{\sum \Delta T_{\text{п}}}$	
7	Частка приросту за рахунок інтенсивних факторів ($Y_{\text{і}}$)	$Y_{\text{і}} = \frac{\Delta T_{\text{ні}} 100}{\sum \Delta T_{\text{п}}}$	

*Примітка: власні узагальнення автора.

Критеріальні показники використання персоналу

№ п/п	Показники	Формула	Примітка
1	2	3	4
1.	Прибуток підприємства, (П)	$\Pi = V_p - C$	
2.	Собівартість, (С)	$C = \sum_{i=1}^n B_i + B_2 + \dots + B_n$	B_1, B_2, B_n – витрати кожного виду продукції
3.	Рівень рентабельності, (Рр)	$R_p = \Pi / C$	
4.	Виручка від реалізації, (Вр)	$V_p = B_1 + B_2 + \dots + B_n$	B_1, B_2, B_n – всі види доходів
5.	Продуктивність праці, (Пп)	$P_p = O / \text{Чсо}$	О- обсяг виробництва(товарна продукція)
6.	Темпи зростання продуктив-ності і заробітної плати, (Тпп)	$T_{pp} = P_p / \text{ФОП}$	ФОП- фонд оплати праці
7.	Частка фонду оплати праці в собівартості продукції, (Чоп)	$\text{Чоп} = \text{ФОП} / C$	
8.	Фондоозброєність праці, (Ф)	$\Phi = \text{Вовф} / \text{Чсо}$	Вовф – вартість основних виробничих фондів
9.	Середньооблікова чи-сельність персоналу, (Чсо)	$\text{Чсо} = (\text{Ч}_1 + \text{Ч}_2) / 2$	$\text{Ч}_1, \text{Ч}_2$ - чисельність на початок і кінець періоду
10.	Витрати (собівартість) на 1 працівника (Вп)	$V_p = C / \text{Чоп}$	
11.	Коефіцієнт обігу з прийому (Кпр)	$K_{pr} = \text{Ч пр} / \text{Чсо} \times 100$	Ч пр – кількість прийнятих працівників
12.	Коефіцієнт обігу зі звільнення (Кзв)	$K_{zv} = \text{Ч зв} / \text{Чсо}$	Ч зв – кількість працівник, що звільнилися
13.	Коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	$K_{zag} = (\text{Ч пр} + \text{Ч зв}) / \text{Чсо}$	
14.	Коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	$K_{zam} = \text{Ч зам} / \text{Чсо}$	Ч зам – кількість працівник, які змінились
15.	Коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	$K_{pl} = \text{Ч пл} / \text{Чсо}$	Ч пл - кількість звільнених за власним бажанням без поважних причин та внаслідок порушення трудової дисципліни

Продовження додатку В.9

1	2	3	4
16.	Коефіцієнт стабільності персоналу (Кст.п)	$K_{ст.п} = O / \text{Чсо}$	О- загальна сума років роботи всього персоналу на підприємстві
17.	Коефіцієнт стабільності кадрів (Кпост)	$K_{пост} = \text{Ч}_2 / \text{Чсо}$	
18.	Коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу (Косн.-доп.)	$K_{осн.-доп.} = \text{Чосн.} / \text{Чдоп.}$	
19.	Співвідношення чисельності робітників (Чр) до чисельності управлінських працівників (Чу.п.) (Кр./уп.)	$K_{р./уп.} = \text{Чр.} / \text{Чу.п.}$	
20.	Співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників (Чкв) до загальної чисельності робітників (Чр.) (К квал.)	$K_{квал.} = \text{Чкв} / \text{Чр.}$	
21.	Рівень дисципліни (неявок на роботу)	$K_d = H / B$	Н- неявки на роботу (люд.-днів), В – відпрацьовано всього (люд.-днів)

**Примітка:* власні узагальнення автора.

Додаток В.10

Система первинних показників та їх значення, що необхідні для здійснення реалізації прикладних програм

- У - прибуток;
- X₁ – чисельність працюючих,чол., в т.ч. жінок;
- X₂ - фондоозброєність працівників;
- X₃ – рентабельність продукції (%);
- X₄ –середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн);
- X₅– продуктивність праці (тис.грн/особу);
- X₆- обсяг товарної продукції , (тис.грн);
- X₇ – собівартість продукції (тис.грн);
- X₈ – фонд оплати праці (тис.грн.)
- X₉ – Коефіцієнт стабільності персоналу ;
- X₁₀- Коефіцієнт стабільності кадрів;
- X₁₁- Коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу;
- X₁₂ – Співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників;
- X₁₃ – Співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників ;
- X₁₄– Рівень дисципліни,
- X₁₅– Приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів
- X₁₆- Приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів
- X₁₇- Приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів;
- X₁₈ – Частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу;
- X₁₉ – Частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу;
- X₂₀ – Коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр);
- X₂₁ – Коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв) ;
- X₂₂ – Коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг) ;
- X₂₃ – Коефіцієнт заміни кадрів (Кзам) ;
- X₂₄ – Коефіцієнт плинності кадрі (Кпл) ;
- X₂₅ – Фонд робочого часу, (тис.люд.-год.);
- X₂₆ – Середньомісячне відпрацьовання 1 працюючим,(люд.-год.) .

Для моделі по прибутку наступні коефіцієнти:

у- пробуток, і решта показників - з x₁ по x₈ включно, а також x₂₅; x₂₆.

Для моделі по продуктивності праці наступні коефіцієнти:

у буде x₅- продуктивність праці з x₉ по x₂₄ включно,.

Продовження додатку В.10

Довжоцький спиртовий завод

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	428,0	537,0	1882,0	7129,8	8349,9	11386,9
x ₁	232	215	181	163	149	137
x ₂	17,0	26,3	31,78	39,5	40,1	40,7
x ₃	3,7	2,2	3,9	13,6	20,1	26,1
x ₄	220,12	1114,58	1842,77	1974,28	2431,32	2756,63
x ₅	54,5	118,6	284,4	377,4	349,8	410,2
x ₆	12640,5	25510,4	51478,8	61514,9	52121,9	56191,5
x ₇	11480,6	24269,3	47527,6	52425,3	41532,5	43658,5
x ₈	612,8	2875,6	4002,5	3861,7	4347,2	4531,9
x ₉	3,7	30,4	29,6	28,4	27,1	28,1
x ₁₀	0,97	0,99	0,96	0,96	0,95	0,97
x ₁₁	3,92	3,76	3,94	3,23	4,13	4,63
x ₁₂	4,8	5,3	5,5	3,9	4,7	4,5
x ₁₃	0,08	0,07	0,08	0,10	0,09	0,10
x ₁₄	0,05	0,04	0,03	0,03	0,02	0,02
x ₁₅	-11,66	-28,50	3,26	-52,6	-16,7	-13,3
x ₁₆	44,29	84,20	5,84	-100,0	-100,0	0
x ₁₇	32,63	55,70	9,10	-152,6	-116,7	-13,3
x ₁₈	-35,73	-51,17	35,82	34,50	14,30	100,0
x ₁₉	135,73	151,17	64,18	65,5	85,7	0
x ₂₀	1,7	1,4	2,2	1,8	0	1,5
x ₂₁	6,9	3,7	9,9	9,2	10,7	7,3
x ₂₂	8,6	5,1	12,1	11,0	10,7	8,8
x ₂₃	1,3	0,9	1,1	1,2	0	0,7
x ₂₄	6,9	3,7	9,9	9,2	10,7	7,3
x ₂₅	462,9	441,0	365,4	331,1	301,3	286,6
x ₂₆	166,3	170,9	168,2	169,3	168,5	174,3

Продовження додатку В.10

Овечацький спиртовий завод

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	161,0	34,0	-36,0	1120,5	1147,2	1168,7
x ₁	176	128	112	108	103	99
x ₂	20,2	20,1	19,9	19,7	19,9	20,0
x ₃	1,4	1,7	-0,1	2,9	3,2	2,9
x ₄	265,01	1871,16	2343,30	2811,81	2368,53	2546,80
x ₅	66,6	164,3	323,7	372,5	374,4	425,5
x ₆	11725,1	21027,4	36255,9	40231,7	38562,7	42125,7
x ₇	11325,6	20038,9	36321,5	37824,9	35928,7	40356,2
x ₈	559,7	2874,1	3149,4	3644,1	2927,5	3025,6
x ₉	33,1	32,9	34,4	27,9	25,7	25,0
x ₁₀	0,95	0,95	0,96	0,96	0,99	0,97
x ₁₁	3,59	5,41	4,88	4,75	4,23	5,07
x ₁₂	7,8	5,7	5,2	5,8	6,4	6,1
x ₁₃	0,09	0,11	0,12	0,11	0,11	0,12
x ₁₄	0,03	0,03	0,03	0,02	0,02	0,02
x ₁₅	2,12	-8,62	-5,72	-7,22	20,0	-16,7
x ₁₆	38,28	16,25	-91,0	-50,0	0	0
x ₁₇	40,4	7,63	-96,72	-122,2	20,0	-16,7
x ₁₈	5,25	-112,98	5,91	59,1	100,0	100,0
x ₁₉	94,75	212,98	94,09	40,9	0	0
x ₂₀	2,8	3,1	3,6	2,8	1,9	1,0
x ₂₁	13,1	12,5	7,1	10,2	3,9	7,1
x ₂₂	15,9	15,6	10,7	13,0	5,8	8,1
x ₂₃	2,3	2,3	2,7	2,8	1,9	1,0
x ₂₄	13,1	12,5	7,1	10,2	3,9	7,1
x ₂₅	352,1	255,4	223,2	210,8	205,7	197,5
x ₂₆	166,7	166,2	166,1	162,7	166,4	166,2

Продовження додатку В.10

Кобиліволоцький спиртовий завод

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	895,5	301,2	850,0	425,1	375,0	201,5
x ₁	121	114	106	90	85	85
x ₂	16,2	18,7	23,36	37,5	36,5	36,1
x ₃	10,0	1,4	2,3	0,9	0,9	0,5
x ₄	200,44	1201,03	2694,03	2251,39	2513,53	2770,20
x ₅	84,9	199,0	363,5	538,0	500,4	474,8
x ₆	10270,6	22687,7	38536,7	45421,7	42531,7	40361,9
x ₇	8925,4	21758,4	37455,6	44785,3	41387,5	38928,3
x ₈	291,0	1643,0	3426,8	2431,5	2563,8	2825,6
x ₉	32,1	25,0	20,6	19,8	17,4	18,2
x ₁₀	0,98	0,98	0,96	0,92	1,05	0,98
x ₁₁	6,76	5,79	4,24	6,4	9,1	10,8
x ₁₂	5,1	5,0	5,2	4,6	5,1	5,1
x ₁₃	0,12	0,12	0,11	0,12	0,13	0,13
x ₁₄	0,04	0,04	0,04	0,03	0,02	0,02
x ₁₅	3,74	-1,82	-2,71	70,0	-58,8	-85,7
x ₁₆	29,02	11,16	1,53	-50,0	100,0	-50,0
x ₁₇	32,76	9,34	-4,24	20,0	41,2	-135,7
x ₁₈	11,42	-19,9	63,92	350,0	-142,7	63,15
x ₁₉	88,58	119,49	36,08	-250,0	242,7	36,85
x ₂₀	1,7	1,8	2,8	1,1	7,1	1,2
x ₂₁	5,0	5,3	10,4	16,7	2,4	5,9
x ₂₂	6,7	7,1	13,2	17,8	9,5	7,1
x ₂₃	1,7	1,8	1,8	1,1	4,8	1,2
x ₂₄	5,0	5,3	10,4	16,7	2,4	5,9
x ₂₅	241,8	229,8	212,4	179,8	168,3	168,1
x ₂₆	166,5	167,9	166,9	166,5	165,0	164,8

Продовження додатку В.10

Уладівський спиртовий завод

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	1925,6	785,3	452,7	656,8	1931,7	2234,5
x ₁	132	104	98	96	96	94
x ₂	18,5	19,5	21,4	22,4	22,2	22,1
x ₃	14,3	4,8	1,3	1,6	5,0	5,7
x ₄	189,52	981,42	1632,52	1731,52	1831,52	1635,7
x ₅	129,4	175,3	374,8	441,3	438,3	463,4
x ₆	17081,7	18226,5	36728,1	42362,2	42076,1	43562,7
x ₇	13452,4	16325,7	34325,3	40352,1	38333,5	39221,4
x ₈	308,7	1224,9	1+20,7	1925,1	2123,5	2192,4
x ₉	4,1	29,1	30,2	28,9	28,7	28,6
x ₁₀	0,98	0,96	0,97	0,96	0,98	0,97
x ₁₁	4,67	4,75	4,23	4,93	4,87	4,85
x ₁₂	7,5	6,2	6,1	6,3	6,3	6,2
x ₁₃	0,11	0,11	0,12	0,12	0,13	0,13
x ₁₄	0,02	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03
x ₁₅	2,01	-6,1	-5,7	-5,6	-5,5	-5,4
x ₁₆	25,1	12,1	-31,5	-42,5	-1,4	-1,1
x ₁₇	27,1	6,0	-37,2	-48,1	-6,9	-6,5
x ₁₈	64,8	27,6	35,5	61,9	78,5	78,6
x ₁₉	35,2	72,4	64,5	38,1	21,5	21,4
x ₂₀	3,2	2,8	2,7	2,4	2,1	1,8
x ₂₁	8,5	6,5	5,4	4,9	4,6	4,3
x ₂₂	11,7	9,3	8,1	7,3	6,7	6,1
x ₂₃	1,9	1,6	1,5	1,4	1,6	1,4
x ₂₄	8,5	6,5	5,4	4,9	4,6	4,3
x ₂₅	262,8	208,0	195,5	189,8	191,6	187,7
x ₂₆	165,9	166,7	166,2	164,7	166,3	166,4

Продовження додатку В.10

Борщівський спиртовий завод

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	2325,7	397,6	1925,6	2357,1	4735,63	6351,5
x ₁	25	130	124	108	105	101
x ₂	18,1	22,4	21,7	21,5	22,3	22,5
x ₃	14,2	1,9	4,8	5,4	11,5	6,2
x ₄	231,72	1223,47	1652,14	1925,47	2531,61	2635,73
x ₅	93,6	169,47	344,6	438,2	501,2	550,8
x ₆	21065,4	22031,3	42722,9	47325,1	52625,6	55628,1
x ₇	16425,16	21225,6	40397,5	43425,6	40951,5	39562,7
x ₈	625,7	1928,5	2463,7	2562,7	3125,7	3221,8
x ₉	28,2	25,2	23,7	19,7	18,1	21,4
x ₁₀	0,98	0,96	0,95	0,96	0,94	0,95
x ₁₁	5,2	5,4	6,1	6,3	6,4	6,4
x ₁₂	4,7	4,6	4,5	4,5	4,4	4,4
x ₁₃	0,12	0,13	0,14	0,14	0,14	0,14
x ₁₄	0,03	0,03	0,02	0,02	0,03	0,03
x ₁₅	+3,1	-1,9	-4,2	-8,7	-8,9	-10,2
x ₁₆	27,1	33,5	42,4	81,4	88,1	89,2
x ₁₇	30,2	31,6	38,2	72,7	79,2	79,0
x ₁₈	42,5	44,7	35,7	62,1	63,5	64,4
x ₁₉	57,5	55,3	64,3	37,9	36,5	35,6
x ₂₀	2,2	2,4	2,1	1,9	1,8	1,6
x ₂₁	4,3	5,7	6,8	7,2	6,3	4,5
x ₂₂	6,5	8,1	8,9	9,1	8,1	6,1
x ₂₃	1,9	1,6	1,5	1,7	1,5	1,4
x ₂₄	4,3	5,7	6,8	7,2	6,3	4,5
x ₂₅	449,3	260,8	248,2	215,9	209,3	200,2
x ₂₆	166,4	167,2	166,8	166,6	166,1	165,2

Продовження додатку В.10

Немирівський спиртовий завод

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	2425,5	349,7	569,5	925,3	851,7	1925,4
x ₁	311	252	241	222	225	226
x ₂	21,4	24,5	25,6	26,7	29,5	30,1
x ₃	3,1	0,3	0,3	0,1	0,5	1,0
x ₄	242,75	1425,62	1722,71	1922,13	2425,67	2742,47
x ₅	271,4	509,6	792,3	875,5	754,6	935,7
x ₆	84391,6	128425,4	191197,3	194367,2	169781,7	211462,8
x ₇	79325,4	125325,6	189325,4	193265,5	165365,1	199221,7
x ₈	908,7	4322,7	4998,7	5120,9	6628,5	6221,7
x ₉	10,2	12,7	18,9	22,6	24,5	26,5
x ₁₀	0,96	0,97	0,98	0,98	0,98	0,98
x ₁₁	4,2	4,2	4,1	4,0	3,9	3,9
x ₁₂	4,5	4,5	4,3	4,12	4,1	4,0
x ₁₃	0,11	0,14	0,15	0,18	0,19	0,21
x ₁₄	0,05	0,05	0,04	0,04	0,04	0,05
x ₁₅	-11,6	-12,7	-14,5	-14,6	-14,6	-14,5
x ₁₆	12,5	13,7	15,5	15,6	15,9	15,5
x ₁₇	0,9	1,0	1,0	1,0	1,3	1,0
x ₁₈	-33,7	-38,7	-39,5	-38,6	-36,5	-32,2
x ₁₉	133,7	138,7	139,5	138,6	136,5	132,2
x ₂₀	1,2	1,3	0	1,1	1,3	1,2
x ₂₁	3,2	3,0	2,1	2,2	1,4	1,3
x ₂₂	4,4	4,3	2,1	3,3	2,7	2,5
x ₂₃	1,1	1,1	0,1	0,7	0,9	0,6
x ₂₄	3,2	3,0	2,1	2,2	1,4	1,3
x ₂₅	621,4	503,2	482,1	442,5	449,0	450,5
x ₂₆	166,5	166,4	166,7	166,1	166,3	166,1

Додаток В 11

Система показників та їх формули, що необхідні для здійснення аналізу
прикладних програм

Показник	Формула
Логічна обернена залежність при збільшенні чинникової ознаки і зменшенні результативно	$Y_x = \frac{1}{\frac{1}{y_{\max}} + b d \frac{1}{x_{\min}} - \frac{1}{x_i}} ;$
Параметри в цього рівняння	$b = \frac{\sum d_y}{\sum d_x}$
Коефіцієнт стійкості зв'язку	$K = 1 - \frac{\sum d_y - b d_x }{\sum d_y}$
Коефіцієнт кореляції	$r_{xy} = \frac{\sum d_x d_y}{\sqrt{\sum d_x^2 \sum d_y^2}}$
Індекс кореляції	$R = \sqrt{1 - \frac{\sum (d_y - d_{yx})^2}{\sum d_y^2}}$

Джерело: систематизація автора

Додаток Г. 1

Динаміка зміни чисельності наявного населення на початок року по Україні та
Подільського регіону*

(тис.осіб)

Роки		Україна всього	Поділля всього	В тому числі по областях:		
				Вінницька	Тернопільсь	Хмельниць
2000		49429,8	4426,8	1811,0	1156,9	1458,9
2001		48923,2	4385,9	1791,0	1149,9	1445,0
2002		48457,1	4345,6	1772,4	1142,5	1430,7
2003		48003,5	4303,0	1753,9	1134,2	1414,9
2004		47622,4	4263,9	1736,2	1126,6	1401,1
2005		47280,8	4227,8	1720,2	1119,6	1388,0
2006		46929,5	4187,0	1701,5	1112,1	1373,4
2007		46646,0	4153,3	1 686,5	1105,4	1361,4
2008		46372,7	4121,1	1672,2	1098,6	1350,3
2009		46143,7	4094,7	1660,0	1093,3	1341,4
2010		45962,9	4073,5	1650,6	1088,9	1334,0
2011		45778,5	4052,2	1641,2	1084,1	1326,9
2012		45633,6	4034,8	1634,2	1080,4	1320,2
2013		45553,0	4018,3	1627,0	1077,3	1314,0
2014		45426,2	3998,6	1618,3	1073,3	1307,0
2014р	%	91,9	90,3	89,4	92,8	89,6
. до	(+, -)	-4003,6	-428,2	-192,7	-83,6	-151,9

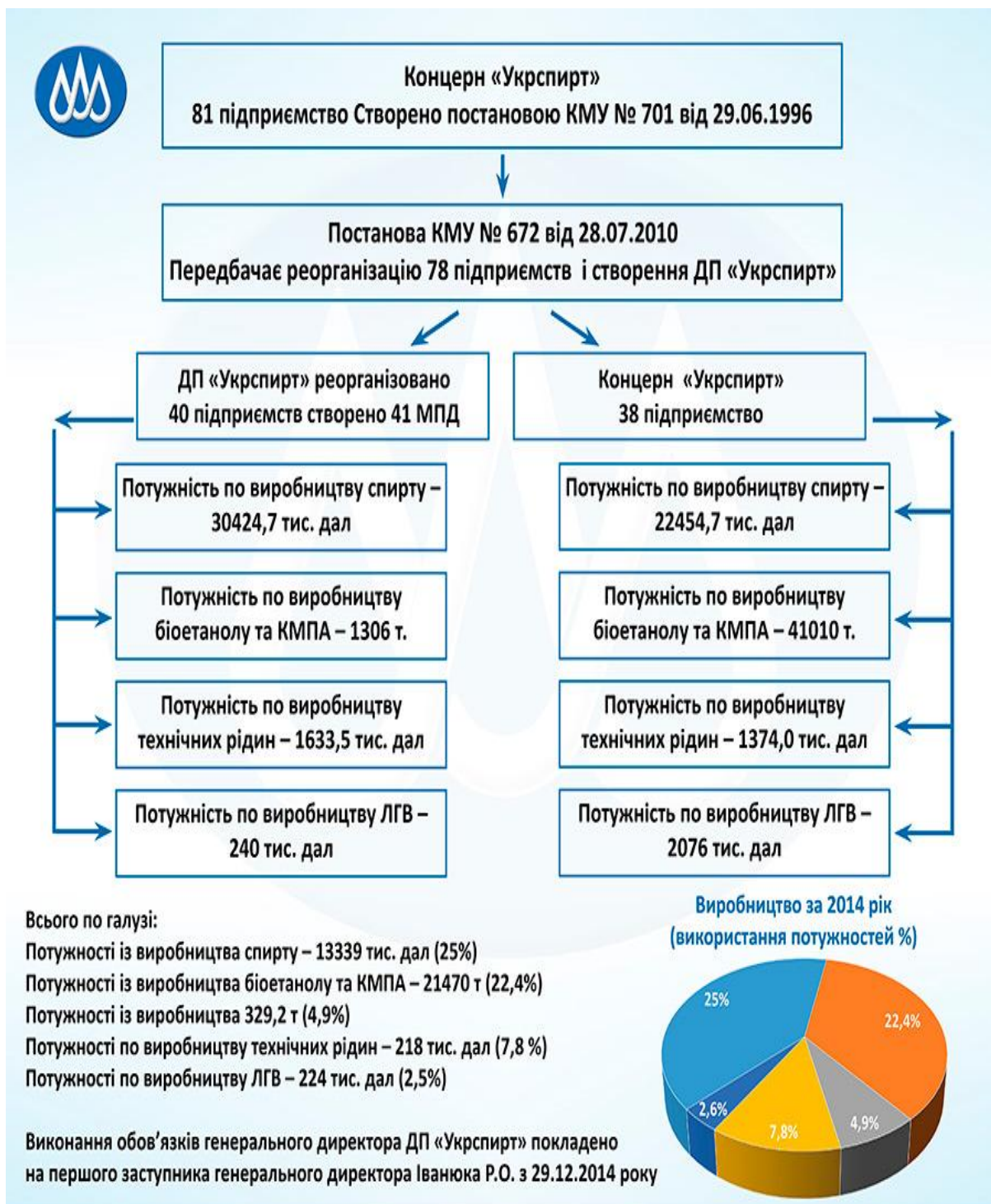
*) – Джерело: дані служби статистики України та головним управлінням
статистики областей.

Додаток Г. 2

Зміни чисельності сільського населення на 1 січня; тис. осіб*

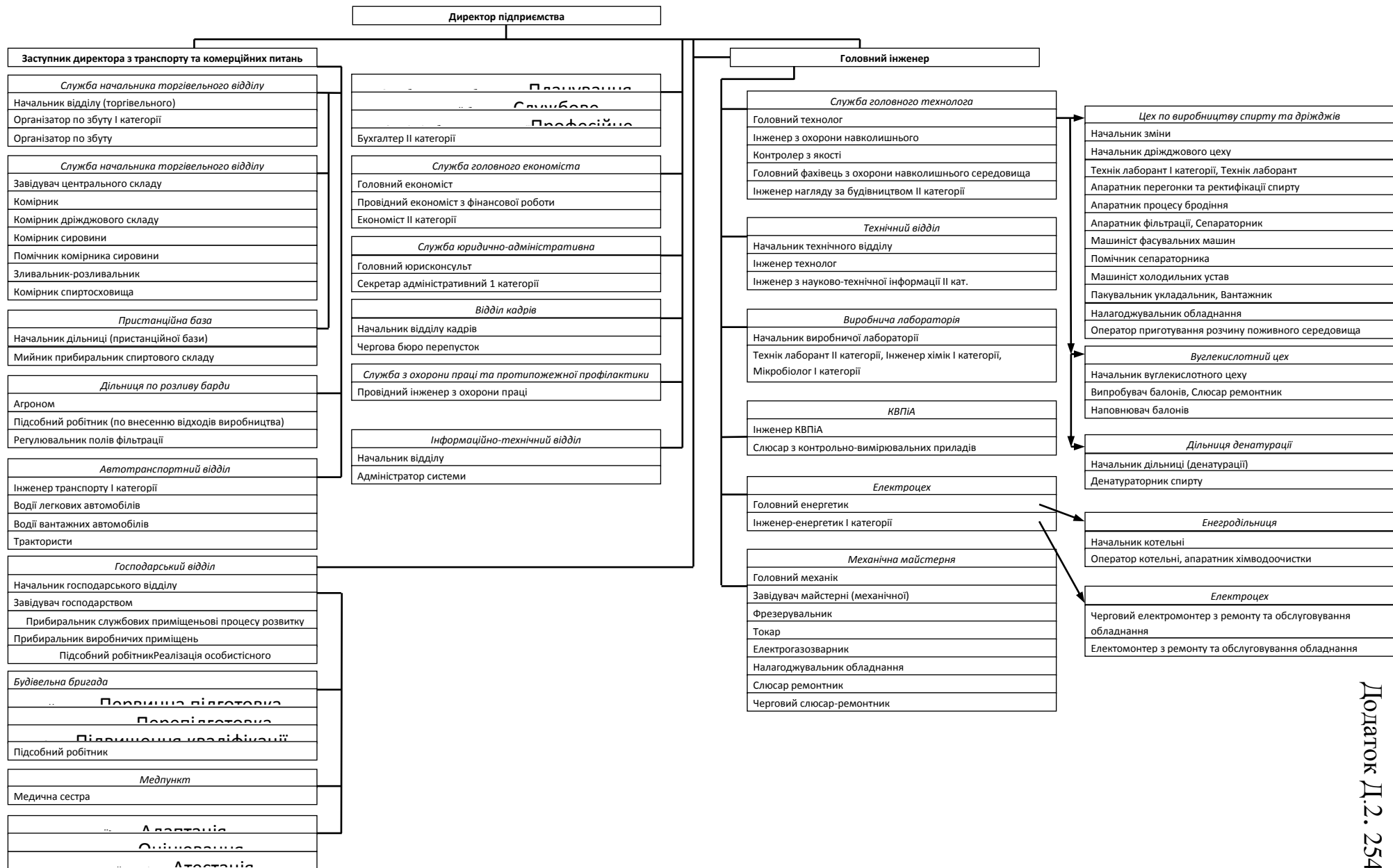
Роки		Україна всього	Поділля всього	В тому числі по областях:		
				Вінницька	Тернопільс	Хмельниць
2000		16091,2	2329,9	966,7	652,0	711,2
2001		15971,5	2320,1	959,5	654,6	706,0
2002		15882,7	2311,5	953,5	656,8	701,2
2003		15675,1	2276,6	937,5	650,6	688,5
2004		15476,0	2243,5	921,9	645,0	676,6
2005		15271,5	2211,9	907,0	641,1	663,8
2006		15051,8	2175,0	889,7	635,2	650,1
2007		14868,6	2142,0	873,5	629,9	638,6
2008		14703,9	2112,1	859,3	624,3	628,5
2009		14556,5	2084,3	847,4	619,3	617,6
2010		14438,1	2058,4	836,4	614,2	607,8
2011		14336,9	2035,8	827,1	609,4	599,3
2012		14252,7	2015,9	818,4	605,5	592,0
2013		14174,4	1998,1	811,0	602,1	585,0
2014		14089,6	1978,7	803,0	598,2	577,5
2014р · до 2000р	%	87,6	84,9	83,1	91,7	81,2
	(+, -)	-2001,6	-351,2	-163,7	-53,8	-133,7

*) – Джерело: дані служби статистики України та головним управлінням статистики областей.



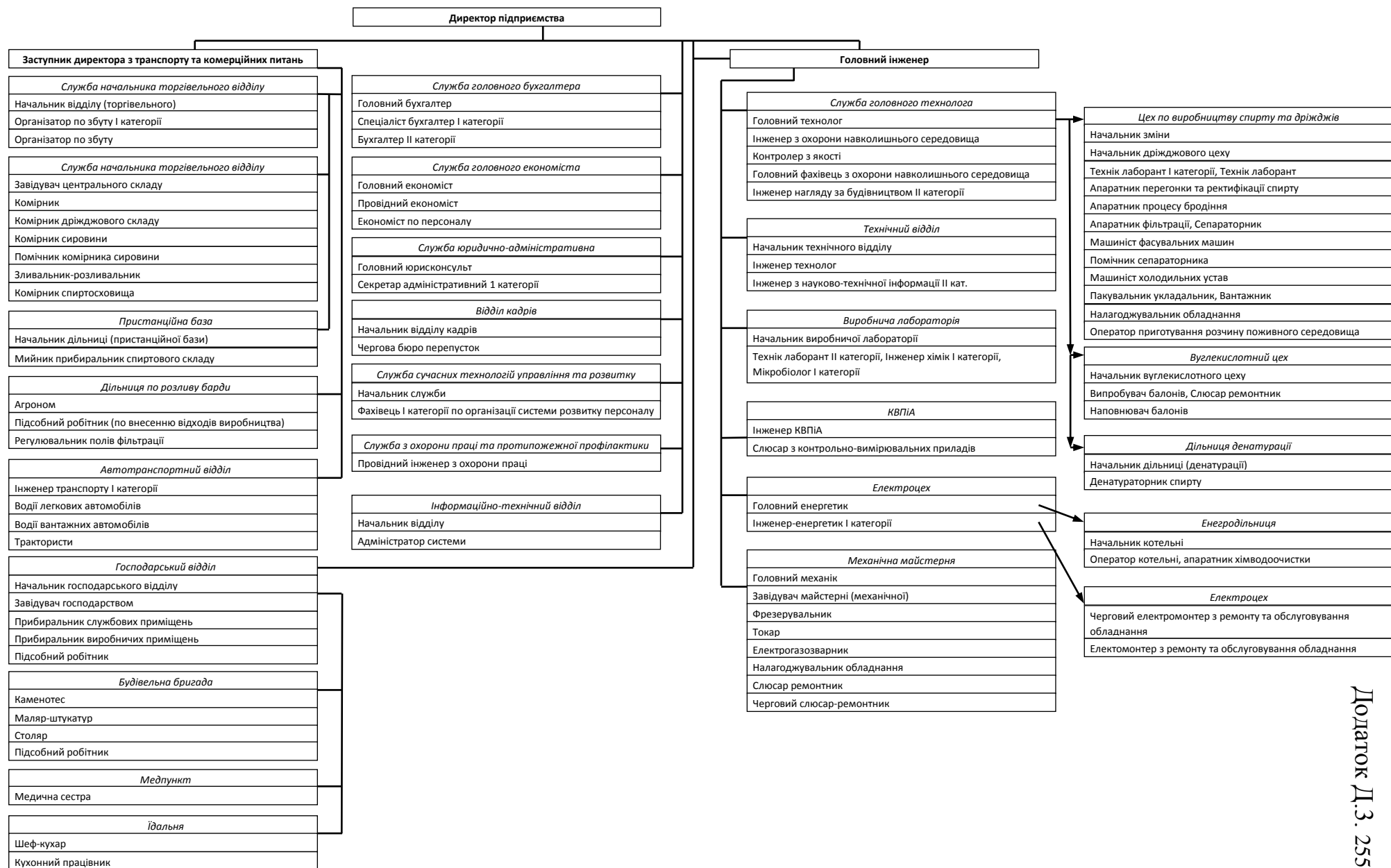
СТРУКТУРА

Підпорядкування по ДП «Довжоцький спиртзавод»



ЗАПРОПОНОВАНА СТРУКТУРА

Підпорядкування по ДП «Довжоцький спиртзавод»



Додаток Е 1

Оцінка за освітнім рівнем працівників Довжоцького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	232	215	181	163	149	137
- із загальною середньою освітою	84	76	51	38	31	22
- після закінчення спеціального ПТУ	11	13	14	14	12	7
- із середньою спеціальною освітою	32	30	27	27	25	27
- з вищою та незакінченою вищою освітою	105	96	88	83	80	80
- з двома вищими профільними освітами або з науковим ступенем	-	-	1	1	1	1
Оцінка освітнього рівня						
Відповідна оцінка в балах: 0,1	0,036	0,036	0,028	0,023	0,021	0,016
0,15	0,007	0,009	0,012	0,012	0,012	0,007
0,25	0,034	0,033	0,037	0,039	0,040	0,046
0,40	0,181	0,181	0,194	0,206	0,217	0,236
0,50	-	-	0,002	0,002	0,002	0,002
Всього	0,258	0,259	0,273	0,282	0,292	0,307

Додаток Е 2

Оцінка за стажем роботи працівників Довжоцького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
1	2	3	4	5	6	7
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них зі стажем:	232	215	181	163	149	137

Продовження додатку Е 2

1	2	3	4	5	6	7
1 рік	1	1	1	1	-	-
2 роки	-	-	1	2	1	-
3 роки	2	3	7	1	3	-
4 роки	10	7	5	6	1	2
5 років	8	7	6	4	6	1
6 років	8	10	4	5	4	5
7 років	7	8	5	4	5	3
8 років	6	3	2	3	4	5
9 років	5	4	5	1	4	4
10 років	4	5	5	5	1	4
11 років	7	6	6	5	4	2
12 років	6	5	6	6	5	4
13 років	7	6	7	6	6	5
14 років	5	7	6	7	6	6
15 років і більше	156	143	114	107	99	96
Оцінка рівня за стажем (бали)						
Відповідна оцінка в балах:						
0,01	0,00004	0,00005	0,00006	0,00006	-	-
0,02	-	-	0,0001	0,0002	0,0001	-
0,03	0,0003	0,0004	0,001	0,0002	0,0006	-
0,04	0,002	0,001	0,001	0,001	0,0003	0,0006
0,05	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002
0,06	0,002	0,003	0,001	0,002	0,001	0,001
0,07	0,002	0,003	0,002	0,002	0,002	0,002
0,08	0,002	0,001	0,001	0,001	0,002	0,001
0,09	0,002	0,002	0,002	0,002	0,001	0,001
0,10	0,002	0,002	0,003	0,002	0,003	0,002
0,11	0,003	0,003	0,004	0,002	0,003	0,003
0,12	0,003	0,003	0,004	0,003	0,004	0,003
0,13	0,004	0,004	0,005	0,004	0,005	0,005
0,14	0,003	0,005	0,005	0,003	0,005	0,005
0,15	0,094	0,100	0,094	0,095	0,094	0,096
Всього	0,121	0,129	0,125	0,123	0,123	0,122

Додаток Е 3

Показники персоналу за активністю в участі працівників у системі
підвищення кваліфікації Довжоцького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них підвищили свою кваліфікацію:	232	215	181	163	149	137
Короткострокові курси	2	1	1	1	1	1
Одержання другої спеціальності, підтверджене свідоцтвом	2	2	-	1	-	-
Курси підвищення кваліфікації з одержанням свідоцтва про закінчення або навчання в коледжі	1	1	-	-	-	1
Навчання в вищому навчальному закладі III-IV рівня акредитації	-	2	1	1	1	1
Оцінка рівня за активністю в участі працівників у системі підвищення кваліфікації						
Відповідна оцінка в балах: 0,05	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
0,10	0,002	0,002	-	0,002	-	-
0,15	0,001	0,001	-	-	-	0,001
0,20	-	0,002	0,001	0,001	0,001	0,001
Всього	0,004	0,006	0,002	0,004	0,002	0,003

Додаток Ж 1

Ознаки ділових якостей працівників Довжоцького спиртзаводу (осіб)

Ознака	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014р.
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, в тому числі:	232	215	181	163	149	137
Професійна компетентність	195	191	171	144	137	121
Винахідливість та ініціативність у роботі	37	42	31	28	22	18
Добра організація роботи (без нагадувань і примусів)	197	210	178	151	135	122
Розвинуте почуття відповідальності	214	203	172	158	139	131
Добра контактність та вмінні ефективно працювати	229	208	176	158	138	129
Схильність до нових ідей і неординарних рішень	56	72	88	91	89	81
Емоційна витримка	78	88	88	75	64	58
Оцінка ділових якостей (бали)						
0,17	0,14	0,15	0,16	0,15	0,16	0,16
0,15	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,02
0,14	0,12	0,14	0,14	0,14	0,14	0,13
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
0,15	0,04	0,05	0,07	0,06	0,07	0,07
0,11	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Всього	0,63	0,69	0,72	0,70	0,72	0,70

Додаток Ж 2

Оцінка вікової структури працівників Довжоцького спиртзаводу (осіб.)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	232	215	181	163	149	137
- з них до 24	25	18	10	8	6	4
-25-34	54	55	48	39	35	32
-35-50	76	84	67	68	62	58
- 51-54	43	36	44	38	36	34
- 55 і більше років	34	22	12	10	10	9
Оцінка вікової структури (бали)						
0,7	0,075	0,059	0,039	0,034	0,028	0,020
0,9	0,201	0,230	0,239	0,207	0,203	0,202
1,0	0,328	0,390	0,370	0,588	0,586	0,597
0,9	0,167	0,151	0,219	0,210	0,218	0,224
0,8	0,117	0,082	0,053	0,049	0,054	0,052
Всього	0,888	0,912	0,920	1,088	1,089	1,095

Додаток Ж 3

Оцінка за статтю працівників Довжоцького спиртзаводу (осіб.)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	232	215	181	163	149	137
чоловіків	90	80	69	59	51	45
жінок	142	135	112	104	98	92
Оцінка структури за статтю працівників (бали)						
1,00	0,388	0,372	0,381	0,362	0,342	0,328
0,95	0,581	0,597	0,588	0,606	0,628	0,638
Всього	0,969	0,969	0,969	0,968	0,970	0,966

Додаток Ж 4

Ознаки, що характеризують результати праці працівників Довжоцького
спиртзаводу (осіб)

Роки	Ознака	Питома значущість ознаки, частка одиниці	Оцінка рівнів ознак з урахуванням їхньої питомої значущості, балів						
			1 рівень k=1		2 рівень k=2		3 рівень k=3		Всього балів
			К-сть, осіб	К-сть балів	К-сть, осіб	К-сть балів	К-сть, осіб	К-сть балів	
2000	Обсяг робіт	0,4	167	0,29	26	0,09	-	-	0,98
	Якість робіт	0,4	195	0,34	16	0,06	-	-	
	Ритмічність	0,2	202	0,17	18	0,03	-	-	
2006	Обсяг робіт	0,4	158	0,29	49	0,18	-	-	1,08
	Якість робіт	0,4	197	0,37	12	0,04	-	-	
	Ритмічність	0,2	204	0,19	8	0,01	-	-	
2010	Обсяг робіт	0,4	165	0,36	12	0,05	-	-	1,04
	Якість робіт	0,4	171	0,38	8	0,04	-	-	
	Ритмічність	0,2	165	0,18	12	0,03	-	-	
2012	Обсяг робіт	0,4	137	0,34	18	0,04	-	-	0,97
	Якість робіт	0,4	143	0,35	17	0,04	-	-	
	Ритмічність	0,2	148	0,18	13	0,02	-	-	
2013	Обсяг робіт	0,4	120	0,32	25	0,07	-	-	0,98
	Якість робіт	0,4	125	0,34	21	0,06	-	-	
	Ритмічність	0,2	122	0,16	20	0,03	-	-	
2014	Обсяг робіт	0,4	119	0,35	17	0,05	-	-	0,99
	Якість робіт	0,4	115	0,34	18	0,05	-	-	
	Ритмічність	0,2	116	0,17	18	0,03	-	-	

Додаток 3 1

Оцінка за освітнім рівнем працівників Овечацького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	176	128	112	108	103	99
- із загальною середньою освітою	114	61	46	42	37	35
- після закінчення спеціального ПТУ	18	18	18	18	18	18
- із середньою спеціальною освітою	16	16	15	15	14	12
- з вищою та незакінченою вищою освітою	28	32	32	32	33	33
- з двома вищими профільними освітами або з науковим ступенем	-	1	1	1	1	1
Оцінка освітнього рівня						
Відповідна оцінка в балах: 0,1	0,065	0,048	0,041	0,039	0,036	0,035
0,15	0,015	0,021	0,024	0,025	0,026	0,027
0,25	0,023	0,031	0,033	0,035	0,034	0,030
0,40	0,064	0,100	0,114	0,119	0,128	0,133
0,50	-	0,004	0,004	0,005	0,005	0,005
Всього	0,167	0,204	0,216	0,223	0,229	0,230

Додаток 3 2

Оцінка за стажом роботи працівників Овечацького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
1	2	3	4	5	6	7
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них зі стажем:	176	128	112	108	103	99
1 рік	2	3	2	1	-	-
2 роки	4	2	4	2	1	-
3 роки	9	4	2	3	2	1
4 роки	15	6	5	2	4	2
5 років	16	10	10	4	2	5
6 років	7	8	9	11	4	4
7 років	14	6	11	8	12	3
8 років	15	9	7	15	8	10
9 років	9	10	8	6	15	7
10 років	12	9	7	10	5	15
11 років	11	12	9	8	9	5
12 років	10	10	7	8	7	10
13 років	11	9	9	11	8	8
14 років	12	10	7	9	10	7
15 років і більше	29	20	15	10	16	22

Продовження додатку 3 2

1	2	3	4	5	6	7
Оцінка рівня за стажем						
Відповідна оцінка в балах:						
0,01	0,0001	0,0002	0,0002	0,0001	-	-
0,02	0,0005	0,0003	0,0007	0,0004	0,0002	-
0,03	0,0015	0,0009	0,0005	0,0008	0,0006	0,0003
0,04	0,0034	0,0019	0,0018	0,0007	0,0016	0,0008
0,05	0,0045	0,0039	,0045	0,0019	0,0009	0,0025
0,06	0,0024	0,0038	0,0048	0,0061	0,0023	0,0024
0,07	0,0056	0,0033	0,0069	0,0052	0,0082	0,0021
0,08	0,0068	0,0056	0,0050	0,0111	0,0062	0,0081
0,09	0,0046	0,0070	0,0064	0,0050	0,0131	0,0064
0,10	0,0068	0,0070	0,0063	0,0093	0,0049	0,0152
0,11	0,0069	0,0103	0,0088	0,0081	0,0011	0,0056
0,12	0,0068	0,0094	0,0075	0,0089	0,0082	0,0121
0,13	0,0081	0,0091	0,0104	0,0132	0,0101	0,0105
0,14	0,0095	0,0109	0,0088	0,0117	0,0132	0,0099
0,15	0,0247	0,0234	0,0201	0,0139	0,02333	0,0333
Всього	0,0922	0,0970	0,0927	0,0964	0,0939	0,1092

Додаток 3 3

Показники персоналу за активністю в участі працівників у системі
підвищення кваліфікації Овечацького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них підвищили свою кваліфікацію:	176	128	112	108	103	99
Короткострокові курси	1	1	1	-	-	-
Одержання другої спеціальності, підтверджене свідоцтвом	-	1	-	-	-	-
Курси підвищення кваліфікації з одержанням свідоцтва про закінчення або навчання в коледжі	1	1	1	1	1	1
Навчання в вищому навчальному закладі III-IV рівня акредитації	-	2	1	1	2	2
Оцінка рівня за активністю в участі працівників у системі підвищення кваліфікації (бали)						
Відповідна оцінка в балах: 0,05	0,0003	0,0004	0,0005	-	-	-
0,10	-	0,0008	-	-	-	-
0,15	0,0009	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002
0,20	-	0,003	0,002	0,002	0,004	0,004
Всього	0,001	0,005	0,004	0,003	0,005	0,006

Додаток И 1

Ознаки ділових якостей працівників Овечацького спиртзаводу (осіб)

Ознака	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014.
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, в тому числі:	176	128	112	108	103	99
Професійна компетентність	165	117	103	92	88	72
Винахідливість та ініціативність у роботі	28	24	22	18	23	19
Добра організація роботи (без нагадувань і примусів)	145	111	104	95	91	82
Розвинуте почуття відповідальності	152	103	85	92	88	87
Добра контактність та вмінні ефективно працювати	155	108	101	92	88	75
Схильність до нових ідей і неординарних рішень	35	42	36	28	24	22
Емоційна витримка	95	88	86	76	72	65
Оцінка ділових якостей (балів)						
0,17	0,16	0,16	0,16	0,15	0,15	0,12
0,15	0,02	0,03	0,03	0,02	0,03	0,03
0,14	0,12	0,12	0,13	0,12	0,12	0,12
0,13	0,11	0,10	0,10	0,11	0,11	0,11
0,15	0,13	0,13	0,14	0,13	0,13	0,11
0,15	0,03	0,05	0,05	0,04	0,03	0,03
0,11	0,06	0,08	0,08	0,08	0,08	0,07
Всього	0,63	0,67	0,69	0,65	0,65	0,59

Додаток И 2

Оцінка вікової структури працівників Овечацького спиртзаводу (осіб.)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	176	128	112	108	103	99
- з них до 24	16	12	10	9	8	7
-25-34	18	17	16	15	15	14
-35-50	47	33	28	26	26	26
- 51-54	43	31	27	27	25	24
- 55 і більше років	52	35	31	31	29	28
Оцінка вікової структури (бали)						
0,7	0,064	0,066	0,062	0,058	0,054	0,049
0,9	0,092	0,120	0,129	0,125	0,131	0,127
1,0	0,267	0,258	0,250	0,241	0,252	0,263
0,9	0,220	0,218	0,217	0,225	0,218	0,218
0,8	0,236	0,219	0,346	0,230	0,227	0,226
Всього	0,879	0,881	1,004	0,879	0,882	0,883

Додаток И 3

Оцінка за статтю працівників Овечацького спиртзаводу (осіб.)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	176	128	112	108	103	99
чоловіків	71	62	49	46	42	39
жінок	105	66	63	62	61	60
Оцінка структури за статтю працівників (бали)						
1,00	0,403	0,484	0,438	0,426	0,408	0,394
0,95	0,567	0,489	0,534	0,545	0,563	0,576
Всього	0,970	0,873	0,972	0,971	0,91	0,970

Додаток И 4

Ознаки, що характеризують результати праці працівників Овечацького
спиртзаводу (осіб)

Роки	Ознака	Питома значущість ознаки, частка одиниці	Оцінка рівнів ознак з урахуванням їхньої питомої значущості, балів						
			1 рівень k=1		2 рівень k=2		3 рівень k=3		Всього балів
			К-сть, осіб	К-сть балів	К-сть, осіб	К-сть балів	К-сть, осіб	К-сть балів	
2000	Обсяг робіт	0,4	151	0,34	22	0,10	-	-	1,08
	Якість робіт	0,4	159	0,36	16	0,07	-	-	
	Ритмічність	0,2	166	0,19	8	0,02	-	-	
2006	Обсяг робіт	0,4	113	0,35	11	0,07	-	-	1,05
	Якість робіт	0,4	118	0,37	8	0,05	-	-	
	Ритмічність	0,2	121	0,19	5	0,02	-	-	
2010	Обсяг робіт	0,4	81	0,29	22	0,16	-	-	1,11
	Якість робіт	0,4	80	0,29	21	0,15	-	-	
	Ритмічність	0,2	85	0,15	19	0,07	-	-	
2012	Обсяг робіт	0,4	81	0,30	22	0,16	-	-	1,19
	Якість робіт	0,4	82	0,30	224	0,18	-	-	
	Ритмічність	0,2	84	0,16	23	0,09	-	-	
2013	Обсяг робіт	0,4	81	0,31	19	0,15	-	-	1,14
	Якість робіт	0,4	84	0,33	18	0,14	-	-	
	Ритмічність	0,2	85	0,17	11	0,04	-	-	
2014	Обсяг робіт	0,4	73	0,29	18	0,15	-	-	1,13
	Якість робіт	0,4	75	0,30	19	0,15	-	-	
	Ритмічність	0,2	77	0,16	21	0,08	-	-	

Додаток И 5

Оцінка за освітнім рівнем працівників Кобиловолоцького спиртзаводу
(осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього,	121	114	106	90	85	85
з них:						
- із загальною середньою освітою	62	57	57	40	39	38
- після закінчення спеціального ПТУ	8	7	8	9	8	9
- із середньою спеціальною освітою	22	21	18	16	15	18
- з вищою та незакінченою вищою освітою	29	29	26	25	23	20
- з двома вищими профільними освітами або з науковим ступенем	-	-	-	-	-	-
Оцінка освітнього рівня (бали)						
Відповідна оцінка в балах: 0,1	0,051	0,050	0,051	0,044	0,046	0,045
0,15	0,010	0,009	0,011	0,015	0,014	0,016
0,25	0,045	0,046	0,042	0,044	0,044	0,053
0,40	0,096	0,102	0,098	0,111	0,108	0,094
0,50	-	-	-	-	-	-
Всього	0,202	0,207	0,202	0,214	0,212	0,208

Додаток И 6

Оцінка за стажем роботи працівників Кобилювоцького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
1	2	3	4	5	6	7
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них зі стажем:	121	114	106	90	85	85
1 рік	1	1	1	1	-	3
2 роки	-	-	1	2	1	-
3 роки	2	3	7	1	3	-
4 роки	5	7	5	3	1	3
5 років	4	7	6	5	3	1
6 років	4	10	4	4	4	3
7 років	3	8	5	4	5	4
8 років	4	3	2	3	4	5
9 років	3	4	5	1	4	4
10 років	2	5	5	5	1	4
11 років	5	6	6	5	4	2
12 років	6	5	6	4	4	4
13 років	8	6	7	3	4	4
14 років	9	7	6	5	3	4
15 років і більше	65	42	40	44	44	44
Оцінка рівня за стажем (бали)						
Відповідна оцінка в балах:						
0,01	0,00008	0,00005	0,00006	0,00011	-	0,00035
0,02	-	-	0,0002	0,0004	0,0002	-
0,03	0,0005	0,0008	0,002	0,0003	0,0011	-
0,04	0,0017	0,0025	0,0019	0,0013	0,0005	0,0009
0,05	0,0017	0,0031	0,0028	0,0028	0,0018	0,0006
0,06	0,002	0,005	0,002	0,003	0,002	0,002
0,07	0,002	0,005	0,003	0,003	0,004	0,003
0,08	0,003	0,002	0,002	0,003	0,004	0,005
0,09	0,002	0,003	0,004	0,001	0,004	0,004
0,10	0,002	0,004	0,005	0,06	0,001	0,005
0,11	0,005	0,006	0,006	0,006	0,005	0,003
0,12	0,006	0,005	0,007	0,005	0,006	0,006

Продовження додатку И 6

1	2	3	4	5	6	7
0,13	0,009	0,007	0,009	0,004	0,006	0,006
0,14	0,010	0,009	0,008	0,008	0,005	0,007
0,15	0,081	0,055	0,057	0,073	0,078	0,078
Всього	0,126	0,107	0,110	0,117	0,119	0,121

Додаток И 7

Показники персоналу за активністю в участі працівників у системі підвищення кваліфікації Кобиловолоцького спиртзаводу (осіб)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них підвищили свою кваліфікацію:	121	114	106	90	85	85
Короткострокові курси	1	-	1	1	1	1
Одержання другої спеціальності, підтверджене свідоцтвом	2	1	-	-	1	1
Курси підвищення кваліфікації з одержанням свідоцтва про закінчення або навчання в коледжі	2	1	1	1	1	2
Навчання в вищому навчальному закладі III-IV рівня акредитації	1	1	1	2	2	2
Оцінка рівня за активністю в участі працівників у системі підвищення кваліфікації (Бали)						
Відповідна оцінка в балах: 0,05	0,000 4	-	0,000 5	0,000 6	0,000 6	0,000 6
0,10	0,001	0,000 9	-	-	0,001	0,001
0,15	0,002	0,001	0,001	0,002	0,002	0,004
0,20	0,002	0,002	0,002	0,004	0,005	0,005
Всього	0,005	0,004	0,004	0,007	0,009	0,011

Додаток К 1

Ознаки ділових якостей працівників Кобиловолоцького спиртзаводу (осіб)

Ознака	2000р.	2006р.	2010р.	2012р.	2013р.	2014.
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, в тому числі:	121	114	106	90	85	85
Професійна компетентність	102	97	92	72	69	67
Винахідливість та ініціативність у роботі	18	18	18	19	19	19
Добра організація роботи (без нагадувань і примусів)	111	103	97	81	74	73
Розвинуте почуття відповідальності	105	103	97	81	74	75
Добра контактність та вмінні ефективно працювати	113	105	97	79	74	75
Схильність до нових ідей і неординарних рішень	39	36	32	28	26	26
Емоційна витримка	113	104	93	81	76	76
Оцінка ділових якостей (бали)						
0,17	0,14	0,14	0,15	0,14	0,14	0,14
0,15	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03
0,14	0,13	0,13	0,13	0,13	0,12	0,12
0,13	0,11	0,12	0,12	0,12	0,11	0,11
0,15	0,14	0,14	0,14	0,13	0,13	0,13
0,15	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
0,11	0,10	0,10	0,10	0,10	0,09	0,09
Всього	0,69	0,70	0,72	0,70	0,67	0,67

Додаток К 2

Оцінка вікової структури працівників Кобиловолоцького спиртзаводу (осіб.)

Показник	2000 рік	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	121	114	106	90	85	85
- з них до 24	11	8	7	6	6	5
-25-34	24	22	21	18	16	17
-35-50	37	28	31	27	25	25
- 51-54	22	18	22	18	18	17
- 55 і більше років	27	38	25	21	20	21
Оцінка вікової структури (бали)						
0,7	0,064	0,049	0,046	0,047	0,049	0,041
0,9	0,179	0,174	0,178	0,180	0,169	0,180
1,0	0,306	0,246	0,292	0,300	0,294	0,294
0,9	0,164	0,142	0,187	0,180	0,191	0,180
0,8	0,179	0,267	0,189	0,019	0,188	0,198
Всього	0,892	0,878	0,892	0,726	0,891	0,893

Додаток К 3

Оцінка за статтю працівників Кобиловолоцького спиртзаводу (осіб.)

Показник	121	2006 рік	2010 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік
Облікова кількість штатних працівників на кінець року, всього, з них:	121	14	106	90	85	85
чоловіків	48	46	45	31	28	31
жінок	73	68	61	59	57	54
Оцінка структури за статтю працівників						
1,00	0,400	0,404	0,425	0,344	0,329	0,365
0,95	0,573	0,566	0,547	0,622	0,637	0,604
Всього	0,973	0,970	0,972	0,966	0,966	0,969

Додаток К 4

Ознаки, що характеризують результати праці працівників

Кобиловолоцького спиртзаводу (осіб)

Роки	Ознака	Питома значущість ознаки, частка	Оцінка рівнів ознак з урахуванням їхньої питомої значущості, балів						
			1 рівень k=1		2 рівень k=2		3 рівень k=3		Всього балів
			К-сть, осіб	К-сть балів	К-сть, осіб	К-сть балів	К-сть, осіб	К-сть балів	
2000	Обсяг робіт	0,4	93	0,31	18	0,12	-	-	1,06
	Якість робіт	0,4	91	0,30	15	0,10	-	-	
	Ритмічність	0,2	102	0,17	19	0,06	-	-	
2006	Обсяг робіт	0,4	85	0,30	21	0,15	-	-	1,12
	Якість робіт	0,4	83	0,29	22	0,15	-	-	
	Ритмічність	0,2	91	0,16	21	0,07	-	-	
2010	Обсяг робіт	0,4	85	0,32	18	0,14	-	-	1,13
	Якість робіт	0,4	88	0,33	16	0,12	-	-	
	Ритмічність	0,2	91	0,17	13	0,05	-	-	
2012	Обсяг робіт	0,4	68	0,30	18	0,16	-	-	1,15
	Якість робіт	0,4	65	0,29	19	0,17	-	-	
	Ритмічність	0,2	71	0,16	16	0,07	-	-	
2013	Обсяг робіт	0,4	63	0,30	18	0,17	-	-	1,17
	Якість робіт	0,4	61	0,29	19	0,18	-	-	
	Ритмічність	0,2	68	0,16	15	0,07	-	-	
2014	Обсяг робіт	0,4	62	0,29	18	0,17	-	-	1,12
	Якість робіт	0,4	61	0,29	15	0,14	-	-	
	Ритмічність	0,2	68	0,16	15	0,07	-	-	

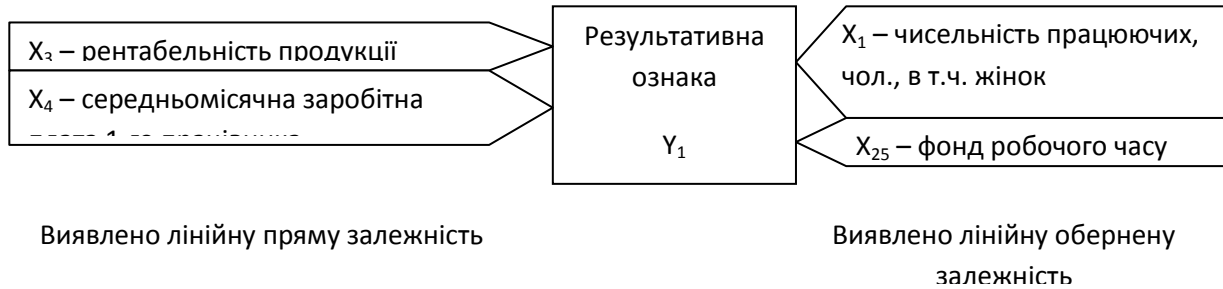
Додаток Л 1

Вплив окремих чинникових ознак на результативну по Довжоцькому підприємству

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X_1 – чисельність працюючих, чол., в т.ч. жінок	Лінійна обернена функція, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,773
X_2 - фондоозброєнність працівників	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є логічна пряма залежність
X_3 – рентабельність продукції (%)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 1, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,915
X_4 – середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,718
X_5 – продуктивність праці (тис.грн/особу)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є логічна пряма залежність
X_6 – обсяг товарної продукції, (тис.грн)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є логічна пряма залежність
X_7 – собівартість продукції (тис.грн)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є логічна пряма залежність
X_8 – фонд оплати праці (тис.грн.)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є логічна пряма залежність
X_{25} – фонд робочого часу, (тис.люд.-год.)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,731
X_{26} – середньомісячне відпрацьовання 1 працюючим, (люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Куклинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:

Продовження додатку Л1



Побудова множинного рівняння регресії.

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y -перетин	4,98783
x_1	-4,51068
x_3	5,126433
x_4	-4,30803
x_{25}	3,943776

При побудові регресійної моделі залежності Y_1 від чотирьох чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі усі змінні є значущими (t -критерій Стьюдента вище за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%). Серед чинникових ознак найменш значущими є x_4 і x_{25} .

Перевіримо чинникові ознаки на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	1	3	4	25
1		,79	,96	
3	,79		,69	,79
4	,96	,69		,94
25		,79	,94	

Продовження додатку Л1

Чинникові ознака x_{25} мультиколінеарна з x_1 та x_4 , а x_4 – з x_1 та x_{25} . Виключимо x_4 і x_{25} .

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y-перетин	1,804902
x_1	-1,91049
x_3	5,218748

Результати дисперсійного аналізу

	Y-перетин	x_1	x_4
Коефіцієнти	6977,349	-33,5863	345,1437
Стандартна похибка	3865,777	17,58001	66,13536
t -статистика	1,804902	-1,91049	5,218748
P -значення	0,168849	0,152053	0,013682
Нижні 80%	-2120,23	-74,9585	189,5032
Верхні 80%	16074,93	7,785806	500,7843

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

	f	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	1,0	526E+08	52881267	12,03997	0,001365
За лишок	13	4317642	33214,1		
Всього	1,0	7E+08			

Додаток Л 2

Вплив окремих чинникових ознак на результативну по Борщівському
спиртовому підприємству

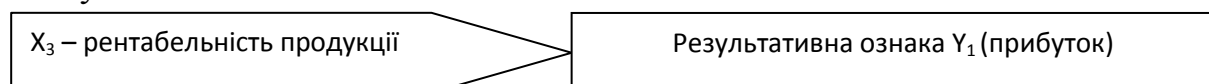
Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₁ – чисельність працюючих,чол., в т.ч. жінок	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂ - фондоозброєнність працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₃ – рентабельність продукції (%)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є логічна пряма залежність
X ₄ – середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є парабола
X ₅ – продуктивність праці (тис.грн/особу)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є парабола
X ₆ - обсяг товарної продукції , (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₇ – собівартість продукції (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₈ – фонд оплати праці (тис.грн.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₅ – фонд робочого часу, (тис.люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₆ – середньомісячне відпрацьовання 1 працюючим,(люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Куклинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою та чинниковими не можливий.

Вплив окремих чинникових ознак на результативну по Кобиловолоцькому
спиртовому підприємству

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X_1 – чисельність працюючих, чол., в т.ч. жінок	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_2 – фондоозброєність працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_3 – рентабельність продукції (%)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,68
X_4 – середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_5 – продуктивність праці (тис.грн/особу)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_6 – обсяг товарної продукції, (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_7 – собівартість продукції (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_8 – фонд оплати праці (тис.грн.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_{25} – фонд робочого часу, (тис.люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_{26} – середньомісячне відпрацювання 1 працюючим, (люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Кулинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступної чинникової:



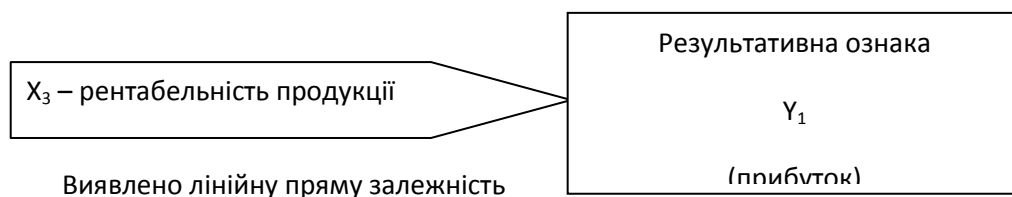
Виявлено лінійну пряму залежність

Додаток Л 4

Вплив окремих чинникових ознак на результативну по Немирівському
спиртового підприємства

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X_1 – чисельність працюючих, чол., в т.ч. жінок	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_2 - фондоозброєність працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_3 – рентабельність продукції (%)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,766
X_4 – середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є обернена парабола
X_5 – продуктивність праці (тис.грн/особу)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_6 – обсяг товарної продукції, (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_7 – собівартість продукції (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_8 – фонд оплати праці (тис.грн.)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є гіперболічна обернена залежність
X_{25} – фонд робочого часу, (тис.люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_{26} – середньомісяне відпрацювання 1 працюючим, (люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

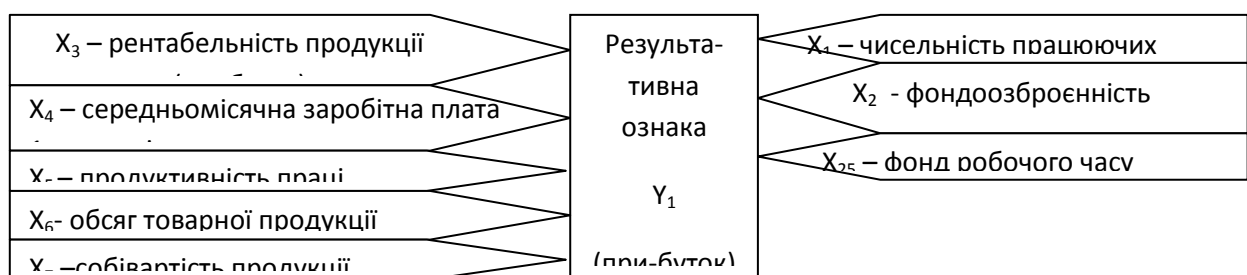
У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Кулинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступної чинникової:



Вплив окремих чинникових ознак на результативну по Овечацькому
спиртовому підприємству

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₁ – чисельність працюючих,чол., в т.ч. жінок	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції -0,85, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,642
X ₂ – фондоозброєність працівників	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції -0,83, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,642
X ₃ – рентабельність продукції (%)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,65
X ₄ – середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції - 0,84, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,657
X ₅ – продуктивність праці (тис.грн/особу)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції - 0,9, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,498
X ₆ - обсяг товарної продукції , (тис.грн)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції - 0,88, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,529
X ₇ – собівартість продукції (тис.грн)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції - 0,87, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,555
X ₈ – фонд оплати праці (тис.грн.)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції - 0,8, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,728
X ₂₅ – фонд робочого часу, (тис.люд.-год.)	Лінійна обернена залежність,, коефіцієнт кореляції -0,85, коефіцієнт стійкості зв'язку 1,639
X ₂₆ – середньомісячне відпрацювання 1 працюючим, (люд.-год.)	Лінійна функція не може бути відібрана

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Куклинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:



Виявлено лінійну пряму

Виявлено лінійну обернену

Продовження додатку Л 5

Значення коефіцієнтів для відібраних чинникових ознак

<i>Коефіцієнти</i>	- 5059,99	0	0	0	0,514863	16,29946	0,207949	- 0,34271	15,45645
	<i>Y-перетин</i>	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_{25}

При побудові регресійної моделі залежності Y_2 від восьми чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі усі змінні є значущими (t -критерій Стюдента вище за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%). Проте, значення коефіцієнтів біля деяких змінних дорівнюють 0. Для подальшого відбору ознак необхідно перевірити їх сукупність на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_{25}
x_1	1	0,73	-0,38	- 0,97	0,94	0,95	0,94	1
x_2	0,73	1	-0,3	- 0,83	0,76	0,81	-0,8	0,75
x_3	- 0,38	-0,3	1	0,35	0,45	0,4	0,33	- 0,39
x_4	- 0,97	- 0,83	0,35	1	0,91	0,93	0,92	- 0,98
x_5	0,94	0,76	0,45	0,91	1	1	0,99	- 0,94
x_6	0,95	0,81	0,4	0,93	1	1	1	- 0,95
x_7	0,94	-0,8	0,33	0,92	0,99	1	1	- 0,94
x_{25}	1	0,75	-0,39	- 0,98	0,94	0,95	0,94	1

Чинникові ознаки x_1 , x_4 , x_6 , x_{25} мультиколінеарні з багатьма чинниковими ознаками. Для початку виключимо їх. Ознаки x_5 , x_7 мультиколінеарні, тому виключимо одну з них – ту, у якій коефіцієнт менший (-0,34271).

	t -статистика
Y -перетин	0,151265
x_2	-0,18676
x_3	4,067061
x_5	1,490557

Продовження додатку Л 5

При побудові регресійної моделі залежності Y_1 від трьох чинникових ознак, виявлено, що на другому етапі одна змінна (x_2) є мало значущою (t -критерій Стьюдента менший за модулем за критичний 1,439 при величині похибки 20%). Виключимо її.

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t - статистика
Y - перетин	0,71448 2
x_3	2,42568 9
x_5	-1,57331

Обидві змінні є значущими (t -критерій Стьюдента вище за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%).

Результати дисперсійного аналізу

	Y - перетин	x_3	x_5
Коефіцієнти	- 598,513	339,25 88	1,8039 21
Стандартна похибка	182,44 78	68,739 29	0,6144 96
t -статистика	0,7144 82	2,4256 89	- 1,57331
P -значення	0,0464 1	0,0159 5	0,0607 25
Нижні 90%	- 1027,88	177,49 03	0,3577 89
Верхні 90%	- 169,147	501,02 73	3,2500 53

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

	f	SS	M S	F	Значи мість F
Ре гресія		17 21778	86 0889,2	28 ,83766	0,0109 94
За лишок		89 558,85	29 852,95		
Вс ього		18 11337			

Додаток Л 6

По Уладівському спиртовому підприємству вплив окремих чинникових ознак на результативну

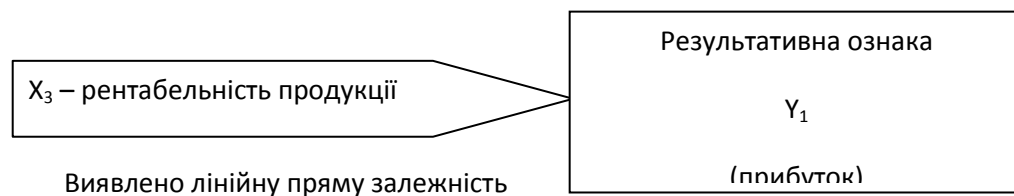
Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X_1 – чисельність працюючих,чол., в т.ч. жінок	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_2 – фондоозброєність працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_3 – рентабельність продукції (%)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою гіперболічна залежність
X_4 – середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_5 – продуктивність праці (тис.грн/особу)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_6 - обсяг товарної продукції, (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_7 – собівартість продукції (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_8 – фонд оплати праці (тис.грн.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_{25} – фонд робочого часу, (тис.люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_{26} – середньомісячне відпрацювання 1 працюючим, (люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Кулинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою не можливий для усіх чинникових.

Загалом середня по спиртовій галузі Поділля вплив окремих чинникових ознак на результативну

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X_1 – чисельність працюючих, чол., в т.ч. жінок	Лінійна функція відібрана бути не може, оскільки найкращою функцією є парабола
X_2 – фондоозброєність працівників	Лінійна функція відібрана бути не може, оскільки найкращою функцією є парабола
X_3 – рентабельність продукції (%)	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,766
X_4 – середньомісячна заробітна плата 1-го працівника, (грн)	Лінійна функція відібрана бути не може, оскільки найкращою функцією є парабола
X_5 – продуктивність праці (тис.грн/особу)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_6 – обсяг товарної продукції, (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_7 – собівартість продукції (тис.грн)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_8 – фонд оплати праці (тис.грн.)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є гіперболічна обернена залежність
X_{25} – фонд робочого часу, (тис.люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_{26} – середньомісячне відпрацювання 1 працюючим, (люд.-год.)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Кулинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступної чинникової:



Продовження додатку Л 7

У середньому по галузі

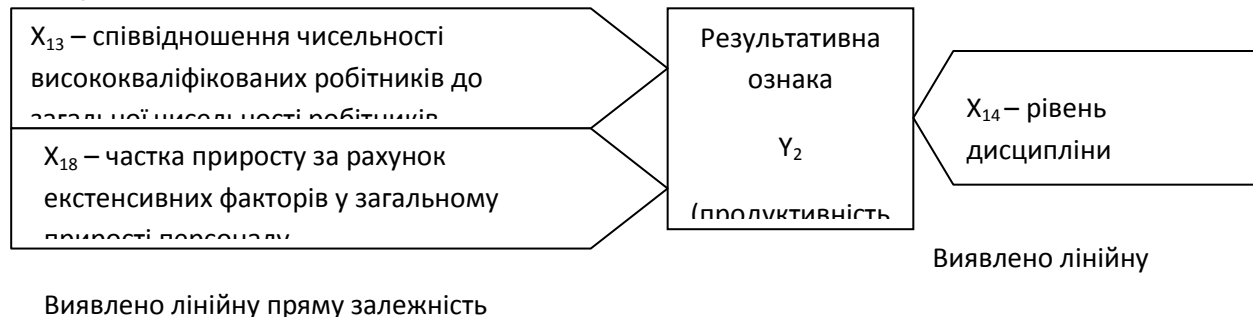
Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	1360,216667	400,8	940,633333	2102,43333	2898,821667	3878,083333
x ₁	166,1666667	157,166667	143,6666667	131,166667	127,1666667	123,6666667
x ₂	18,56666667	21,9166667	23,95666667	27,8833333	28,41666667	28,58333333
x ₃	7,783333333	2,05	2,083333333	4,08333333	6,866666667	7,066666667
x ₄	2241,593333	1302,88	1909,8	2102,76667	2350,363333	2514,588333
x ₅	251,8333333	239,745	494,9666667	488,333333	465,6	497,85
x ₆	26195,81667	39651,45	66153,28333	71870,4667	66283,28333	74888,78333
x ₇	23489,09333	38157,25	64225,48333	68679,7833	60583,13333	66824,8
x ₈	551,1	2101	3326,9666667	3257,66667	3619,366667	3669,833333
x ₂₅	398,3833333	316,366667	287,8	261,65	254,2	248,4333333
x ₂₆	166,3833333	167,55	166,8166667	165,983333	166,4333333	167,1666667

Додаток М1

По Довжоцькомі спиртовому підприємству вплив окремих чинникових ознак на результативну

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₉ – коефіцієнт стабільності персоналу	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою є гіперболічна пряма залежність
X ₁₀ – коефіцієнт стабільності кадрів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₁ – коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₂ – співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₃ – співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,67
X ₁₄ – рівень дисципліни	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,808
X ₁₅ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₆ – приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₇ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₈ – частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції - 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,671
X ₁₉ – частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₀ – коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₁ – коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₂ – коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₃ – коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₄ – коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Куклинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:



Побудова множинного рівняння регресії

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y -перетин	0,596964
x_{13}	1,427114
x_{14}	-2,76976
x_{18}	0,407788

При побудові регресійної моделі залежності Y_2 від трьох чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі найбільш значимими є змінні x_{13} (t -критерій Стюдента для змінної становить 1,43, що близьке до критичного 1,47 при величині похибки 20%), а також x_{14} (t -критерій Стюдента за модулем 2,77).

Перевіримо чинникові ознаки на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	x_{13}	x_{14}	x_{18}
x_{13}	1	0,42	0,66
x_{14}	0,42	1	0,62
x_{18}	0,66	0,62	1

Чинникові ознаки не мультиколінеарні. Чинникова ознака x_{18} є менш значимою для моделі, тому її потрібно виключити.

Результати дисперсійного аналізу

	Y -перетин	x_{13}	x_{14}
Коефіцієнти	118,5671	4775,529	-8419,88
Стандартна похибка	207,7036	1864,867	1931,889
t -статистика	0,570847	2,560789	-4,35837
P -значення	0,608062	0,083157	0,022323
Нижні 80%	-221,598	1721,355	-11583,8
Верхні 80%	458,7324	7829,704	-5255,94

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

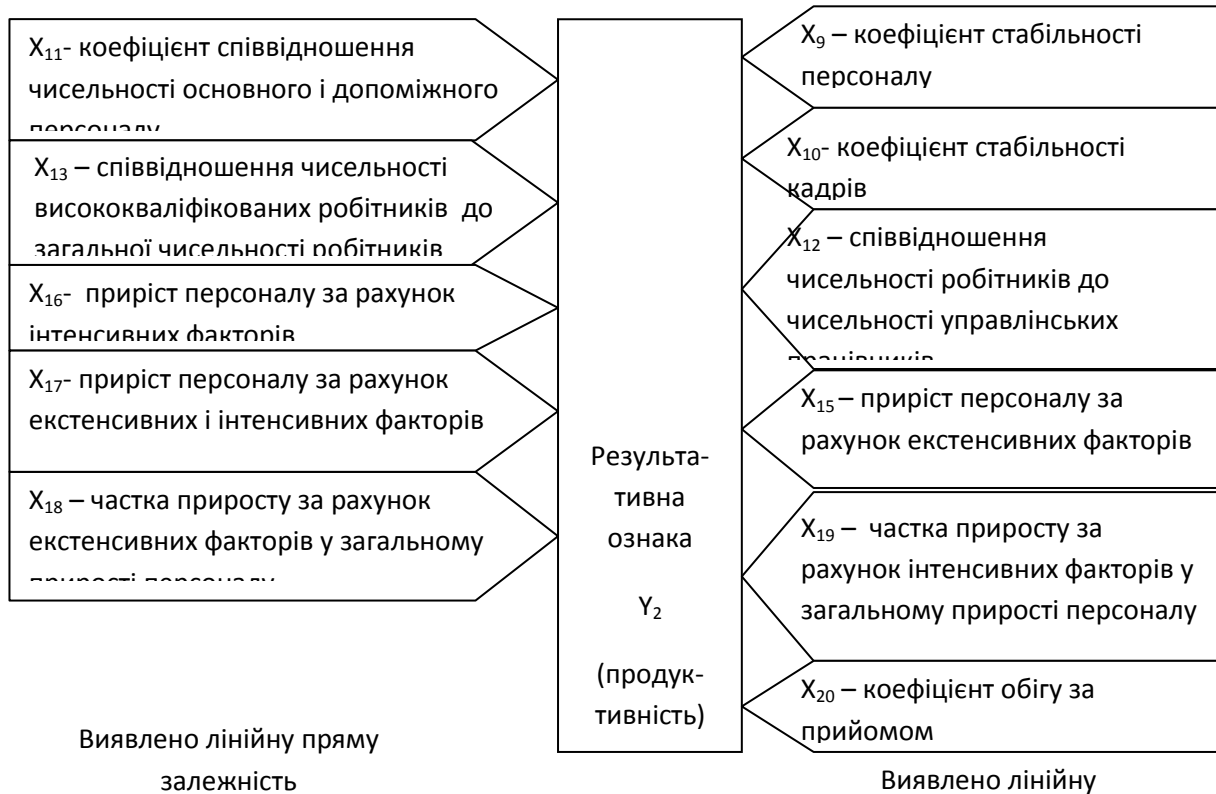
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	Значимість <i>F</i>
Регресія	2	102697,5	51348,73	35,60977	0,008127
Залишок	3	4325,953	1441,984		
Всього	5	107023,4			

Додаток М2

По Борщівському спиртовому підприємству вплив окремих чинникових ознак на результативну

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₉ – коефіцієнт стабільності персоналу	Лінійна обернена функція, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,765
X ₁₀ – коефіцієнт стабільності кадрів	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,67
X ₁₁ – коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,67
X ₁₂ – співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	Лінійна обернена функція, коефіцієнт кореляції 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,865
X ₁₃ – співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	Лінійна пряма функція, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,759
X ₁₄ – рівень дисципліни	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₅ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,867
X ₁₆ – приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	Лінійна пряма функція, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,759
X ₁₇ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	Лінійна пряма функція, коефіцієнт кореляції 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,7
X ₁₈ – частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Лінійна пряма функція, коефіцієнт кореляції 0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,66
X ₁₉ – частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Лінійна обернена функція, коефіцієнт кореляції 0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,66
X ₂₀ – коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	Лінійна обернена функція, коефіцієнт кореляції 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,742
X ₂₁ – коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₂ – коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₃ – коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є гіперболічна обернена залежність
X ₂₄ – коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Кулинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:



Побудова множинного рівняння регресії. Значення коефіцієнтів для відібраних чинникових ознак

	Коефіцієнти
Y-перетин	1706,544
x_9	11,43756
x_{10}	0
x_{11}	0
x_{12}	-383,748
x_{13}	0
x_{15}	-7,74592
x_{16}	7,736663
x_{17}	0
x_{18}	-7,47107
x_{19}	0
x_{20}	0

При побудові регресійної моделі залежності Y_1 від одинадцяти чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі усі змінні є значущими (t -критерій

Стьюдента вище за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%). Проте, значення коефіцієнтів біля деяких змінних дорівнюють 0. Для подальшого відбору ознак необхідно перевірити їх сукупність на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	x_9	x_{10}	x_{11}	x_{12}	x_{13}	x_{15}	x_{16}	x_{17}	x_{18}	x_{19}	x_{20}
x_9	1	0,81	-0,91	0,89	-0,86	0,93	-0,92	-0,91	-0,79	0,79	0,73
x_{10}	0,81	1	-0,81	0,92	-0,87	0,8	-0,67	-0,64	-0,44	0,44	0,56
x_{11}	-0,91	-0,81	1	-0,95	0,94	-0,96	0,91	0,88	0,68	-0,68	-0,86
x_{12}	0,89	0,92	-0,95	1	-0,92	0,95	-0,86	-0,86	-0,68	0,68	0,83
x_{13}	-0,86	-0,87	0,94	-0,92	1	-0,92	0,77	0,73	0,51	-0,51	-0,66
x_{15}	0,93	0,8	-0,96	0,95	-0,92	1	-0,95	-0,92	-0,8	0,8	0,83
x_{16}	-0,92	-0,67	0,91	-0,86	0,77	-0,95	1	1	0,93	-0,93	-0,91
x_{17}	-0,91	-0,64	0,88	-0,86	0,73	-0,92	1	1	0,94	-0,94	-0,92
x_{18}	-0,79	-0,44	0,68	-0,68	0,51	-0,8	0,93	0,94	1	-1	-0,8
x_{19}	0,79	0,44	-0,68	0,68	-0,51	0,8	-0,93	-0,94	-1	1	0,8
x_{20}	0,73	0,56	-0,86	0,83	-0,66	0,83	-0,91	-0,92	-0,8	0,8	1

Чинникові ознаки $x_9, x_{11}, x_{12}, x_{15}, x_{16}, x_{17}$ мультиколінеарні з більшістю чинникових ознак. Для початку виключемо їх.

	t -статистика
Y -перетин	2,575452
x_{10}	-4,42012
x_{13}	13,99632
x_{18}	6,168306
x_{19}	65535
x_{20}	-17,8223

При побудові регресійної моделі залежності Y_1 від п'яти чинникових ознак, виявлено, що на другому етапі усі змінні є значущими (t -критерій Ст'юдента вище за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%). Але x_{19} має нулевий коефіцієнт, тому її потрібно виключити.

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y -перетин	2,575452
x_{10}	-4,42012
x_{13}	13,99632
x_{18}	6,168306
x_{20}	-17,8223

Усі змінні є значущими (t -критерій Ст'юдента вище за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%).

Результати дисперсійного аналізу

	Y -перетин	x_{10}	x_{13}	x_{18}	x_{20}
Коефіцієнти	1122,046	-1625,07	9310,641	2,000946	-289,517
Стандартна похибка	435,6696	367,6534	665,2206	0,324391	16,24467
t -статистика	2,575452	-4,42012	13,99632	6,168306	-17,8223
P -значення	0,235781	0,141643	0,045408	0,102318	0,035683
Нижні 90%	-1628,66	-3946,35	5110,603	-0,04718	-392,082
Верхні 90%	3872,756	696,1993	13510,68	4,049073	-186,952

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	4	169292,3	42323,08	1437,556	0,019778
Залишок	1	29,441	29,441		
Всього	5	169321,8			

Додаток МЗ

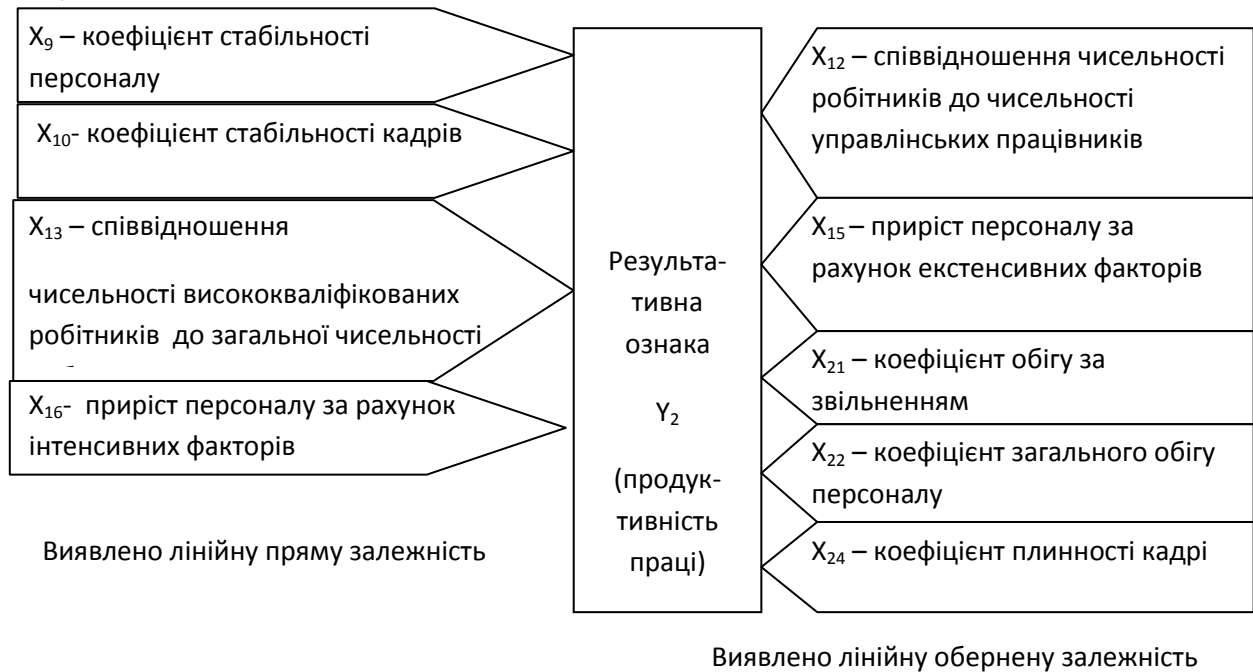
**По Кобиловолоцькому спиртовому підприємству вплив окремих чинникових
ознак на результативну**

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₉ – коефіцієнт стабільності персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₀ – коефіцієнт стабільності кадрів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₁ – коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₂ – співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₃ – співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₄ – рівень дисципліни	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою логічна пряма залежність
X ₁₅ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	
X ₁₆ – приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₇ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₈ – частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₉ – частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₀ – коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₁ – коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₂ – коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₃ – коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₄ – коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

По Немирівському спиртовому заводу вплив окремих чинникових ознак на
результативну

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₉ – коефіцієнт стабільності персоналу	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,785
X ₁₀ – коефіцієнт стабільності кадрів	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,878
X ₁₁ – коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₂ – співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,666
X ₁₃ – співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,789
X ₁₄ – рівень дисципліни	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₅ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції -0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,885
X ₁₆ – приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,99, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,874
X ₁₇ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₈ – частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₉ – частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₀ – коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₁ – коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,681
X ₂₂ – коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,94, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,667
X ₂₃ – коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₄ – коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,681

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Куклинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:



Значення коефіцієнтів для відібраних чинникових ознак

	<i>Коефіцієнти</i>
Y -перетин	-1683,73
x_9	-47,4907
x_{10}	0
x_{12}	0
x_{13}	0
x_{15}	-1360,63
x_{16}	-1016,53
x_{21}	-515,393
x_{22}	230,0377
x_{24}	0

При побудові регресійної моделі залежності Y_2 від дев'яти чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі усі змінні є значущими (t -критерій Стюдента вище за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%). Проте, значення коефіцієнтів біля деяких змінних дорівнюють 0. Для подальшого відбору ознак необхідно перевірити їх сукупність на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	x_9	x_{10}	x_{12}	x_{13}	x_{15}	x_{16}	x_{21}	x_{22}	x_{24}
x_9	1	0,89	-0,99	0,97	-0,92	0,92	-0,96	-0,79	-0,96
x_{10}	0,89	1	-0,83	0,85	-0,99	0,99	-0,85	-0,86	-0,85
x_{12}	-0,99	-0,83	1	-0,96	0,86	-0,86	0,94	0,74	0,94
x_{13}	0,97	0,85	-0,96	1	-0,85	0,86	-0,93	-0,68	-0,93
x_{15}	-0,92	-0,99	0,86	-0,85	1	-1	0,87	0,88	0,87
x_{16}	0,92	0,99	-0,86	0,86	-1	1	-0,89	-0,87	-0,89
x_{21}	-0,96	-0,85	0,94	-0,93	0,87	-0,89	1	0,85	1
x_{22}	-0,79	-0,86	0,74	-0,68	0,88	-0,87	0,85	1	0,85
x_{24}	-0,96	-0,85	0,94	-0,93	0,87	-0,89	1	0,85	1

Чинникові ознаки x_{10} , x_{15} , x_{16} , x_{21} , x_{24} мультиколінеарні з усіма чинниковими ознаками. Для початку виключимо їх.

	t -статистика
Y-перетин	-0,1202
x_9	0,124045
x_{12}	0,139782
x_{13}	0,182035
x_{22}	-0,2965

При побудові регресійної моделі залежності Y_1 від чотирьох чинникових ознак, виявлено, що на другому етапі усі змінні є мало значущими (t -критерій Стюдента менший за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%). Найменш значимими є x_9 та x_{12} , тому їх можна виключити.

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y-перетин	0,714482
x_{13}	2,425689
x_{22}	-1,57331

Обидві змінні є значущими (t -критерій Стюдента вище за модулем за критичний 1,439 при величині похибки 20%).

Результати дисперсійного аналізу

	Y -перетин	x_{13}	x_{22}
Коефіцієнти	332,373	4276,862	-106,035
Стандартна похибка	465,1958	1763,154	67,39587
t -статистика	0,714482	2,425689	-1,57331
P -значення	0,526507	0,093691	0,213705
Нижні 80%	-429,498	1389,267	-216,412
Верхні 80%	1094,246	7164,457	4,342606

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

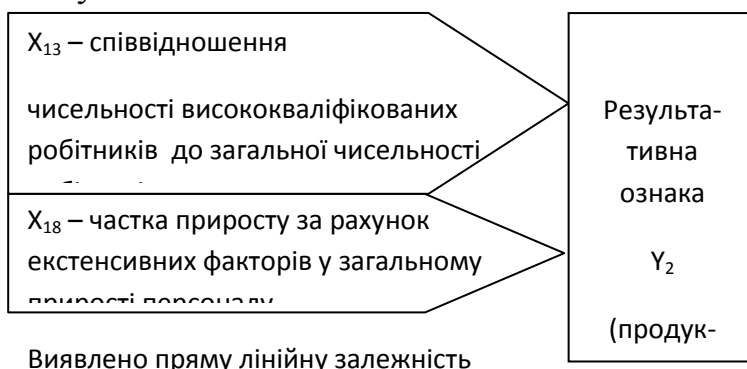
	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	2	283210,4	141605,2	12,5031	0,035059
Залишок	3	33976,81	11325,6		
Всього	5	317187,2			

По Овечацькому спиртовому заводу вплив окремих чинникових ознак на
результативну

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₉ – коефіцієнт стабільності персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₀ – коефіцієнт стабільності кадрів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₁ – коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є логічна пряма залежність
X ₁₂ – співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₃ – співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,701
X ₁₄ – рівень дисципліни	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₅ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є обернена парабола
X ₁₆ – приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₇ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₈ – частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції -0,93, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,671
X ₁₉ – частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₀ – коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₁ – коефіцієнт обігу за	Функція не може бути відібрана,

звільненням (Кзв)	оскільки немає стійкого зв'язку
X_{22} – коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є парабола
X_{23} – коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X_{24} – коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Кулинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:



Побудова множинного рівняння регресії Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y-перетин	-3,60531
x_{13}	4,953674
x_{18}	4,175719

При побудові регресійної моделі залежності Y_2 від двох чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі вони є значимими (t -критерій Стюдента вищий за критичний 1,943 при величині похибки 10%).

Перевіримо чинникові ознаки на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	x_{13}	x_{18}
x_{13}	1	0,22
x_{18}	0,22	1

Чинникові ознаки не мультиколінеарні.

Результати дисперсійного аналізу

	Y -перетин	x_{13}	x_{18}
Коефіцієнти	-692,993	8678,613	0,998671
Стандартна похибка	192,2143	1751,955	0,239161
t -статистика	-3,60531	4,953674	4,175719
P -значення	0,036625	0,01579	0,025013
Нижні 90%	-1145,34	4555,627	0,435837
Верхні 90%	-240,643	12801,6	1,561505

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

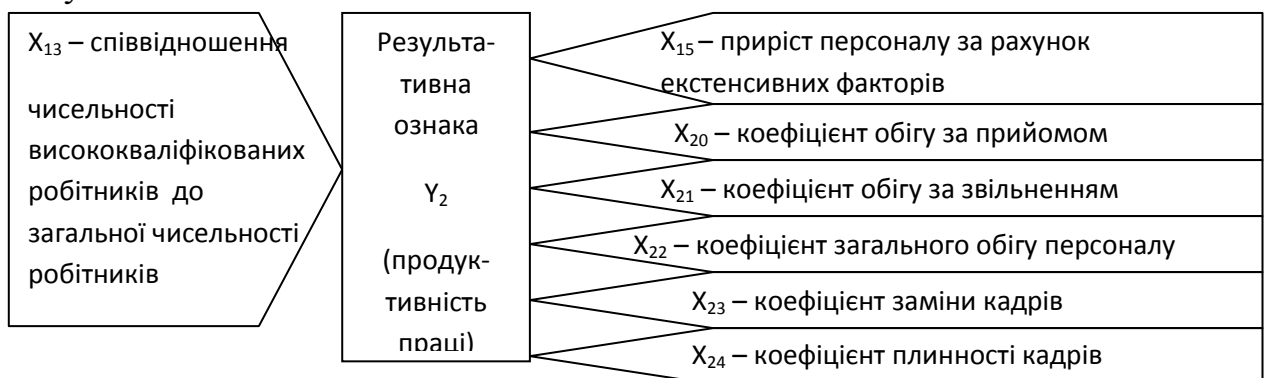
	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	2	93840,95	46920,48	26,73794	0,012243
Залишок	3	5264,483	1754,828		
Всього	5	99105,43			

По Уладівському спиртовому заводу Вплив окремих чинникових ознак на
результативну

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₉ – коефіцієнт стабільності персоналу	Лінійна функція не може бути відібрана, оскільки найкращою функцією є гіпербола.
X ₁₀ – коефіцієнт стабільності кадрів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₁ – коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₂ – співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₃ – співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,699
X ₁₄ – рівень дисципліни	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₅ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,92, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,66
X ₁₆ – приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₇ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₈ – частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₉ – частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₀ – коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,96, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,725
X ₂₁ – коефіцієнт обігу за	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт

звільненням (Кзв)	кореляції 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,836
X_{22} – коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,97, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,748
X_{23} – коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,768
X_{24} – коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,98, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,836

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Кулинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:



Пряма лінійна залежність

Обернена лінійна залежність

Побудова множинного рівняння регресії Значення коефіцієнтів для відібраних чинникових ознак

	Коефіцієнт и
Y-перетин	1688,96
x_{13}	-2890,2
x_{15}	38,46696
x_{20}	0
x_{21}	-339,814
x_{22}	133,8166
x_{23}	2,004875
x_{24}	0

При побудові регресійної моделі залежності Y_2 від семи чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі коефіцієнти коло деяких з них дорівнюють нуль. Перевіримо чинникові ознаки на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	x_{13}	x_{15}	x_{20}	x_{21}	x_{22}	x_{23}	x_{24}
x_{13}	1	-0,48	-0,93	-0,87	-0,9	-0,6	-0,87
x_{15}	-0,48	1	0,63	0,83	0,79	0,85	0,83
x_{20}	-0,93	0,63	1	0,91	0,95	0,74	0,91
x_{21}	-0,87	0,83	0,91	1	0,99	0,89	1
x_{22}	-0,9	0,79	0,95	0,99	1	0,87	0,99
x_{23}	-0,6	0,85	0,74	0,89	0,87	1	0,89
x_{24}	-0,87	0,83	0,91	1	0,99	0,89	1

Чинникові ознаки x_{20} , x_{21} , x_{22} , x_{24} мультиколінеарні з багатьма чинниковими ознаками. Виключимо їх.

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y-перетин	-0,26017
x_{13}	3,333994
x_{15}	0,574906
x_{23}	-1,78692

Змінна x_{15} є найменш значущою (t -критерій Стюдента менший за модулем за критичний 1,943 при величині похибки 10%). Виключимо її.

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y-перетин	-0,84571
x_{13}	3,835052
x_{23}	-2,53091

Обидві чинникові ознаки є значимими для моделі.

Результати дисперсійного аналізу

	Y-перетин	x_{13}	x_{23}
Коефіцієнти	-414,709	10689,1	-338,872
Стандартна похибка	490,3661	2787,211	133,8933
t -статистика	-0,84571	3,835052	-2,53091
P -значення	0,459831	0,031254	0,085356
Нижні 90%	-1568,72	4129,778	-653,972
Верхні 90%	739,3009	17248,42	-23,7726

Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	2	101829,7	50914,86	25,62457	0,013004
Залишок	3	5960,864	1986,955		
Всього	5	107790,6			

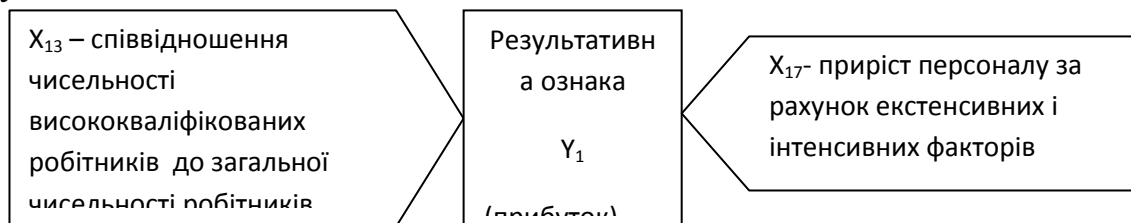
Вплив окремих чинникових ознак на результативну

Показник	Функція, коефіцієнт кореляції
X ₉ – коефіцієнт стабільності персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₀ – коефіцієнт стабільності кадрів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₁ – коефіцієнт співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₂ – співвідношення чисельності робітників до чисельності управлінських працівників	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₃ – співвідношення чисельності висококваліфікованих робітників до загальної чисельності робітників	Лінійна пряма залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,687
X ₁₄ – рівень дисципліни	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₅ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₆ – приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₇ – приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	Лінійна обернена залежність, коефіцієнт кореляції 0,95, коефіцієнт стійкості зв'язку 0,688
X ₁₈ – частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₁₉ – частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₀ – коефіцієнт обігу за прийомом (Кпр)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₁ – коефіцієнт обігу за звільненням (Кзв)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₂ – коефіцієнт загального обігу персоналу (Кзаг)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₃ – коефіцієнт заміни кадрів (Кзам)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку
X ₂₄ – коефіцієнт плинності кадрів (Кпл)	Функція не може бути відібрана, оскільки немає стійкого зв'язку

У середньому по галузі

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
Y2	251,8333333	239,745	494,9666667	488,333333	465,6	497,85
X ₉	18,56666667	25,8833333	26,05	24,55	23,58333333	24,63333333
X ₁₀	0,97	0,96833333	0,963333333	0,95666667	0,981666667	0,97
X ₁₁	4,723333333	4,885	4,581666667	4,935	5,438333333	5,941666667
X ₁₂	5,733333333	5,21666667	5,133333333	4,87	5,166666667	5,05
X ₁₃	0,105	0,11333333	0,12	0,12833333	0,131666667	0,138333333
X ₁₄	0,036666667	0,035	0,03	0,02666667	0,026666667	0,028333333
X ₁₅	-2,04833333	-9,94	-4,92833333	-3,12	-14,0833333	-24,3
X ₁₆	29,38166667	28,485	-9,53833333	-24,25	17,05	8,933333333
X ₁₇	27,33166667	18,545	-14,9766667	-38,2	3,016666667	-15,3666667
X ₁₈	9,09	-18,875	22,89166667	88,1666667	12,85	62,325
X ₁₉	90,91	125,006667	77,10833333	11,8333333	87,15	37,675
X ₂₀	2,133333333	2,13333333	2,233333333	1,85	2,366666667	1,383333333
X ₂₁	6,833333333	6,11666667	6,95	8,4	4,883333333	5,066666667
X ₂₂	8,966666667	8,25	9,183333333	10,25	7,25	6,45
X ₂₃	1,7	1,55	1,45	1,48333333	1,783333333	1,05
X ₂₄	6,833333333	6,11666667	6,95	8,4	4,883333333	5,066666667

У результаті проведеного відбору чинникових ознак за методом Куклинича лінійний одночинниковий зв'язок між з результативною ознакою можливий для наступних чинникових:



Виявлено лінійну пряму залежність

Виявлено обернену пряму залежність

Побудова множинного рівняння регресії

Значення t -статистики для відібраних чинникових ознак

	t -статистика
Y-перетин	-0,48672
x_{13}	1,505631
x_{17}	-1,68488

При побудові регресійної моделі залежності Y_2 від двох чинникових ознак, виявлено, що на першому етапі обидві вони значимі (t -критерії Стюдента перевищують критичний 1,439 при величині похибки 20%).

Перевіримо чинникові ознаки на мультиколінеарність визначенням парних коефіцієнтів кореляції (умова – перевищення значення 0,8).

Парні коефіцієнти кореляції чинникових ознак

	x_{13}	x_{14}
x_{13}	1	-0,69
x_{17}	-0,69	1

Чинникові ознаки не мультиколінеарні.

Результати дисперсійного аналізу

	Y -перетин	x_{13}	x_{17}
Коефіцієнти	-187,877	4767,769	-2,71419
Стандартна похибка	386,0051	3166,624	1,610904
t -статистика	-0,48672	1,505631	-1,68488
P -значення	0,659799	0,229236	0,190599
Нижні 80%	-820,055	-418,352	-5,35243
Верхні 80%	444,3007	9953,89	-0,07594

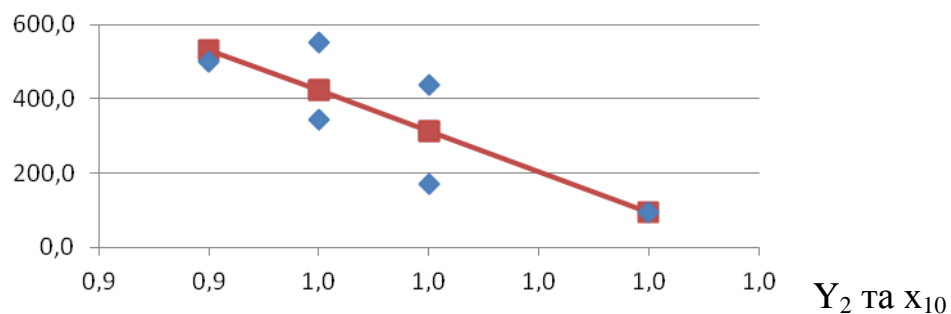
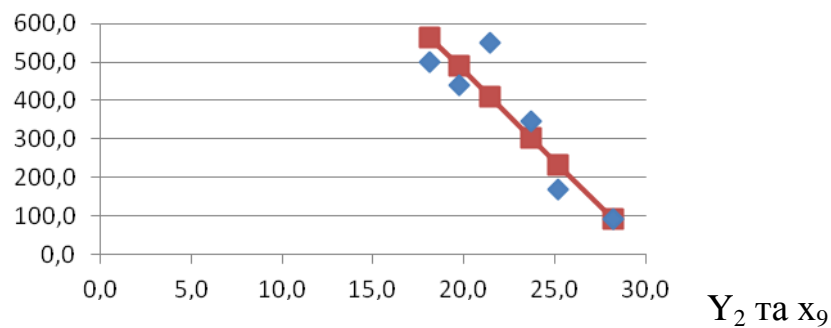
Перевірка рівняння на значимість на основі дисперсійного аналізу

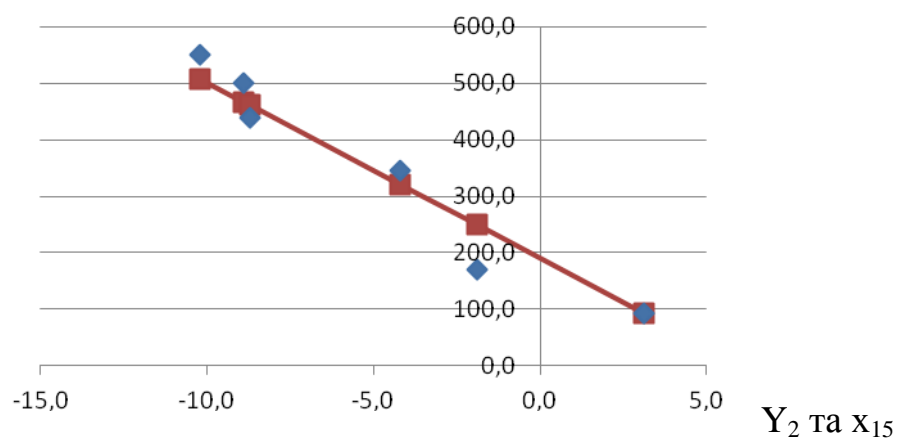
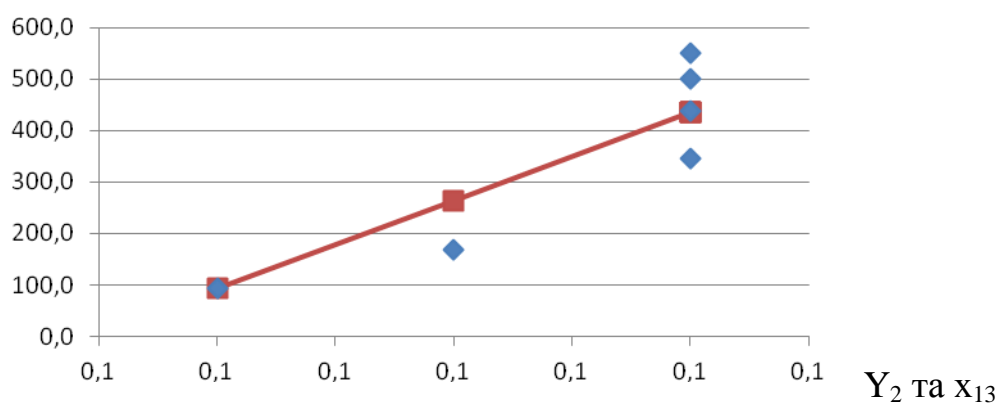
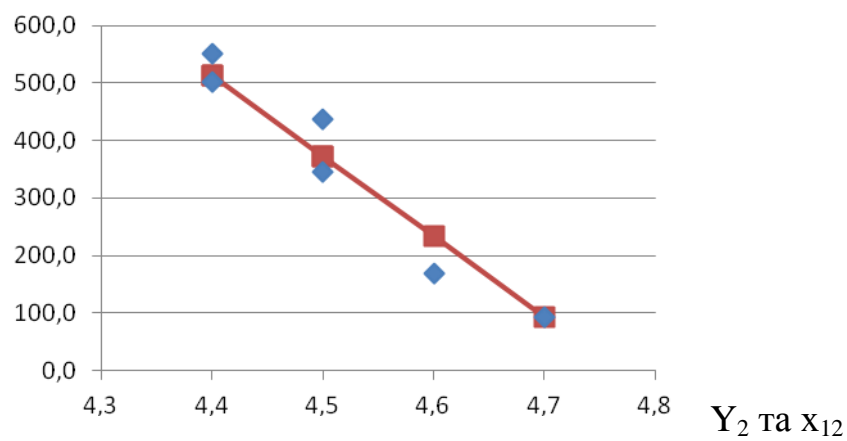
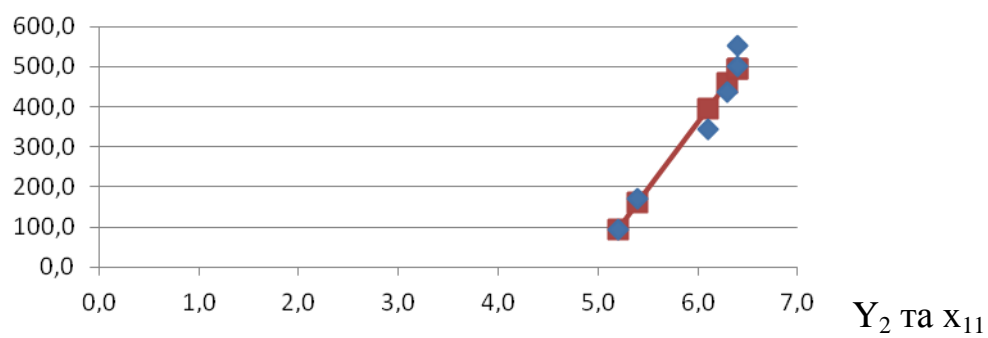
	df	SS	MS	F	Значимість F
Регресія	2	66174,06	33087,03	8,330382	0,059605
Залишок	3	11915,55	3971,85		
Всього	5	78089,61			

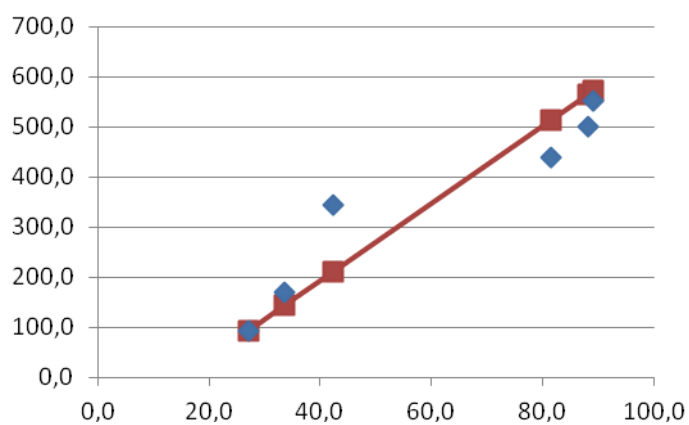
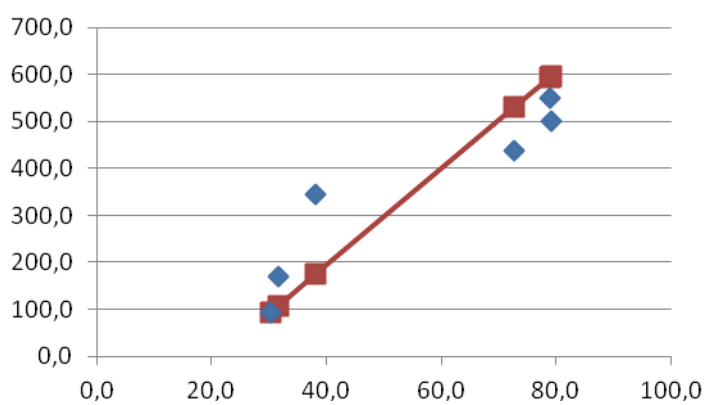
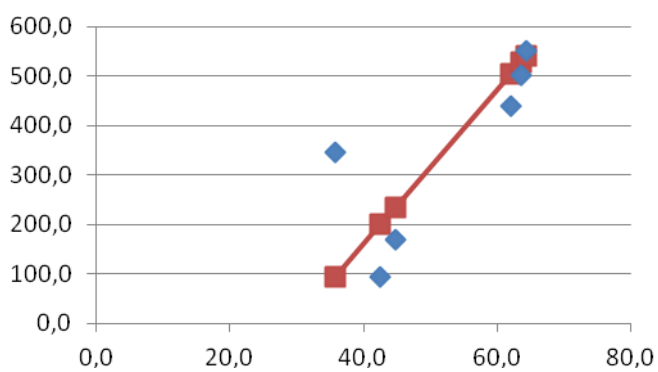
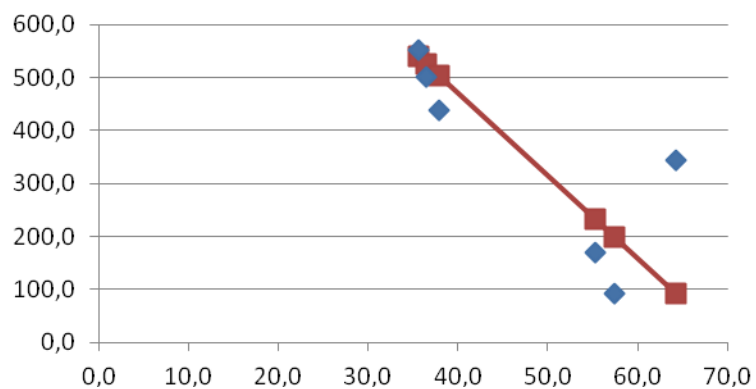
Додаток М8

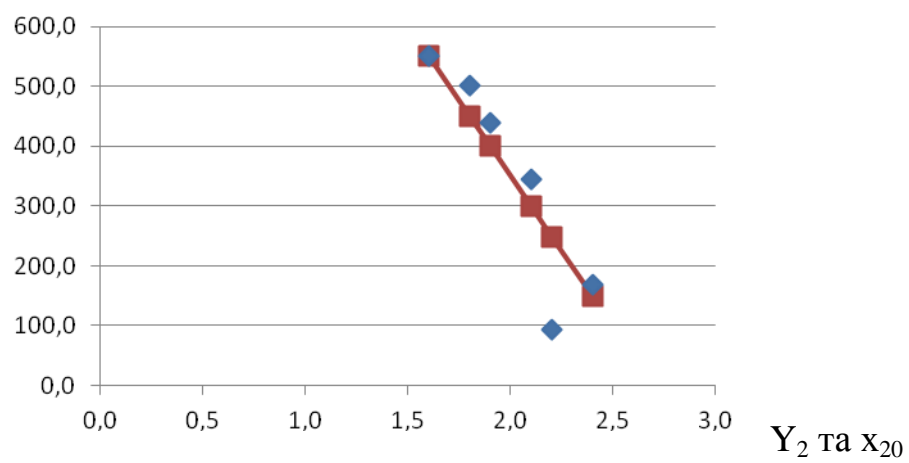
Вплив чинникових ознак на продуктивність праці
на Борщівському спиртовому заводі

Зв'язок Y_2 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
x_9	обернена	14,06841	0,765	0,97	0,97	501,09
x_{10}	обернена	114,892	0,67	0,95	0,95	506,264
x_{11}	пряма	18,55399	0,906	0,99	0,99	144,687
x_{12}	обернена	70,12888	0,865	0,99	0,99	206,991
x_{13}	пряма	21,88419	0,759	0,97	0,97	370,44
x_{15}	обернена	1,029974	0,867	0,99	0,99	203,972
x_{16}	пряма	2,234034	0,792	0,98	0,97	318,862
x_{17}	пряма	3,311135	0,7	0,96	0,95	460,808
x_{18}	пряма	5,936668	0,66	0,93	0,92	522,966
x_{19}	обернена	10,69265	0,66	0,93	0,92	522,966
x_{20}	обернена	1,460821	0,742	0,96	0,96	310,935





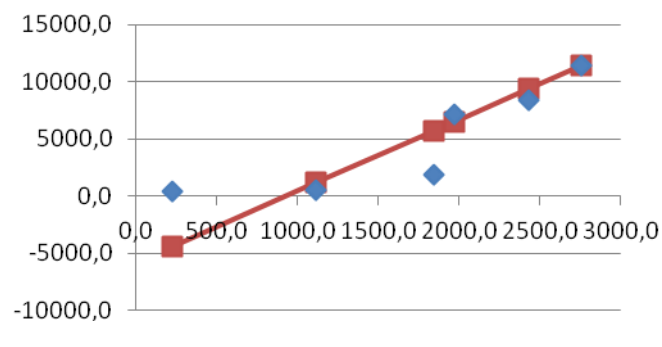
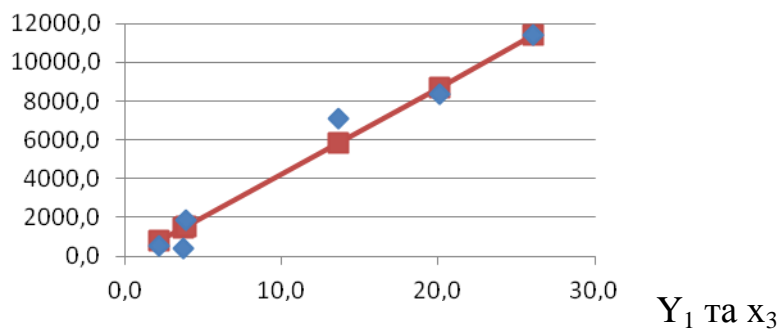
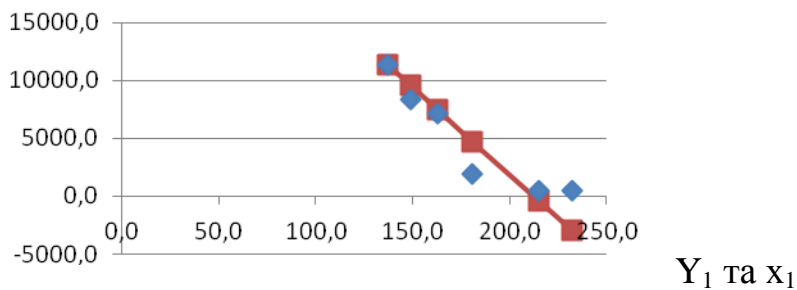
 Y_2 та x_{16}  Y_2 та x_{17}  Y_2 та x_{18}  Y_2 та x_{19}

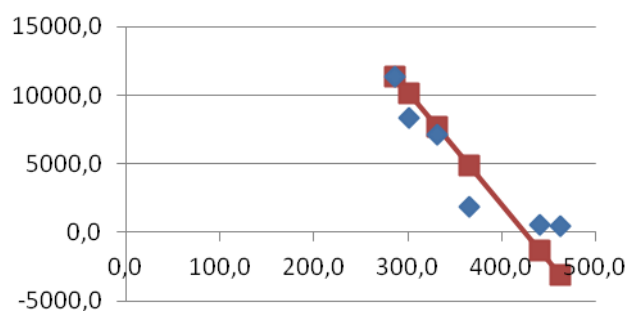


Додаток М9

Вплив чинникових ознак на прибуток на Довжоцькому спиртовому заводі

Зв'язок Y_1 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_1	обернена	1,821587	0,773	0,97	0,97	8101,89
X_3	пряма	1,017164	0,915	1	1	3273,49
X_4	пряма	1,507477	0,718	0,95	0,94	10901
X_{25}	обернена	49,83722	0,71	0,96	0,96	7877,85

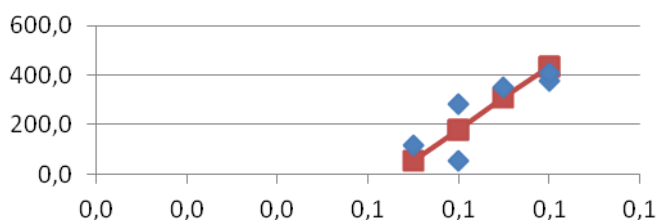
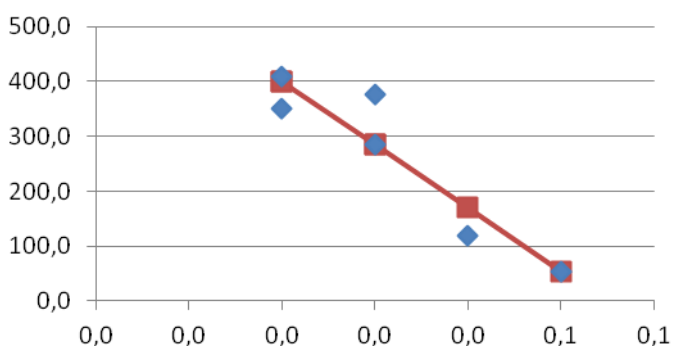


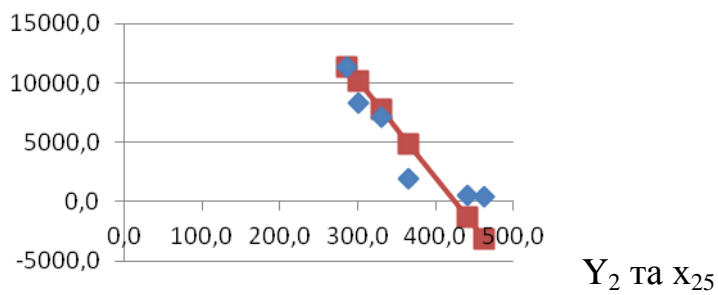
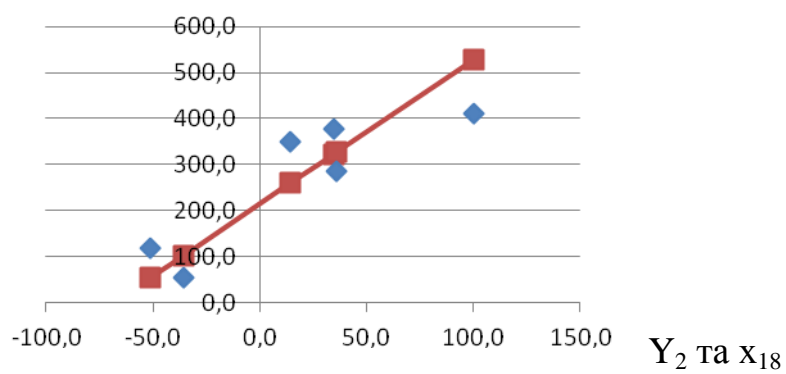
 Y_1 та x_{25}

Додаток М10

Вплив чинникових ознак на продуктивність праці на Довжоцькому спиртовому заводі

Зв'язок Y_2 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_{13}	пряма	16,28495	0,67	0,95	0,95	417,80
X_{14}	обернена	10,57465	0,839	0,98	0,98	204,564
X_{18}	пряма	-2,94122	0,671	-0,96	0,95	417,669
X_{25}	обернена	49,83722	0,71	0,96	0,96	7877,85

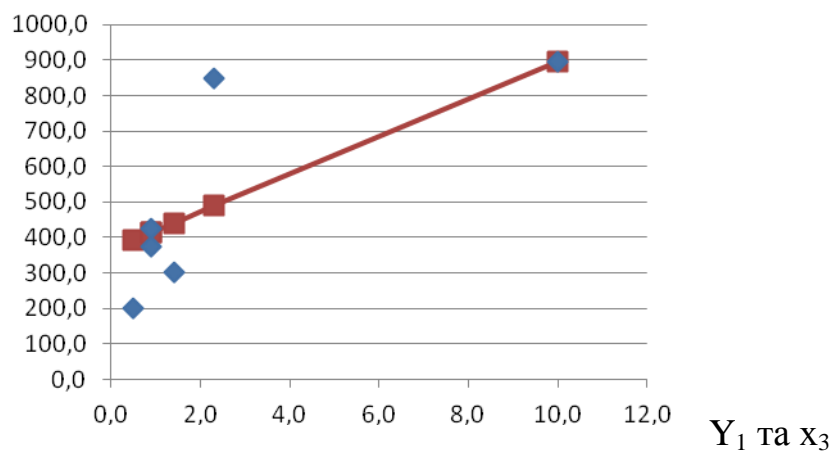
 Y_2 та x_{13}  Y_2 та x_{14}



Додаток М11

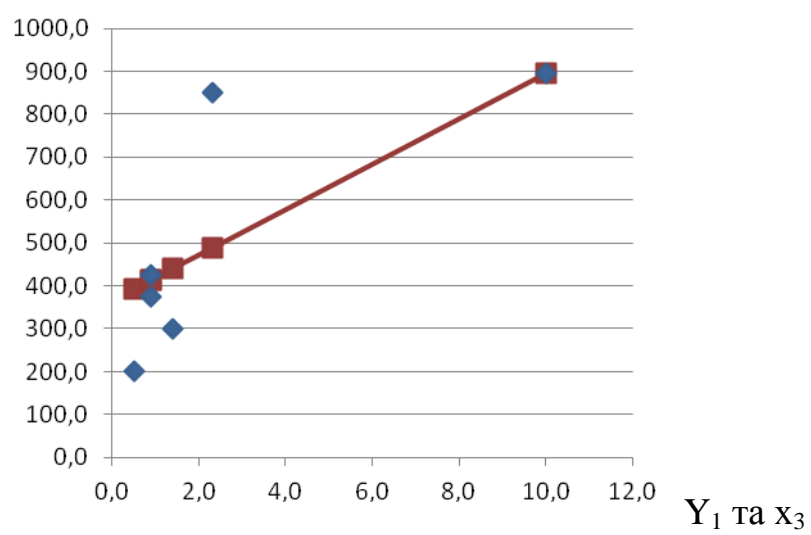
Вплив чинникових ознак на прибуток на Кобиловолоцькому спиртовому заводі

Зв'язок Y_1 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_3	пряма	0,589995	0,68	0,93	0,93	743,425



Вплив чинникових ознак на прибуток на Немирівському спиртовому заводі

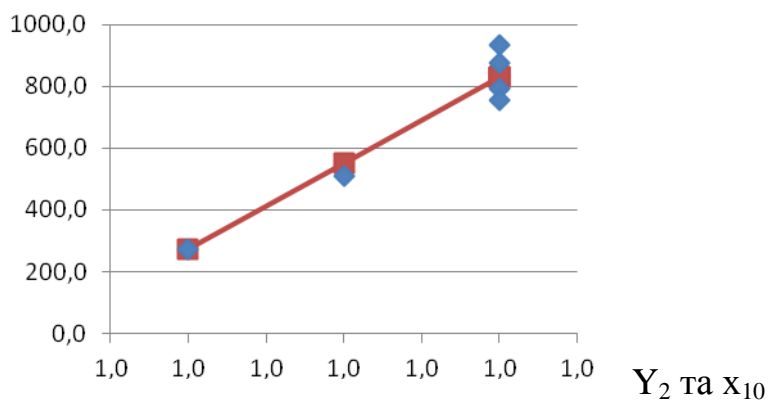
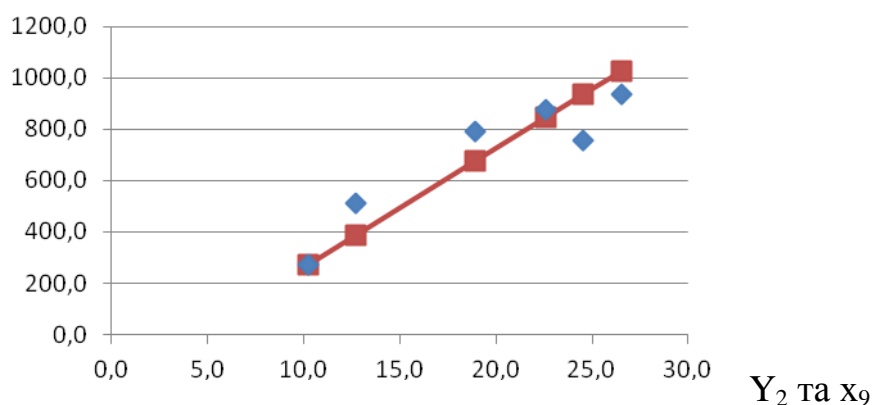
Зв'язок Y_1 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_3	пряма	0,721293	0,766	0,97	0,97	1755,81

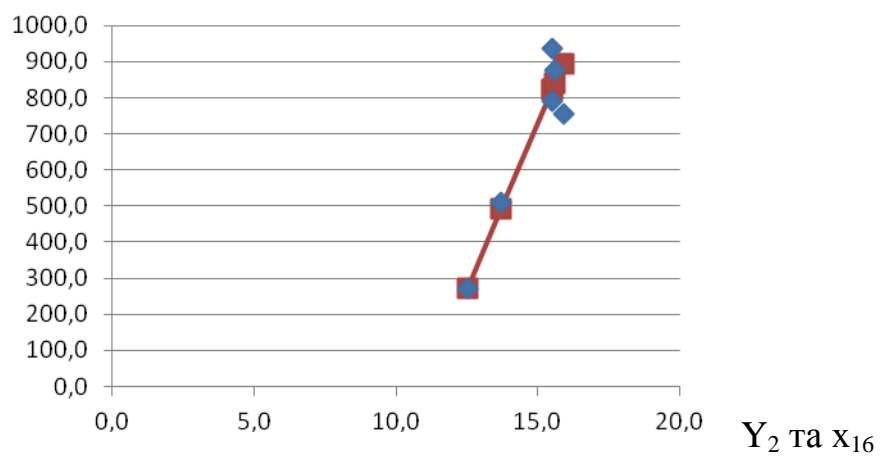
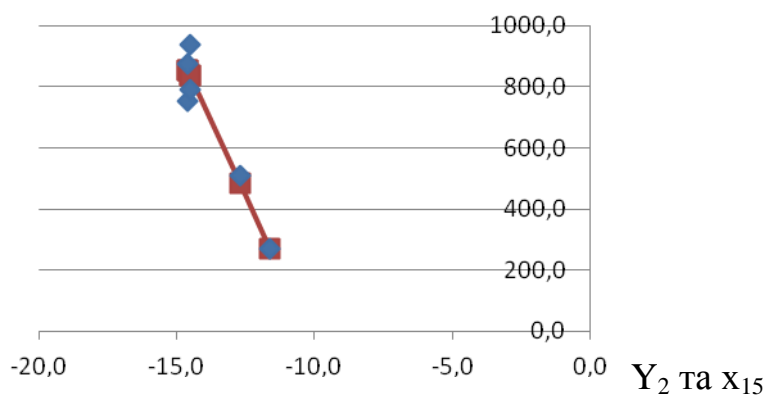
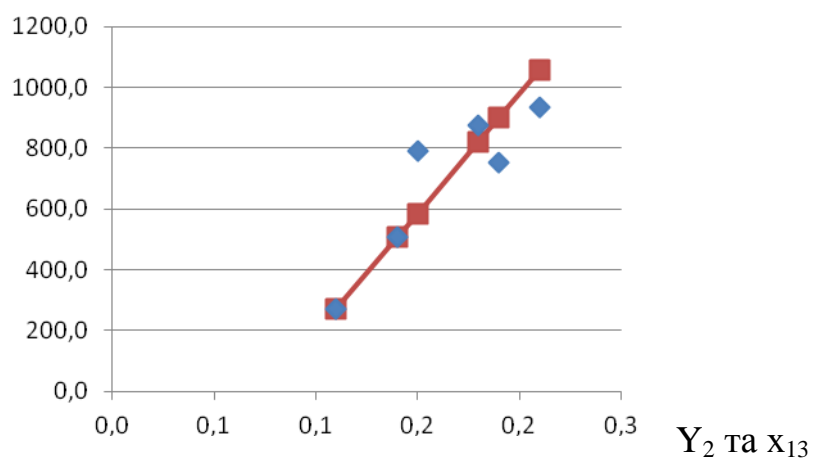
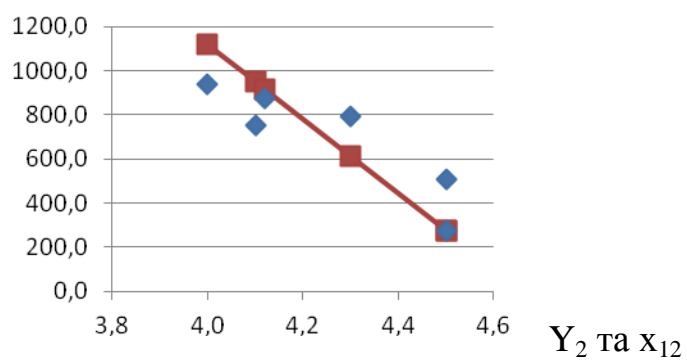


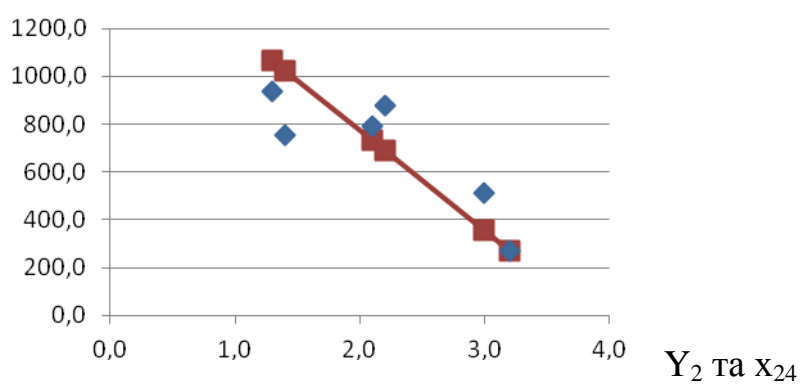
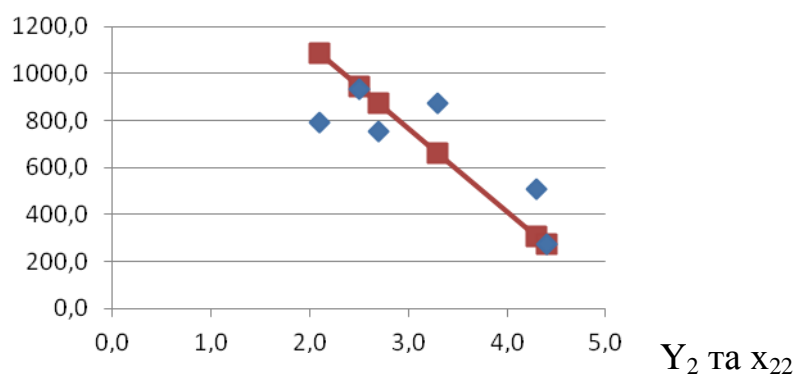
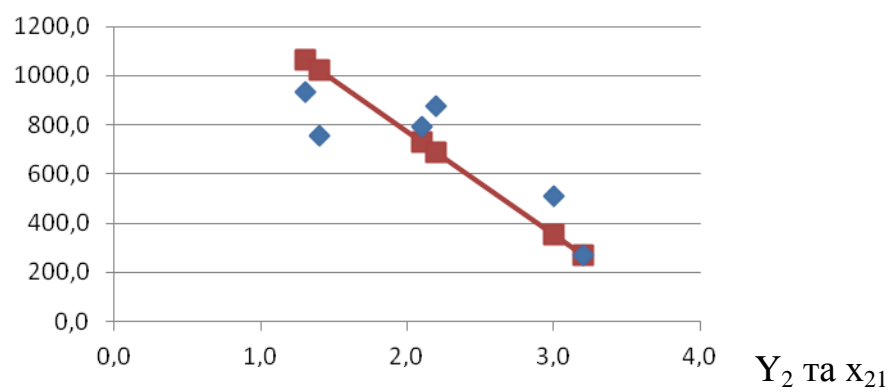
Додаток М12

Вплив чинникових ознак на продуктивність праці на Немирівському
спиртовому заводі

Зв'язок Y_2 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_9	пряма	1,740948	0,785	0,98	0,97	539,96
X_{10}	пряма	98,67649	0,878	0,99	0,99	305,067
X_{12}	обернена	28,1278	0,666	0,95	0,94	839,632
X_{13}	пряма	3,180004	0,789	0,97	0,97	529,538
X_{15}	обернена	-8,31866	0,885	-0,99	0,99	288,409
X_{16}	пряма	8,440621	0,866	0,99	0,99	337,564
X_{21}	обернена	4,933825	0,681	0,95	0,94	801,53
X_{22}	обернена	5,732965	0,667	0,94	0,93	835,913
X_{24}	обернена	4,933825	0,681	0,95	0,94	801,53



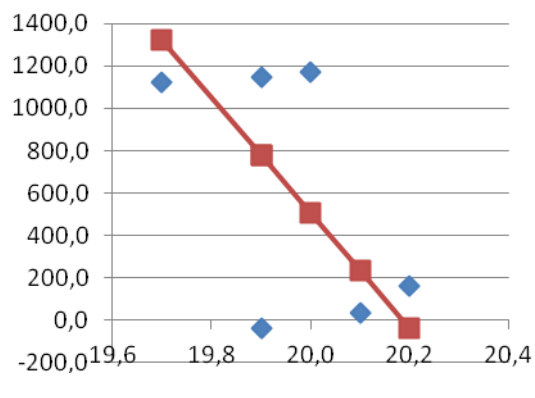
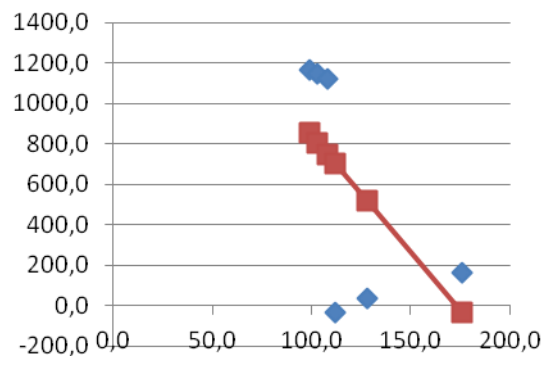


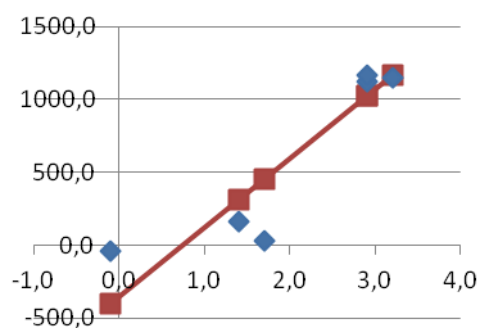
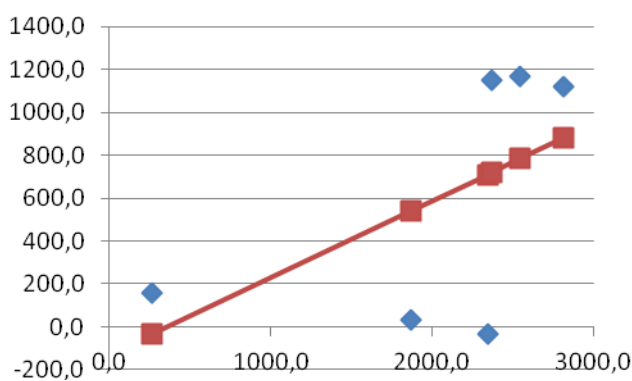
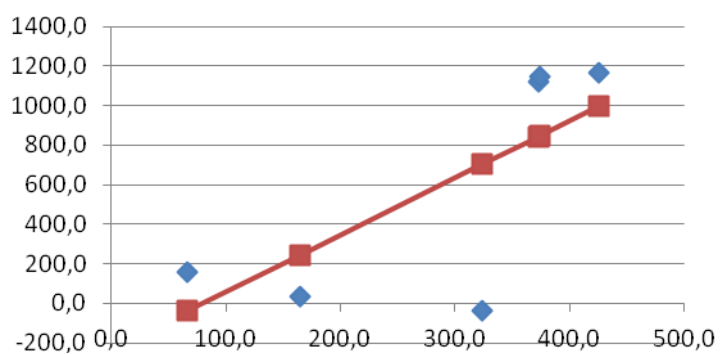
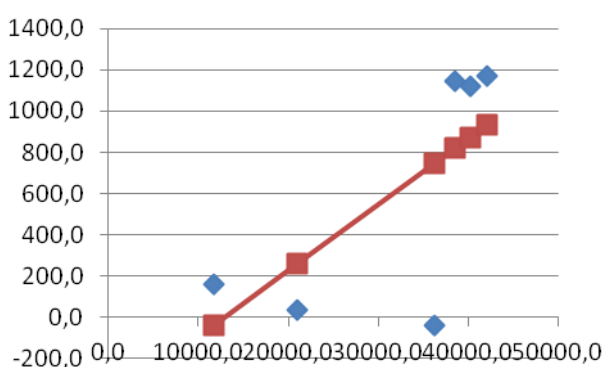


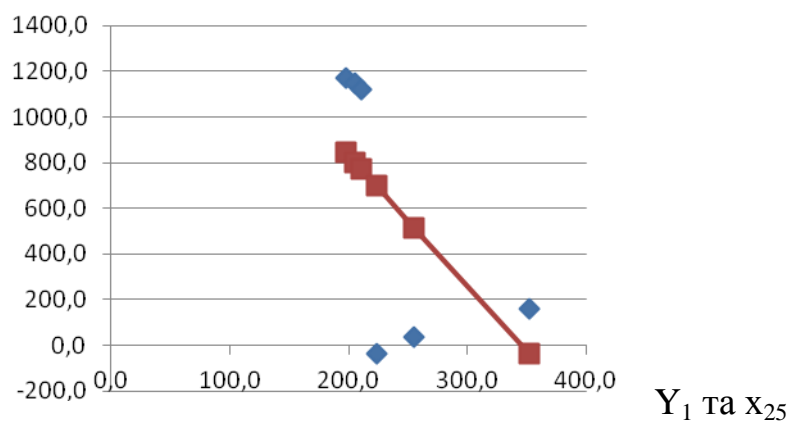
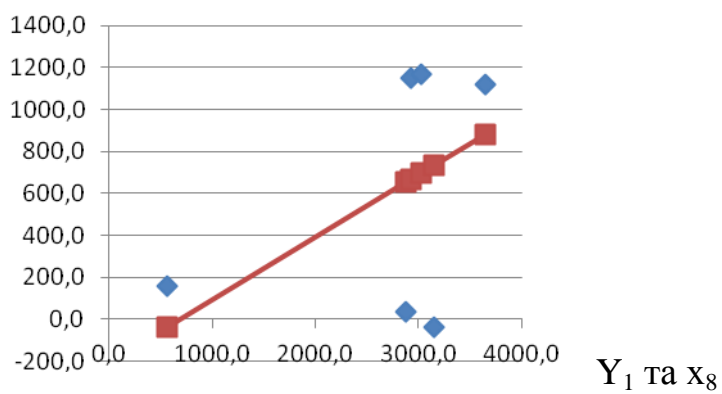
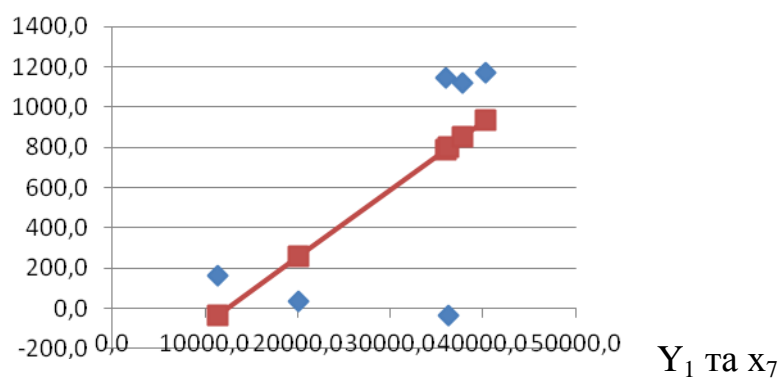
Додаток М13

Вплив чинникових ознак на прибуток на Овечацькому спиртовому заводі

Зв'язок Y_1 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_1	обернена	-56,4652	1,642	-0,85	0,85	2447,13
X_2	обернена	-1303,55	2,235	-0,46	0,19	4706,68
X_3	пряма	1,299373	0,65	0,95	0,95	1195,73
X_4	пряма	49,83722	0,71	0,96	0,96	7877,85
X_5	пряма	-5,31196	1,498	-0,9	0,9	1897,49
X_6	пряма	-10,3812	1,529	-0,88	0,88	2016,78
X_7	пряма	-10,5327	1,555	-0,87	0,87	2117,15
X_8	пряма	-4,62141	1,728	-0,8	0,8	2775,49
X_{25}	обернена	-55,8132	1,639	-0,85	0,85	2434,79



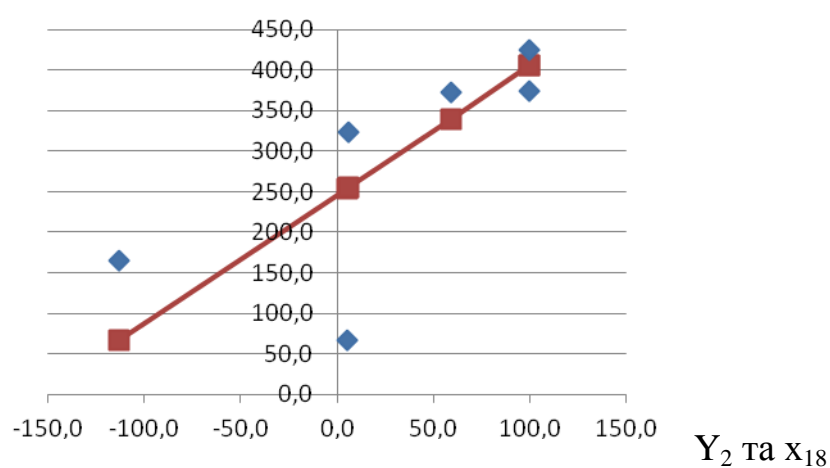
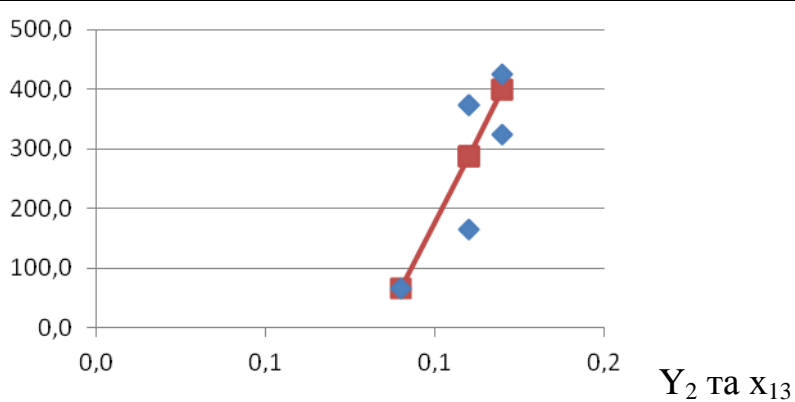
 Y_1 та x_3  Y_1 та x_4  Y_1 та x_5  Y_1 та x_6



Додаток М14

Вплив чинникових ознак на продуктивність праці на Овечацькому спиртовому заводі

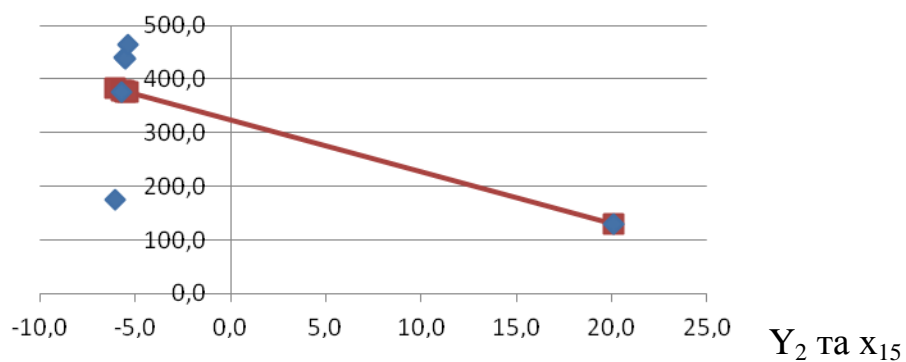
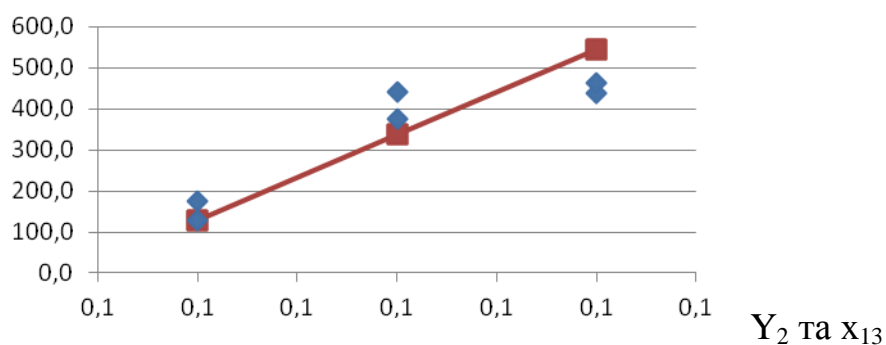
Зв'язок Y_2 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_{13}	пряма	14,9482	0,701	0,95	0,95	396,567
X_{18}	пряма	-2,69625	0,671	-0,93	0,93	437,248

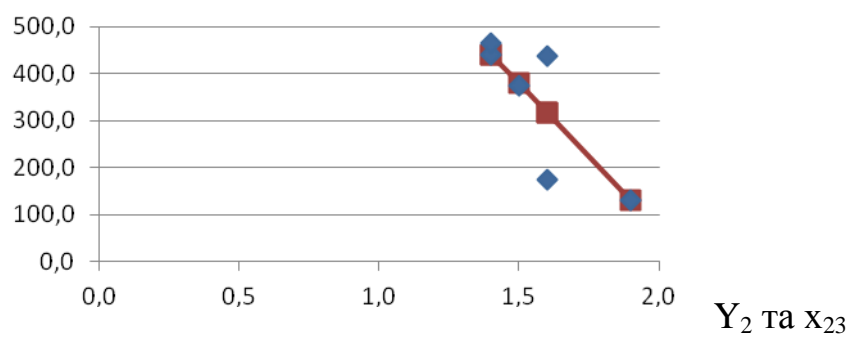
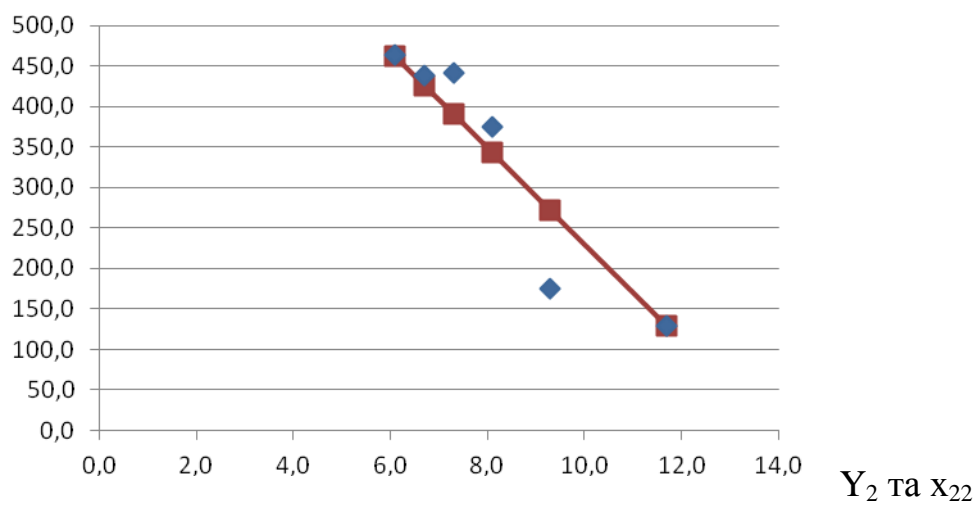
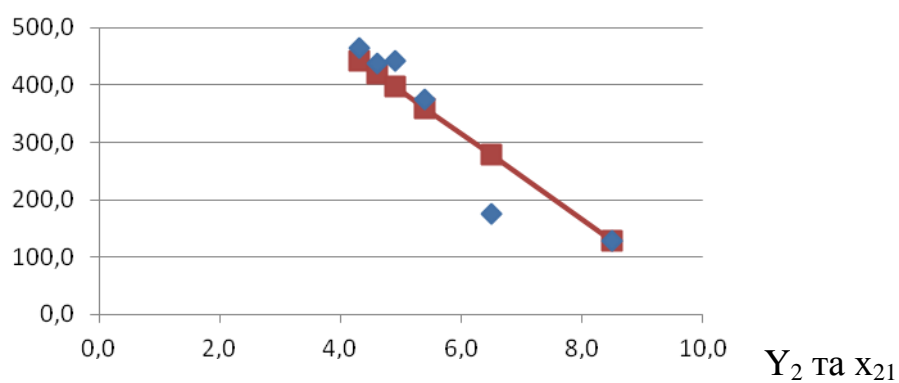
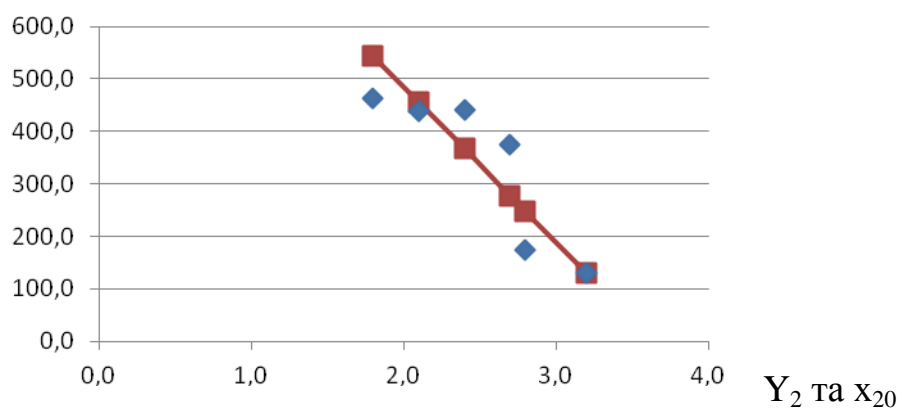


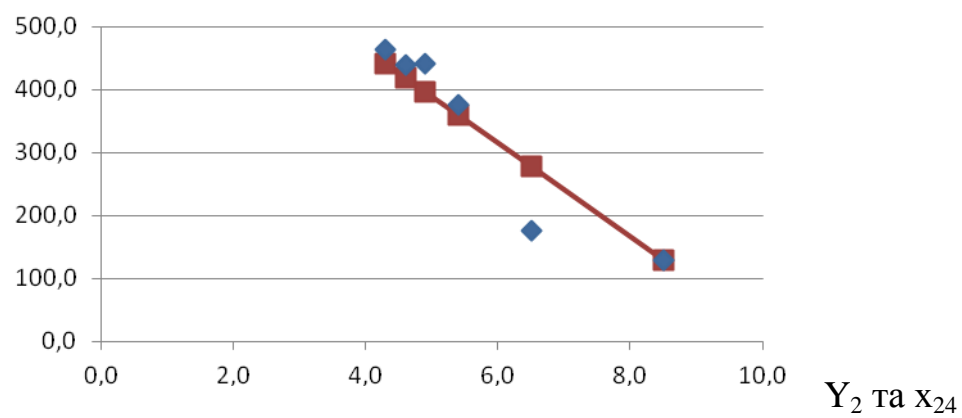
Додаток М15

Вплив чинникових ознак на продуктивність праці на Уладівському спиртовому заводі

Зв'язок Y_1 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_{13}	пряма	17,65469	0,699	0,96	0,95	375,667
X_{15}	обернена	1,502792	0,66	0,92	0,92	423,568
X_{20}	обернена	7,337013	0,725	0,96	0,96	343,205
X_{21}	обернена	4,872235	0,836	0,98	0,98	204,89
X_{22}	обернена	0,791799	0,748	0,97	0,97	191,235
X_{23}	обернена	9,148338	0,768	0,95	0,95	289,67
X_{24}	обернена	4,872235	0,836	0,98	0,98	204,89







Додаток М16

Сумарні дані за шістьма спиртовими заводами

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
y	8161,3	2404,8	5643,8	12614,6	17392,93	23268,5
x ₁	997	943	862	787	763	742
x ₂	111,4	131,5	143,74	167,3	170,5	171,5
x ₃	46,7	12,3	12,5	24,5	41,2	42,4
x ₄	13449,56	7817,28	11458,8	12616,6	14102,18	15087,53
x ₅	1511	1438,47	2969,8	2930	2793,6	2987,1
x ₆	157174,9	237908,7	396919,7	431222,8	397699,7	449332,7
x ₇	140934,56	228943,5	385352,9	412078,7	363498,8	400948,8
x ₈	3306,6	12606	19961,8	19546	21716,2	22019
x ₉	111,4	155,3	156,3	147,3	141,5	147,8
x ₁₀	5,82	5,81	5,78	5,74	5,89	5,82
x ₁₁	28,34	29,31	27,49	29,61	32,63	35,65
x ₁₂	34,4	31,3	30,8	29,22	31	30,3
x ₁₃	0,63	0,68	0,72	0,77	0,79	0,83
x ₁₄	0,22	0,21	0,18	0,16	0,16	0,17
x ₁₅	-12,29	-59,64	-29,57	-18,72	-84,5	-145,8
x ₁₆	176,29	170,91	-57,23	-145,5	102,3	53,6
x ₁₇	163,99	111,27	-89,86	-229,2	18,1	-92,2
x ₁₈	54,54	-113,25	137,35	529	77,1	373,95
x ₁₉	545,46	750,04	462,65	71	522,9	226,05
x ₂₀	12,8	12,8	13,4	11,1	14,2	8,3
x ₂₁	41	36,7	41,7	50,4	29,3	30,4
x ₂₂	53,8	49,5	55,1	61,5	43,5	38,7
x ₂₃	10,2	9,3	8,7	8,9	10,7	6,3
x ₂₄	41	36,7	41,7	50,4	29,3	30,4
x ₂₅	2390,3	1898,2	1726,8	1569,9	1525,2	1490,6
x ₂₆	998,3	1005,3	1000,9	995,9	998,6	1003

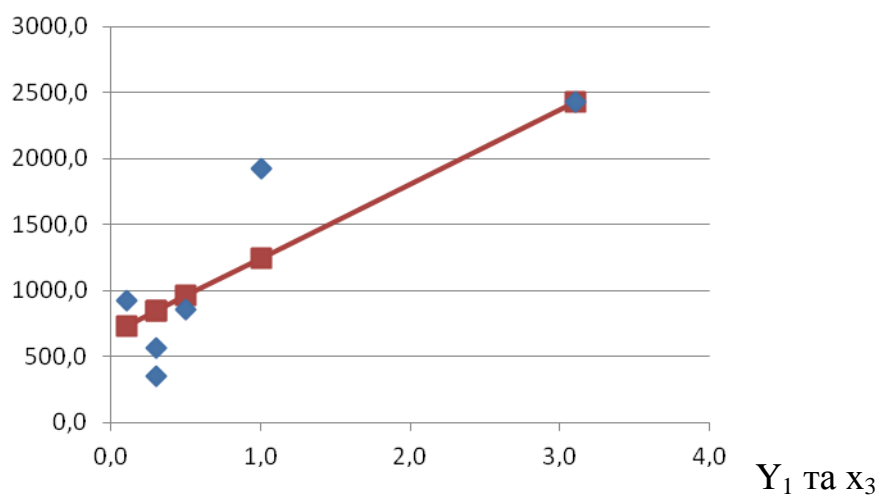
Вплив чинникових ознак на прибуток в галузі

Середні показники по шести підприємствах

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
Y ₁	1360,216667	400,8	940,63333	2102,433	2898,821667	3878,083333
x ₁	166,1666667	157,166667	143,66667	131,1667	127,1666667	123,6666667
x ₂	18,56666667	21,9166667	23,956667	27,88333	28,41666667	28,58333333
x ₃	7,783333333	2,05	2,0833333	4,083333	6,866666667	7,066666667
x ₄	2241,593333	1302,88	1909,8	2102,767	2350,363333	2514,588333
x ₅	251,8333333	239,745	494,96667	488,3333	465,6	497,85

x_6	26195,81667	39651,45	66153,283	71870,47	66283,28333	74888,78333
x_7	23489,09333	38157,25	64225,483	68679,78	60583,13333	66824,8
x_8	551,1	2101	3326,9667	3257,667	3619,366667	3669,833333
x_{25}	398,3833333	316,366667	287,8	261,65	254,2	248,4333333
x_{26}	166,3833333	167,55	166,81667	165,9833	166,4333333	167,1666667

Зв'язок Y_1 та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	$ y_i - y_x $
X_3	пряма	0,721293	0,766	0,97	0,97	1755,81



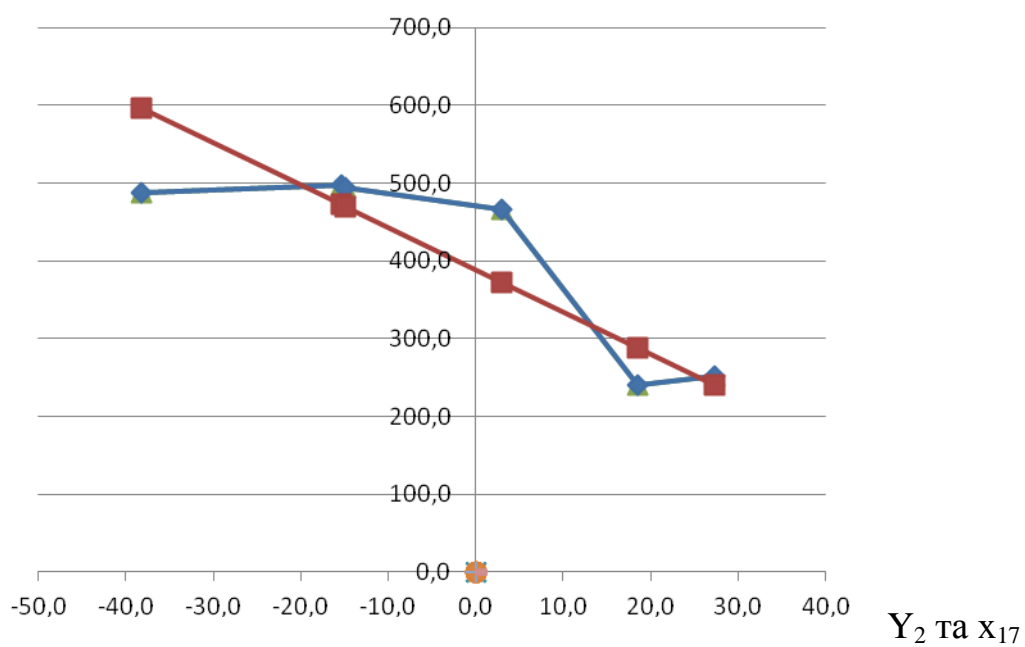
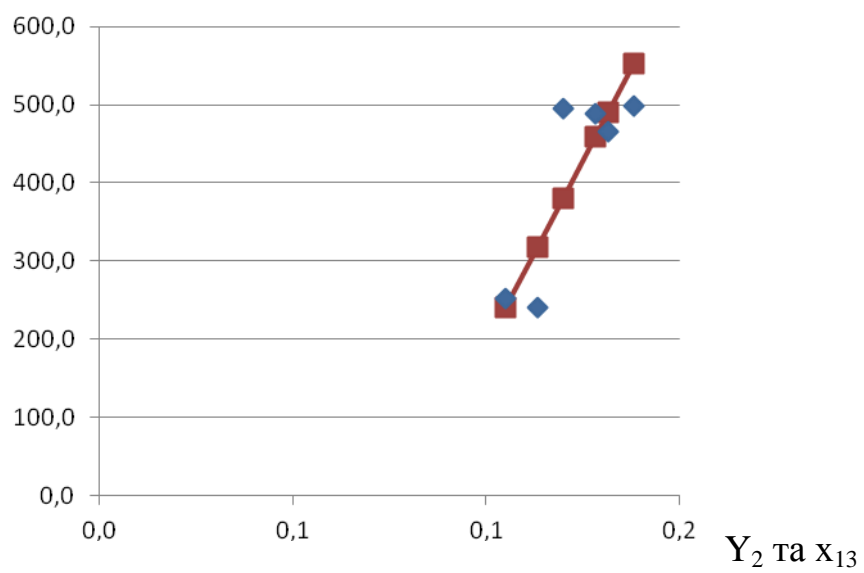
Додаток М17

Вплив чинникових ознак на продуктивність праці в галузі

Середні показники по шести підприємствах

Рік	2000	2006	2010	2012	2013	2014
Y ₂	251,8333333	239,745	494,9666667	488,3333	465,6	497,85
X ₉	18,56666667	25,88333333	26,05	24,55	23,58333333	24,63333333
X ₁₀	0,97	0,96833333	0,963333333	0,956667	0,981666667	0,97
X ₁₁	4,723333333	4,885	4,581666667	4,935	5,438333333	5,941666667
X ₁₂	5,733333333	5,21666667	5,133333333	4,87	5,166666667	5,05
X ₁₃	0,105	0,11333333	0,12	0,128333	0,131666667	0,138333333
X ₁₄	0,036666667	0,035	0,03	0,026667	0,026666667	0,028333333
X ₁₅	-2,04833333	-9,94	-4,92833333	-3,12	-14,0833333	-24,3
X ₁₆	29,38166667	28,485	-9,53833333	-24,25	17,05	8,933333333
X ₁₇	27,33166667	18,545	-14,9766667	-38,2	3,016666667	-15,3666667
X ₁₈	9,09	-18,875	22,89166667	88,16667	12,85	62,325
X ₁₉	90,91	125,006667	77,10833333	11,83333	87,15	37,675
X ₂₀	2,133333333	2,13333333	2,233333333	1,85	2,366666667	1,383333333
X ₂₁	6,833333333	6,11666667	6,95	8,4	4,883333333	5,066666667
X ₂₂	8,966666667	8,25	9,183333333	10,25	7,25	6,45
X ₂₃	1,7	1,55	1,45	1,483333	1,783333333	1,05
X ₂₄	6,833333333	6,11666667	6,95	8,4	4,883333333	5,066666667

Зв'язок Y ₂ та	Характер лінійної залежності	Показник				
		параметр залежності	коефіцієнт стійкості зв'язку	коефіцієнт кореляції	індекс кореляції	сума відхилень
		b	K	r	R	y _i - y _x
X ₁₃	пряма	4,105344	0,687	0,95	0,95	313,149
X ₁₇	обернена	0,620709	0,688	0,95	0,95	312,1



АНКЕТА 1

оцінювання використання персоналу

1. Будь-ласка, встановіть при допомозі табл.1, значущість впливу якісних характеристик використання персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу у відсотках, щоб сума всіх значень не перевищувала 35%.

Таблиця 1

Якісні характеристики використання персоналу

Показник	Зміст	Вага, %
Професійно-каліфікаційний рівень	оцінка освіти, стажу роботи, активність участі в системі підвищення кваліфікації	
Ділові якості	професійна компетентність, винахідливість та ініціативність у роботі, добра організація роботи (без нагадувань і примусів, розвинуте почуття відповідальності, добра контактність та вміння ефективно працювати, емоційна витримка і схильність до нових ідей, рішень	
Вік:	до 24 років; 25-34; 35-50; 51-54; 55 і більше років	
Стать:	жінки, чоловіки	
Результати праці працівників	обсяг виконуваних робіт, якість виконуваних робіт, обсяг виконуваних робіт	
Сума вагових значень всіх обраних показників		35

2. Визначте, будь-ласка, в табл.2 вагому частину якості характеристики показників, що характеризують ефективність використання персоналу на підприємствах спиртопродуктового підкомплексу у відсотках, щоб сума всіх значень не перевищувала 35%.

Таблиця 2

Показники ефективності використання персоналу

Показник	Алгоритм розрахунку	Зміст	Вага, %
1	2	3	4
Прибуток на одного працівника (P_n), грн./чол.	$P_n = P_{\text{ч}} / Ч_{\text{пвп}}$ $P_{\text{ч}}$ – чистий прибуток підприємства, грн.; $Ч_{\text{пвп}}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства, чол.	відображає суму чистого прибутку підприємства, що припадає на 1-го працівника промислово-виробничого персоналу	
Рентабельність витрат на оплату праці ($R_{\text{оп}}$), %	$R_{\text{оп}} = (P_{\text{ч}} / B_{\text{оп}}) \times 100\%$ $P_{\text{ч}}$ – чистий прибуток підприємства, грн.; $B_{\text{оп}}$ – витрати на оплату праці	характеризує частку прибутку підприємства порівняно з витратами на оплату праці	
Коефіцієнт використання робочого часу ($K_{\text{р.ч}}$), %	$K_{\text{р.ч}} = \text{Фонд}_{\text{чф}} / \text{Фонд}_{\text{чпл}} \times 100\%$ $\text{Фонд}_{\text{чф}}$ – фонд фактично відпрацьованого робочого часу, людиногод; $\text{Фонд}_{\text{чпл}}$ – нормативний фонд робочого часу, людиногод.	характеризує ступінь використання оплачуваного нормативного робочого часу працівниками	
Вироблена продукція на одиницю фонду оплати праці ($B_{\text{пвп}}$), грн/грн	$B_n = ВП / B_{\text{оп}}$ $ВП$ - вартість виготовленої продукції за період, грн.; $B_{\text{оп}}$ – фонд оплати праці промислово-виробничого персоналу за період, грн.	характеризує вартість виготовленої продукції з одної грн. витрат на промислово-виробничий персонал	

Продовження табл.2

1	2	3	4
Фондоозброєність працівників ($O_{оз}$), грн./чол.	$O_{оз} = B_{оз} / Ч_{пвп}$ $B_{оз}$ – вартість основних засобів підприємства, грн.; $Ч_{пвп}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу підприємства, чол.	визначає рівень озброєності промислово-виробничого персоналу основними засобами	
Темп росту продуктивності праці (ΔW), %	$\Delta W = W_1 / W_0 - 100\%$ W_1, W_0 – виробіток в звітному та базовому році відповідно	характеризує зміну результативності праці (виробітку) в звітному році порівняно з базовим	
Сума вагових значень всіх обраних показників			35

3. Встановіть, будь-ласка, в табл.3 залежність росту продуктивності праці і ефективності використання персоналу від мотивації праці, щоб сума всіх значень не перевищувала 30%.

Таблиця 3

Залежність росту продуктивності праці і ефективності використання персоналу від мотивації праці

Показник, що на який впливає мотивація праці	Вага, %
Ріст продуктивності праці	
Підвищення ефективності використання персоналу	
Рівень використання робочого часу	
Матеріальне забезпечення та добробут працівників	
Сума вагових значень всіх обраних показників	30

АНКЕТА- ЕКСПЕРТИЗА
ДЛЯ ОПИТУВАННЯ КЕРІВНИКІВ ТА ГОЛОВНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ
(ЕКСПЕРТІВ)

Мета опитування: виявлення рівня розуміння сутті розвитку персоналу для сучасного підприємства.

Передбачається, що результати опитування допоможуть визначити, настільки чітко керівники та спеціалісти – усвідомлюють необхідність підвищення рівня розвитку персоналу на підприємствах.

І. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Вкажіть будь-ласка Ваш статус:

001 ☐ керівник,

002 ☐ спеціаліст.

2. Відзначте будь-ласка вашу спеціальність (посаду):

003 ☐ директор;

004 ☐ заступник директора;

005 ☐ головний інженер;

006 ☐ головний енергетик;

007 ☐ головний механік;

008 ☐ головний бухгалтер;

009 ☐ головний економіст;

010 Ваш варіант _____.

ІІ. СПЕЦІАЛЬНІ ПИТАННЯ

2. Чи на Вашу думку ефективне функціонування підприємства визначається ступенем розвитку її персоналу:

011 ☐ так;

012 ☐ ні;

013 ☐ не особливо;

014 Ваш варіант _____.

3. Розвиток персоналу організації включає декілька етапів – а саме :

015 ☐ первинну професійну підготовку персоналу;

016 ☐ виробничу адаптацію персоналу;

017 ☐ збільшення кількості персоналу;

018 ☐ оцінювання й атестація персоналу;

019 ☐ планування трудової кар'єри;

020 ☐ перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу;

021 ☐ просування робітників і фахівців;

022 ☐ формування резерву керівників;

023 ☐ службово-професійне просування керівників;

024 Ваш варіант _____.

4. Чи розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці:

025 ☐ так;

026 ☐ ні;

027 ☐ не особливо;

028 Ваш варіант _____.

5. Як Ви вважаєте, потрібно підприємству інвестувати розвиток персоналу на особистістому рівні?:

029 ☐ так;

030 ☐ ні;

031 ☐ не особливо;

032 Ваш варіант _____.

6. На Ваше судження, розвиток персоналу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості:

033 ☐ так;

034 ☐ ні;

035 ☐ не особливо;

036 Ваш варіант _____.

7. Чи розділяєте Ви думку, що розвиток персоналу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем НТП:

037 ☐ так;

038 ☐ ні;

039 ☐ не особливо;

040 Ваш варіант _____.

8. Розвиток персоналу необхідно здійснювати за власні кошти громадян:

041 ☐ так;

042 ☐ ні;

043 ☐ не особливо;

044 Ваш варіант _____.

9. Розвиток персоналу забезпечується заходами з виробничої адаптації персоналу, оцінювання кадрів для здійснення атестації кадрів, планування професійної кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу:

045 ☐ так;

046 ☐ ні;

047 ☐ не особливо;

048 Ваш варіант _____.

10. Управління розвитком персоналу є засобом профілактики масового безробіття:

049 ☐ так;

050 ☐ ні;

051 ☐ не особливо;

052 Ваш варіант _____.

Дякуємо за співпрацю !

Протокол обстеження
фактичного стану персоналу підприємства

РОЗДІЛ 1. «Сучасний стан персоналу підприємства»

Назва показника	Код рядка	За період	
		звітний	попередній
1	2	3	4
Інформація про чисельність працівників, осіб, всього:	11000		
з т.ч. - спискова чисельність працівників	11100		
явочна чисельність працівників	11200		
середньооблікова чисельність всіх працівників	11300		
середньооблікова чисельність всіх штатних працівників облікового складу	11400		
середньооблікова чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості	11500		
2. Комплексна оцінка персоналу, балів:	12000		
2.1 Професійно-кваліфікаційний рівень:	12100		
2.1.1 Оцінка освіти:	12110		
- із загальною середньою освітою (повною чи неповною)	12111		
- після закінчення спеціального професійно-технічного училища	12112		

Продовження додатка П1

1	2	3	4
- із середньою спеціальною освітою	12113		
- з вищою та незакінченою вищою освітою	12114		
- з двома вищими освітами, що відповідають профілю роботи, або з науковим ступенем	12115		
2.1.2 Оцінка стажу роботи	12120		
- до 15 років – за кожний рік	12121		
- 15 і більше років	12122		
2.1.3 Активність участі в системі підвищення кваліфікації	12130		
- короткострокові курси	12131		
- одержання другої спеціальності, підтверджене свідоцтвом	12132		
- курси підвищення кваліфікації з одержанням свідоцтва про закінчення або навчання в коледжі	2133		
- навчання в вищому навчальному закладі III-IV рівня акредитації	12134		
2.2 Ділові якості	12200		
- професійна компетентність	12210		
- винахідливість та ініціативність у роботі	12220		
- добра організація роботи (без нагадувань і примусів)	12230		

Продовження додатка П1

1	2	3	4
-розвинуте почуття відповідальності	12240		
- добра контактність та вміння ефективно працювати	12250		
- емоційна витримка і схильність до нових ідей, рішень	12260		
2.3 Вік:	12300		
- до 24 років	12310		
- 25-34 років	12320		
- 35-50 років	12330		
- 51-54 років	12340		
- 55 і більше років	12350		
2.4 Стать:	12400		
- жінки	12410		
- чоловіки	12420		
2.5 Результати праці працівників :	12500		
- обсяг виконуваних робіт, тис.грн.	12510		
- якість виконуваних робіт, %	12520		
- Обсяг виконуваних робіт, тис.грн.	12530		
3.0 Оцінка результатів праці - показники впливу факторів на рівень персоналу підприємства, (%):	13000		
- приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	13010		
- приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	13020		

Продовження додатка П1

1	2	3	4
- приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	13030		
- частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	13040		
- частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	13050		

РОЗДІЛ 2 «Використання персоналу підприємства та його ефективність»

Назва показника	Код рядка	За період	
		звітний	попередній
1	2	3	4
1. Критеріальні показники використання персоналу:			
1.1 Фінансового результату підприємства, тис.грн. :	21100		
- валовий прибуток (збиток);	21110		
- виручка від реалізації;	21120		
- прибуток чи збиток від операційної діяльності	21130		
- прибуток чи збиток від звичайної діяльності	21140		

Продовження додаток П1

1	2	3	4
- чистий прибуток до і після оподаткування за звітний період	21150		
- чистий прибуток після оподаткування за звітний період на 1-го штатного працівника	21160		
1.2 Виробничої діяльності:	21200		
- собівартість продукції загалом, тис.грн.	21210		
- рівень рентабельності загалом на 1-го штатного працівника, %	21220		
- рівень рентабельності по підрозділах підприємства, %	21230		
- ефективність виробничої діяльності підприємства або загальну рентабельність, %	21240		
1.3 Використання трудових ресурсів та їх оплати:	21300		
- кількість людино-годин, за які була нарахована заробітна плата штатним працівникам	21301		
- фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн.	21302		
- сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн.	21303		
- сума заборгованості з виплати заробітної плати штатним працівникам, тис.грн.	21304		

Продовження додаток П1

1	2	3	4
- виплачено в звітному році в рахунок погашення заборгованості за попередні роки, тис.грн.	21305		
- облікова чисельність штатних працівників, яким своєчасно не виплачено заробітна плата, осіб	21306		
- сума заборгованості з виплати допомоги в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, що утворена за рахунок власних коштів підприємства, тис.грн.	21307		
- коштів фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, тис.грн.	21308		
- сума заборгованості потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, за рахунок коштів підприємства, тис.грн.	21309		
- продуктивність праці штатних працівників в вартісному вираженні, тис.грн./люд.	21310		
- темпи зростання продуктивності і заробітної плати по підприємству і на 1-го штатного працівника, %	21311		

Продовження додаток П1

1	2	3	4
- частка фонду оплати праці в собівартості продукції, %	21312		
- фондоозброєність праці штатних працівників, тис.грн/люд.	21313		
- плинність кадрів, (к)	21314		
- витрати на 1-го штатного працівника, грн.	21315		
1.4 Узагальнюючі показники використання персоналу:	21400		
- випуск продукції на одиницю витрат на оплату праці, тис.грн.	21401		
- частка основних робітників в загальній чисельності працюючих, %	21402		
частка бракованої продукції, %	21403		
- частка витрат (в загальній сумі штрафів) на оплату штрафних санкцій, % за: - продаж неякісної продукції,	21404		
- порушення Правил Протипожежної безпеки	21405		
- порушення Правил охорони праці на виробництві;	21406		
- коефіцієнт використання робочого часу, (к)	21407		

[illegible]

Продовження додаток П1

[illegible]

Продовження додаток П1

[illegible]

Продовження додаток П1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
- продуктивність праці штатних працівників в вартісному вираженні	33300										
- фондоозброєність праці штатних працівників	33400										

Виконавець _____ посада _____ ПІБ _____ (підпис)

Номер телефону _____

«__» _____ 20__ р.

Акт
обстеження фактичного стану персоналу
_____ підрозділу підприємства

Назва показника	Код рядка	За період	
		звітний	попередній
1	2	3	4
1 Інформація про чисельність працівників, осіб ,всього:	01000		
в т.ч. - спискова чисельність працівників	01100		
- явочна чисельність працівників	01200		
- середньооблікова чисельність всіх працівників	01300		
- середньооблікова чисельність всіх штатних працівників облікового складу	01400		
- середньооблікова чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості	01500		
2. Комплексна оцінка персоналу (бали):	02000		
2.1 Професійно-кваліфікаційний рівень:	02100		
2.1.1 Оцінка освіти:	02110		
- із загальною середньою освітою (повною чи неповною)	02111		
- після закінчення спеціального професійно-технічного училища	02112		

Продовження додатка П2

1	2	3	4
- із середньою спеціальною освітою	02113		
- з вищою та незакінченою вищою освітою	02114		
- з двома вищими освітами, що відповідають профілю роботи, або з науковим ступенем	02115		
2.1.2 Оцінка стажу роботи	02120		
- до 15 років – за кожний рік	02121		
- 15 і більше років	02122		
2.1.3 Активність участі в системі підвищення кваліфікації	02130		
- короткострокові курси	02131		
- одержання другої спеціальності, підтверджене свідоцтвом	02132		
- курси підвищення кваліфікації з одержанням свідоцтва про закінчення або навчання в коледжі	02133		
- навчання в вищому навчальному закладі III-IV рівня акредитації	02134		
2.2 Ділові якості	02200		
- професійна компетентність	02210		
- винахідливість та ініціативність у роботі	02220		
- добра організація роботи (без нагадувань і примусів)	02230		

Продовження додатка П2

1	2	3	4
-розвинуте почуття відповідальності	02240		
- добра контактність та вміння ефективно працювати	02250		
- емоційна витримка і схильність до нових ідей, рішень	02260		
2.3 Вік:	02300		
- до 24 років	02310		
- 25-34 років	02320		
- 35-50 років	02330		
- 51-54 років	02340		
- 55 і більше років	02350		
2.4 Стать:	02400		
- жінки	02410		
- чоловіки	02420		
2.5 Результати праці працівників :	02500		
- обсяг виконуваних робіт, тис.грн.	02510		
- якість виконуваних робіт,%	02520		
- ритмічність,%	02530		
3.0 Оцінка результатів праці - показники впливу факторів на рівень персоналу,(%):	03000		
- приріст персоналу за рахунок екстенсивних факторів	03010		
- приріст персоналу за рахунок інтенсивних факторів	03020		

Продовження додатка П2

1	2	3	4
- приріст персоналу за рахунок екстенсивних і інтенсивних факторів	03030		
- частка приросту за рахунок екстенсивних факторів у загальному прирості персоналу	03040		
- частка приросту за рахунок інтенсивних факторів у загальному прирості персоналу	03050		

Виконавець _____ посада

_____ ПІБ _____ (підпис)

номер телефону _____

« ____ » _____ 20 ____ р.

Додаток ПЗ

Інструкція

до заповнення «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» та «Протокол обстеження фактичного стану персоналу підприємства»

1. Ця Інструкція визначає порядок заповнення форм внутрішньої звітності - «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» та «Протокол обстеження фактичного стану персоналу підприємства».

2. Подання даної звітності здійснюється наступним чином: «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» - щоквартально, до 10-го числа наступного місяця за звітний; «Протокол обстеження фактичного стану персоналу підприємства» - за рік, до 20-го січня року наступного за звітний.

3. Підставою для складання звітності є первинні облікові документи підрозділів і підприємства загалом, зокрема: Н П-1 "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу"; Н П-2 "Особова картка працівника"; Н П-3 "Наказ (розпорядження) про надання відпустки"; Н П-4 "Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)"; Н П-5 "Табель обліку використання робочого часу"; Н П-6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника"; Н П-7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)"; інші документи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, що діють на підприємстві.

4. Визначення показників здійснюється відповідно до Інструкції зі статистики кількості працівників та Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату від 13.01.2004 N 5, зареєстрованої у Міністерстві юстиції України 27.01.2004 за N 114 та інших чинно діючих інструкцій та розпоряджень.