

ЛІТЕРАТУРА

1. **Аржевітін С.** Сукупні заощадження населення в умовах державного регулювання ресурсного потенціалу банків України / С. Аржевітін // Економіст. – 2010. – № 10. – С. 20 – 22.
2. **Волик Н. Г.** Ресурсна база комерційних банків України: сучасний стан і перспективи розвитку / Н. Г. Волик, К. Г. Яценко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 6. – С. 270 – 274.
3. **Галицька Ю.** Оптимізація роботи банків із залучення депозитів населення в умовах фінансової кризи / Ю. Галицька // Банківська справа. – 2009. – № 6. – С. 85.
4. **Дребот Н. П.** Стратегія банківської установи на ринку депозитних послуг / Н. П. Дребот, О. Р. Галько // Регіональна економіка. – 2008. – № 4. – С. 125 – 132.
5. **Ковшар А. І.** Шляхи удосконалення депозитної політики на сучасному етапі / А. І. Ковшар // Фінанси України. – 2009. – № 7. – С. 13 – 18.
6. **Криклій О. А.** Банківський менеджмент: питання теорії та практики: монографія / [О. А. Криклій, Н. Г. Маслак, О. М. Пожар та ін.]. – Суми : УАБС НБУ, 2011. – 152 с.
7. **Кузнєцова Л. В.** Банківська ліквідність в умовах розвитку інтеграційних процесів / Л. В. Кузнєцова // Соц.-екоп. пробл. сучас. періоду України. – 2009. – Вип. 2. – С. 250 – 258.
8. **Панасенко Г.** Способи та інструменти формування ресурсного потенціалу банківської установи / Г. Панасенко, А. Резніченко // Банківська справа. – 2011. – № 1. – С. 32 – 49.
9. **Попрозмач І. О.** Значення структури ресурсної бази банків в умовах кризи / І. О. Попрозмач // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – № 6. – С. 164.

10. **Рисін В. В.** Складові елементи ефективної ресурсної політики комерційного банку / В. В. Рисін // Регіональна економіка. – 2009. – № 3. – С. 115.

11. Сайт головного управління економіки та відносин облдержадміністрації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kharkivoda.gov.ua>

12. Структура зобов'язань банків України за станом на 01.10. 2012 р. (у розрізі банків) // Вісник Національного банку України. – 2012. – № 12. – С. 52 – 57.

13. Сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bank.gov.ua>

14. Сайт асоціації українських банків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.aub/org.ua>

15. Депозити // Бюлетень Національного банку України. – 2012. – № 10. – С. 19 – 21.

16. Структура зобов'язань банків України за станом на 01. 10. 2011 р. (у розрізі банків) // Вісник Національного банку України. – 2011. – № 12. – С. 55 – 60.

17. Структура зобов'язань банків України за станом на 01. 01. 2012 р. (у розрізі банків) // Вісник Національного банку України. – 2012. – № 3. – С. 54 – 59.

18. Структура зобов'язань банків України за станом на 01. 07. 2012 р. (у розрізі банків) // Вісник Національного банку України. – 2012. – № 9. – С. 54 – 58.

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент, заступник директора Харківського інституту банківської справи Університету банківської справи НБУ **Вядрова І. М.**

УДК 331.101.262

КОМПЛЕКСНЕ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА АПК ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

ЗУБРИЦЬКА Я. О.

УДК 331.101.262

Зубрицька Я. О. Комплексне оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК Запорізької області

Оцінювання трудового потенціалу підприємства не має єдиного методичного підходу. Проблемою також є надто велика кількість несистематизованих показників, які включаються до оцінки. У статті надано авторський методичний підхід до комплексного оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК. Виконано вторинну оцінку трудового потенціалу агропромислових підприємств Запорізького регіону. Виявлено ряд характерних рис трудового потенціалу підприємств АПК Запорізької області – скорочення загального кадрового складу та мінімізація чисельності вищого керівництва, низький рівень освіти основного персоналу, дуже висока плинність кадрів на деяких підприємствах.

Ключові слова: трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства, комплексне оцінювання, вторинна оцінка, трудові можливості
Рис.: 3. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 8.

Зубрицька Яна Олегівна – старший викладач, кафедра управління персоналом і економіки праці, Запорізький національний технічний університет (вул. Жуковського, 64, Запоріжжя, 69063, Україна)
E-mail: zubritska.yana@gmail.com

УДК 331.101.262

UDC 331.101.262

Зубрицька Я. О. Комплексное оценивание трудового потенциала предприятия АПК Запорожской области

Zubritskaya Y. O. Complex Assessment of Labour Potential of an Agricultural Company of Zaporizhia Oblast

Оценивание трудового потенциала предприятия не имеет единого методического подхода. Проблемой также является слишком большое количество несистематизированных показателей, которые включаются в оценку. В статье представлен авторский методический подход к комплексному оцениванию трудового потенциала предприятия АПК. Совершена вторичная оценка трудового потенциала агропромышленного предприятия Запорожского региона. Выявлен ряд характерных черт трудового потенциала предприятий АПК Запорожской области – сокращение общей численности кадрового состава и минимизация численности высшего руководства, низкий уровень образования основного персонала, очень высокая текучесть кадров на некоторых предприятиях.

Assessment of the labour potential of a company does not have a common methodical approach. Excessive number of non-systemised indicators, which are included into assessment, is also a problem. The article presents author's methodical approach to complex assessment of the labour potential of an agricultural company. Secondary assessment of the labour potential of an agricultural company of Zaporizhia oblast has been conducted. A number of specific features of the labour potential of agricultural companies of Zaporizhia oblast have been revealed – reduction of a general number of staff and minimisation of the number of top management, low level of education of core personnel and very high fluctuation of personnel in some companies.

Ключевые слова: трудовой потенциал сельскохозяйственного предприятия, комплексное оценивание, вторичная оценка, трудовые возможности
Рис.: 3. **Табл.:** 2. **Библ.:** 8.

Key words: labour potential of an agricultural company, complex assessment, secondary assessment, labour opportunities
Рис.: 3. **Табл.:** 2. **Библ.:** 8.

Зубрицька Яна Олегівна – старший преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда, Запорожский национальный технический университет (ул. Жуковського, 64, Запорожье, 69063, Украина)
E-mail: zubritska.yana@gmail.com

Zubritskaya Yana O. – Senior Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics, Zaporizhzhya National Technical University (69063, Ukraine)
E-mail: zubritska.yana@gmail.com

Останнім часом увага вчених-теоретиків науки управління та менеджерів-практиків прикута до людського фактора. Трудові ресурси розглядаються як чинник ефективності виробництва, а розвиток їхніх трудових можливостей вважають інструментом збільшення загального потенціалу підприємства. Грамотний HR-менеджмент відтак є запорукою економічної успішності будь-якої господарської одиниці. У сучасних умовах об'єктом управління людськими ресурсами прийнято вважати трудовий потенціал [1, с. 90 – 91]. Вищезгадане поняття має дуже невизначену сутність, яка є неоднозначною серед наукової спільноти, фахівців-практиків, на законодавчому рівні тощо. Це звісно створює певні складнощі у розвитку теорії з цього питання.

Щодо практики менеджменту персоналу, то вагомим чинником ефективного HR-менеджменту є оцінка трудового потенціалу підприємства. На даний час існує безліч точок зору на методологію оцінювання трудового потенціалу підприємства [2, с. 194 – 195]. Через велику кількість інструментів, прийомів, показників оцінки вищезгаданої категорії процес оцінювання трудового потенціалу підприємства стає дуже складним і неоднозначним. Тому своєчасним та актуальним буде спробувати здійснити оцінювання трудового потенціалу підприємств АПК Запорізької області.

Методичні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу не є однаковими для різних економічних рівнів. Вивченню цього питання присвячують свої праці вітчизняні та зарубіжні науковці: А. Г. Бабенко, І. І. Бажан, О. О. Бендасюк, В. С. Васильченко, Л. В. Галаз, С. Т. Дуда, Л. О. Корчевська, А. В. Линенко, В. М. Лич, Л. В. Мішко-вель, В. Приймак, С. Г. Радько, С. М. Самойленко, О. С. Федонін, Л. А. Янковська та інші.

Мета роботи – надати пропозиції щодо систематизації методології оцінювання трудового потенціалу агропромислового підприємства, обґрунтувати авторський підхід з цього аспекту та реалізувати його на практичних прикладах.

На нашу думку, не можна ігнорувати жодного з аспектів оцінювання трудового потенціалу підприємства. Адже економічна категорія «трудова потенціал підприємства» є багатогранною, і кожен показник буде характеризувати її з різних точок зору. Проте слід дотримуватися певної системності даних показників для повноцінності оцінки стану трудового потенціалу підприємства.

Як було згадано вище, вітчизняні науковці майже одноставно виділяють кількісну та якісну складову даної категорії [3, с. 245]. Деякі вчені у даному аспекті велику увагу надають показникам ефективності або результативності виробництва та трудових ресурсів [2, с. 197].

Тому всю сукупність показників оцінки трудового потенціалу підприємства пропонується поділити на такі етапи – первинна оцінка (аналіз кількісної складової), вторинна оцінка (аналіз якісної складової) та оцінка результативності трудового потенціалу підприємства (аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства та персоналу).

З огляду на специфіку підприємств агропромислового комплексу, до первинної оцінки трудового потенціалу підприємства АПК, на нашу думку, можна віднести

аналіз таких показників – динаміка загальної чисельності персоналу, структуру кадрів за основними категоріями, статевікова структура персоналу. Причому ми вважаємо, що є сенс зберігати саме вищезазначений порядок аналізу даних, бо він дозволяє логічно та послідовно охарактеризувати кількісну складову трудового потенціалу.

До вторинної оцінки трудового потенціалу підприємства пропонується включити аналіз якісної структури управлінського персоналу, структури персоналу за освітою, показників розвитку (підвищення кваліфікації) кадрів, показників руху кадрів.

Оцінка результативності трудового потенціалу підприємства АПК є завершальним третім етапом процесу загального оцінювання. Він реалізується в дослідженні фінансово-економічних показників ефективності діяльності господарської одиниці (загальний дохід, чистий прибуток, рентабельність виробництва, рентабельність персоналу, продуктивність праці тощо).

На нашу думку, запропонований підхід до оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК дасть змогу достатньо ефективно й раціонально охарактеризувати стан трудового потенціалу. Детальну структуру даного оцінювання надано на *рис. 1* (пропозиція автора).

Оскільки первинну оцінку було здійснено у попередніх роботах, пропонується здійснити вторинну оцінку трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств Запорізького регіону.

Даний етап оцінювання починається з аналізу якісної структури управлінського персоналу. Даний показник характеризує ланку вищого керівництва підприємства, тобто той елемент системи управління трудовим потенціалом, від якості якого залежить величина загального трудового потенціалу підприємства. Проаналізуємо його на прикладі акціонерних товариств різного типу, що займаються сільським господарством у Запорізькій області (*табл. 1*) [4].

Аналізуючи динаміку загальної чисельності керівного складу АТ, варто відзначити, що на двох підприємствах апарат вищого керівництва складається з однієї особи протягом всього періоду, що розглядається. На інших підприємствах склалася тенденція до скорочення керівного складу. Отже, тенденція динаміки чисельності вищого керівництва підприємства АПК відповідає тенденції динаміки загальної чисельності персоналу цих підприємств до скорочення кадрів. Фактично це означає перехід до централізованого одноособного управління підприємством. Дана ситуація відповідає постулатам класичної школи менеджменту, зокрема «14 принципам управління» Анрі Файоля [5, с. 196]. На сучасному етапі розвитку науки управління класичні підходи зазнаються критики, адже вони пропонують універсальний спосіб управління підприємством та персоналом зокрема [5, с. 197]. На нашу думку, дуже важливим є дотримання сучасних принципів менеджменту, таких як єдиноначальність, демократизація управління, поєднання централізації та децентралізації управління тощо. Таким чином, варто знайти баланс між радикальними підходами в HR-менеджменті й не допускати таких крайнощів як одноособне керування,

особливо на великих сільськогосподарських підприємствах. У даній сфері, на нашу думку, особливо важливим є рівномірний розподіл повноважень по вертикалі управління та суттєва участь фахівців даного напрямку в менеджменті підприємства.

Щодо освітнього рівня керівників підприємств, то майже 100% кадрів мають вищу освіту на всіх підприємствах на 2011 р. Вищезазначене підкреслює зростаючу важливість освітньої детермінанти у трудовому потенціалі керівників підприємства. Адже освічене вище ке-

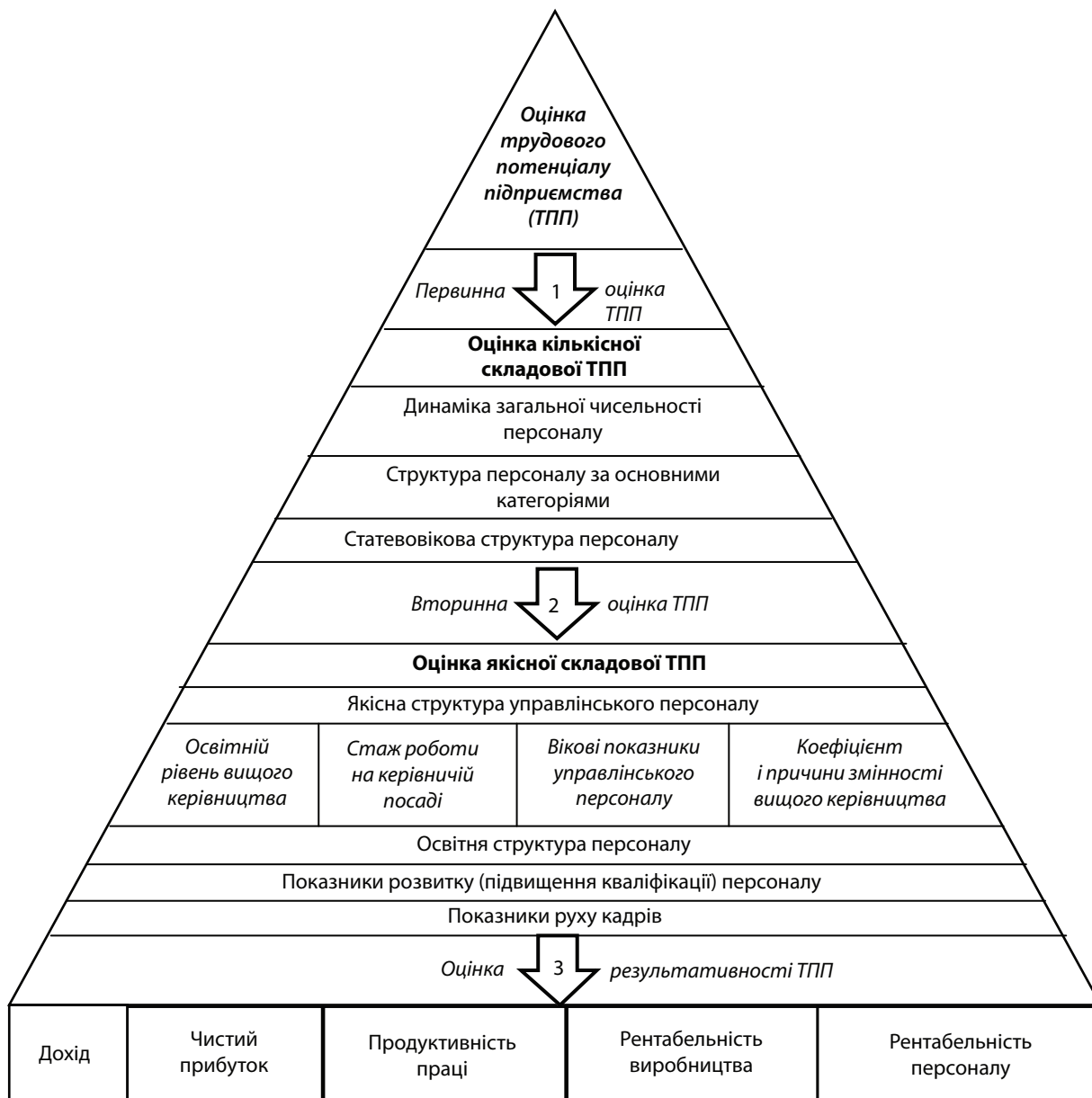


Рис. 1. Оцінка трудового потенціалу підприємства АПК

Таблиця 1

Сучасний стан трудового потенціалу керівників агропромислових підприємств Запорізького регіону

№ п/п	Показник	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6	7
1	ВАТ «Запорізьке облплемпідприємство», осіб:	3	3	3	2	2
	у т. ч. мають вищу освіту	3	1	1	1	0
	у т. ч. мають незакінчену вищу освіту	0	0	1	1	0
	у т. ч. мають середню спеціальну освіту	0	2	1	1	2
	Середній стаж роботи на керівній посаді, років	14,0	2,3	3,7	4,7	4,5
2	ВАТ «Петромихайлівське», осіб:	1	1	1	1	1
	у т. ч. мають вищу освіту	1	1	1	1	1

1	2	3	4	5	6	7
	у т. ч. мають незакінчену вищу освіту	0	0	0	0	0
	у т. ч. мають середню спеціальну освіту	0	0	0	0	0
	Середній стаж роботи на керівній посаді, років	10	11	3	4	5
3	ВАТ «Дружба», осіб:	5	5	5	3	1
	у т. ч. мають вищу освіту	3	2	2	3	1
	у т. ч. мають незакінчену вищу освіту	0	0	0	0	0
	у т. ч. мають середню спеціальну освіту	2	3	2	0	0
	Середній стаж роботи на керівній посаді, років	9,5	8,6	11,4	14,67	22
4	ПАТ «Вільнянський Агрос», осіб	1	1	1	1	1
	у т. ч. мають вищу освіту	1	1	1	1	1
	у т. ч. мають незакінчену вищу освіту	0	0	0	0	0
	у т. ч. мають середню спеціальну освіту	0	0	0	0	0
	Середній стаж роботи на керівній посаді, років	20	21	22	23	24
5	ПАТ «Сонячне 2007», осіб:	-	7	7	7	1
	у т. ч. мають вищу освіту	-	7	7	7	1
	у т. ч. мають незакінчену вищу освіту	-	0	0	0	0
	у т. ч. мають середню спеціальну освіту	-	0	0	0	0
	Середній стаж роботи на керівній посаді, років	-	8,4	9,4	9,4	4

рівництво складає базу розвитку трудового потенціалу всього колективу підприємства АПК.

Суттєвим чинником стану трудового потенціалу підприємства та керівного складу, зокрема, є стаж роботи на керівній посаді. Даний показник примножує трудові можливості керівників, що, на нашу думку, безпосередньо впливає на підвищення ефективності діяльності підприємства, трудового колективу, а, отже, й підвищення трудового потенціалу в цілому. Аналізуючи дані табл. 1 щодо досвіду роботи керівників, варто відзначити значні розбіжності даних. Деякі агропромислові підприємства через значні зміни керівного складу та/або зміну системи менеджменту віддають перевагу недосвідченим фахівцям. Інші, навпаки, поступово насичують трудовий потенціал досвідченим керівництвом (рис. 2).

Можна визначити загальну проблему щодо трудового потенціалу керівного складу аграрних підприємств Запорізької області – разом із омолодженням управлінського складу знижується й досвід роботи на керівній посаді. Станом на 2011 р. стаж управлінців на керівній посаді не перевищував 5 років, а середній вік – був у межах 30 – 36 років. Дана вікова категорія, на нашу думку, є вагомим у трудовому потенціалі підприємства перш за все через свою перспективність і можливість розвивати й примножувати трудові навички. Проте через недостатність практичного досвіду може бути менш ефективною в управлінні підприємством, ніж більш досвідчена робоча сила. У будь-якому разі існує тенденція до мінімізації керівного складу, що призводить до централізованої системи управління підприємством й за-

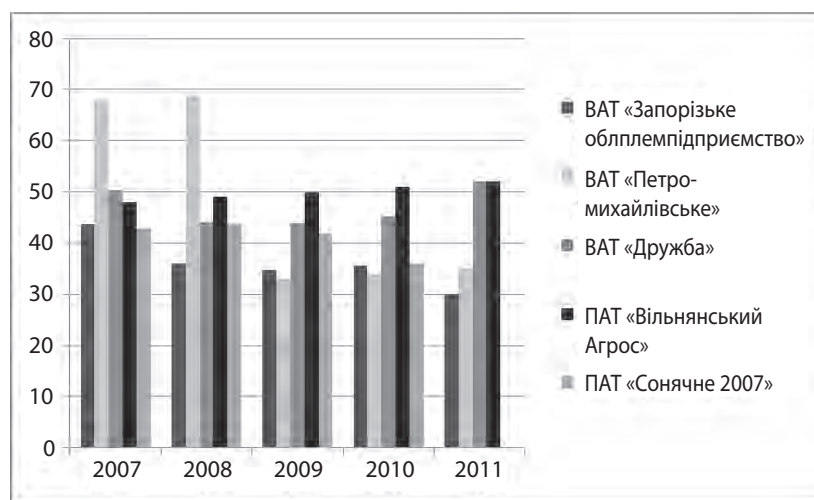


Рис. 2. Середній вік вищого керівництва агропромислових АТ Запорізької області, років

лежності її ефективності від особистих характеристик (у т. ч. досвіду роботи) одноосібного керівництва.

Наступним кроком оцінювання трудового потенціалу агропромислового підприємства є аналіз освітньої структури кадрів і показників розвитку персоналу (табл. 2).

ні трудові резерви. Звісно, дані аспекти дестимулюють трудовий потенціал підприємства. Проте це пояснюється специфікою сфери діяльності підприємств. Попередній аналіз свідчить про чисельну перевагу виробничого персоналу та технічних працівників. Дана категорія зазвичай не потребує високої кваліфікації для виконання

Таблиця 2

Освітньо-кваліфікаційна структура трудового потенціалу підприємств АПК Запорізького регіону

Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ТОВ «Валена»						
Усього, у т. ч.	30	31	33	33	34	33
повна вища освіта	5	5	6	6	6	6
неповна вища освіта	0	0	0	0	0	0
середня спеціальна освіта	20	21	22	24	25	24
середня освіта	5	5	5	3	3	3
Підготовка кадрів	0	0	1	2	0	0
ФГ «Мрія»						
Усього, у т. ч.	32	30	28	29	18	20
повна вища освіта	1	0	0	0	0	0
неповна вища освіта	0	0	0	0	0	0
середня спеціальна освіта	3	3	3	6	3	5
середня освіта	28	27	25	23	15	15
Підготовка кадрів	0	0	0	0	0	0
ПП «Агрофірма «Славутич»						
Усього, у т. ч.	93	93	93	97	96	96
повна вища освіта	4	4	4	4	4	5
неповна вища освіта	0	0	0	0	1	0
середня спеціальна освіта	30	31	33	38	37	37
середня освіта	59	58	56	55	54	54
Підготовка кадрів	0	1	2	1	1	1
ТОВ «СГП «Данко»						
Усього, у т. ч.	38	37	36	44	46	46
повна вища освіта	4	4	7	9	9	9
у т. ч. винахідники та раціоналізатори	0	0	1	1	1	1
неповна вища освіта	0	3	2	0	0	0
середня спеціальна освіта	13	10	8	12	14	14
середня освіта	21	20	19	23	23	23
Підготовка кадрів	0	3	5	2	0	0

З аналізу вищенаведених даних випливає, що протягом всього періоду, що розглядається, трудові ресурси, зайняті на даних підприємствах, мають достатньо низький рівень освіти. На 2011 р. кількість кадрів, які мають вищу освіту, складала від 0% до 19,6% від загальної чисельності персоналу. Лише на ТОВ «СХП «Данко» у кадровому складі присутній 1 винахідник-раціоналізатор. Працівники із середньою спеціальною освітою мають дещо більшу частку – від 25% до 72,5% на 2011 р. Дуже великою є частка кадрів із середньою освітою – до 75%. Така ситуація свідчить про низьку кваліфікацію трудових ресурсів у сфері сільського господарства, про їхні недорозвинені трудові можливості, про невикориста-

своїх обов'язків [6]. Проте варто відзначити, що на підприємствах АПК Запорізького регіону присутній низький рівень освіти серед службовців та управлінського персоналу. Наприклад, у ФГ «Марія» у 2006 р. працювала лише 1 особа з вищою освітою, а протягом наступних років й до 2011 р. – не було жодної особи з вищою освітою. На нашу думку, даний аспект потребує значної уваги як з боку керівництва конкретного підприємства, так і з боку держави, бо даний рівень освіти є кризовим й зменшує трудові можливості сільськогосподарських підприємств Запорізької області.

Щодо розвитку персоналу на підприємствах, що розглядаються, то його майже не існує. Підприємства

АПК не в змозі забезпечити себе кваліфікованими трудовими ресурсами або розвинути трудові здібності та підвищити кваліфікацію існуючого персоналу. На 2011 р. на підприємствах АПК не виявилось жодної особи, яка б підвищувала свою кваліфікацію. Зокрема, на ФГ «Марія» протягом 2006 – 2011 рр. усі зміни у освітній структурі кадрів відбувалися виключно через процеси руху персоналу, підвищення кваліфікації кадрів не відбувалося. Дане питання потребує вирішення, адже висока кваліфікація і освіченість персоналу є гарантом збільшення трудового потенціалу підприємства, а можливість професійно-кваліфікаційного розвитку служить сильним мотиватором до примноження трудових можливостей колективу.

Заключним етапом вторинної оцінки трудового потенціалу підприємства АПК є аналіз показників руху кадрів. Саме він, на нашу думку, дасть змогу детальніше зрозуміти зміни у структурі персоналу та визначити динаміку трудових можливостей колективу у часі в кількісному вираженні. Серед показників руху кадрів, яким варто надати уваги, на нашу думку, мають бути такі коефіцієнти: обороту кадрів з вибуття та прибуття, загального обороту кадрів, плинності, співвідношення прийнятих і звільнених, стабільності та постійності кадрового складу [5, с. 201 – 202, 6, с. 254, 7, 8]. В аспекті оцінки трудового потенціалу підприємства, на нашу думку, дані показники відображають ступінь адаптованості трудового колективу до конкретного виробництва. Через значний обсяг вищезгаданих індикаторів пропонується дослідити в динаміці основний показник руху кадрів – коефіцієнт плинності персоналу (рис. 3).

тературі переважають такі точки зору. Нормальним або низьким рівнем плинності вважається коефіцієнт плинності, значення якого менше за 0,1 (не перевищує 10%) [5, с. 302; 6, с. 254]; середній рівень плинності – від 10 до 20% та високий – більше 20% від загальної чисельності персоналу [5, с. 201 – 202].

З підприємств АПК, трудовий потенціал яких розглядається, найбільш стабільний і сформований трудовий колектив має ТОВ «Валена». Протягом 2007 – 2011 рр. плинність кадрів була відсутньою, що фактично означає цілком адаптований до конкретного виробництва трудовий потенціал. Коефіцієнт плинності кадрів на ФГ «Мрія» мав значні коливання кризового 2009 р. і в період відновлення 2010 р. У 2011 р. плинність персоналу була відсутньою, що свідчить про кадрову політику щодо збереження кадрової бази трудового потенціалу. ПП «Агрофірма «Славутич» має стабільний показник плинності кадрів – протягом всього періоду, що розглядається, він перебуває на межі середнього та високого рівня плинності. Тому його прийнято характеризувати як «трохи вищий за середній». Проте даний аспект чинить негативний вплив на величину та якість трудового потенціалу підприємства, адже порушує стабільність трудового колективу та його трудову адаптованість. Коефіцієнт плинності кадрів на ТОВ «СХП «Данко» є надзвичайно високим за період 2006 – 2011 рр. Звісно, така ситуація зменшує трудові можливості колективу, послаблює його вмотивованість, а, отже, зменшує трудовий

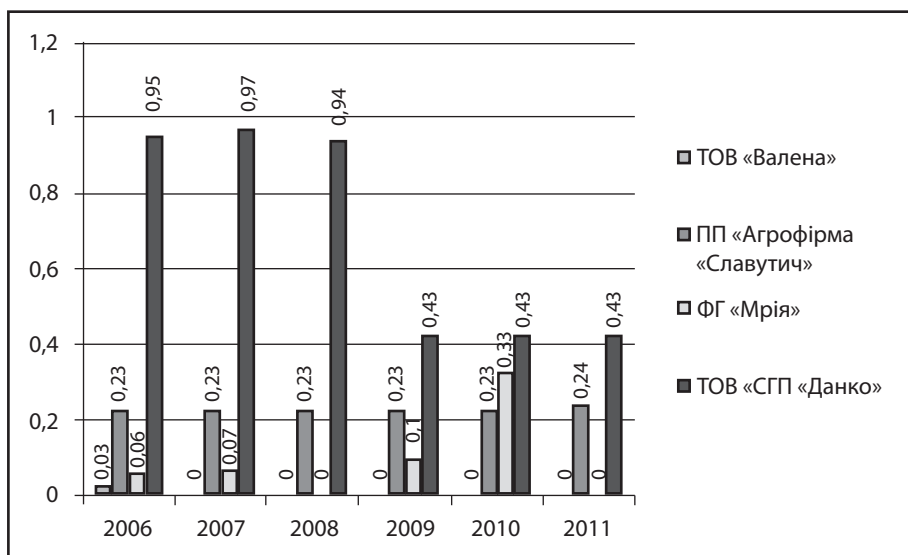


Рис. 3. Коефіцієнт плинності кадрів на підприємствах АПК Запорізької області

Даний показник дає змогу оцінити зовнішній рух кадрів, вираховуючи з числа усіх вибулих працівників чисельність так званих «неминуче звільнених» (з причин виходу на пенсію, у декретну відпустку тощо) [5, с. 201 – 202, 6, с. 254]. Тобто фактично враховується тільки власна ініціатива працівника щодо звільнення або певна об'єктивна причина звільнення з боку роботодавця (наприклад, порушення трудової дисципліни). Стосовно нормального рівня плинності, то у вітчизняній лі-

потенціал підприємства. Таким чином, на нашу думку, граничний середній і високий рівні плинності персоналу чинять негативний вплив на формування, управління та розвиток трудового потенціалу підприємства.

ВИСНОВКИ

Таким чином, було здійснено вторинну оцінку трудового потенціалу підприємств АПК Запорізького регіону. Було виявлено ряд особливих рис.

По-перше, існує тенденція до скорочення загальної чисельності персоналу. Стосовно вищого керівництва сільськогосподарських підприємств, то на деяких підприємствах присутнє скорочення управлінського персоналу через реорганізацію органів керування. Варто також відзначити прагнення вищого керівництва до підвищення кваліфікації та отримання вищої освіти.

По-друге, щодо освіченості кадрів загалом, то переважна більшість персоналу підприємств АПК не має вищої освіти, до того ж досить невелика його частка має середню спеціальну освіту, кадри з середньою освітою складають основу трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Дану ситуацію можна пояснити відсутністю обов'язкових вимог щодо освітнього рівня у виробничого та технічного персоналу, що складає більшість кадрового складу. Проте, на нашу думку, вищезазначена категорія персоналу все ж таки має підвищити свою кваліфікацію для розширення трудових можливостей та примноження трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

По-третє, дані щодо кадрового руху різняться на різних підприємствах АПК. Деякі з них прагнуть стабільності кадрового складу, інші – мають високі показники плинності кадрів. На нашу думку, надмірна плинність кадрів зумовлює зниження трудового потенціалу підприємства АПК. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Череп А. В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник ЗНУ : 36. наук. праць: Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90 – 95.
2. Зубрицька Я. О. Методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Я. О. Зубрицька // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – Вип. 21.17. – С. 194 – 199.
3. Череп А. В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: 36. наук. праць: Економічні науки. – 2011. – № 1 (9). – С. 243 – 254.
4. Офіційний сайт Державної установи «Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://smida.gov.ua/ua/>
5. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.
6. Класифікатор професій ДК 003: 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/m/>
7. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюха, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
8. Череп А. В. Економічний аналіз : навч. посібн. / А. В. Череп. – К. : Кондор., 2005. – 160 с.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів і кредиту Запорізького національного університету **Череп А. В.**

УДК 334.02:504.03

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГО-ЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

КОСТЕНКО О. К.

УДК 334.02:504.03

Костенко О. К. Формування організаційно-функціонального механізму управління еколого-економічною діяльністю машинобудівних підприємств

У статті обґрунтовано методологічне положення про об'єктивний характер утворення прибутку за результатами екологічних заходів. Сформовано структуру організаційно-функціонального механізму управління еколого-економічною діяльністю машинобудівних підприємств шляхом визначення та характеристики елементів інституційного та операційного впливу на підвищення рівня екологічної безпеки виробництва, що дозволить створити умови для економічного зростання підприємств машинобудівної галузі.

Ключові слова: еколого-економічна діяльність, організаційно-функціональний механізм управління, екологічна безпека.

Формул: 1. **Бібл.:** 10.

Костенко Ольга Костянтинівна – асистент, кафедра обліку, аналізу і аудиту, Донецький національний університет (вул. Університетська, 24, Донецьк, 83001, Україна)
E-mail: mlhv@mail.ru

УДК 334.02:504.03

Костенко О. К. Формирование организационно-функционального механизма эколого-экономической деятельности машиностроительных предприятий
В статье обосновано методологическое положение об объективном характере образования прибыли в результате экологических мероприятий. Сформирована структура организационно-функционального механизма управления эколого-экономической деятельностью машиностроительных предприятий путем определения и характеристики элементов институционального и операционного влияния на повышение уровня экологической безопасности производства, что позволит создать условия для экономического роста предприятий машиностроительной отрасли.

Ключевые слова: эколого-экономическая деятельность, организационно-функциональный механизм управления, экологическая безопасность.

Формул: 1. **Библ.:** 10.

Костенко Ольга Константиновна – асистент, кафедра учета, анализа и аудита, Донецкий национальный университет (вул. Университетская, 24, Донецк, 83001, Украина)

E-mail: mlhv@mail.ru

UDC 334.02:504.03

Kostenko O. K. Formation of an Organisational and Functional Mechanism of Ecological and Economic Activity of Engineering Companies

The article substantiates methodological thesis about objective character of profit formation in the result of ecological measures. It formulates the structure of an organisational and functional mechanism of managing ecological and economic activity of engineering companies through definition and description of elements of institutional and operational influence upon increase of the level of ecological safety of production, which would allow creation of conditions for economic growth of engineering companies.

Key words: ecological and economic activity, organisational and functional mechanism of management, ecological safety.

Formulae: 1. **Bibl.:** 10.

Kostenko Olga K. – Assistant, Department of Accounting, Analysis and Audit, Donetsk National University (vul. Universytetska, 24, Donetsk, 83001, Ukraine)

E-mail: mlhv@mail.ru