

19. Gartner: инновационные технологии и изменения в поведении потребителей вынуждают менять стратегии маркетинга. *Вестник цифровой трансформации*. 2019. Январь. URL: <https://www.cio.ru>.

20. Гусаров А. Digital-маркетинг в бизнесе: полный обзор возможностей. URL: <https://gusarov-group.by>.

*The article summarizes and systematizes the existing approaches to the essence and content of digital marketing. The main differences between Internet marketing and digital marketing are identified. Common digital product promotion channels (content-marketing, digital advertising, multichannel promotion, web-analytics) are investigated and their features are revealed. It has been established that to attract customers it is advisable to use a complex of digital advertising channels. The benefits of using digital marketing tools are revealed. Key trends in the development of digital marketing in the global information environment are defined.*

**Key words:** digital marketing, marketing activities, promotion channels, tools, digital technologies, digital transformation, globalization.

Дата надходження до редакції: 02.05.2019

УДК 338.436

**В.Я. Чевганова**, кандидат економічних наук, професор,  
**І.В. Міняйленко**, кандидат економічних наук, старший викладач,  
Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка,  
м. Полтава, Україна,  
**О.С. Олійник**, кандидат економічних наук,  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,  
м. Кам'янець-Подільський, Україна

## ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Головною проблемою в економіці є економічно ефективно функціонування виробництва та використання персоналу. В період ринкової економіки зростає ряд причин, які спричиняють необхідність підвищення економічної ефективності і отримання ефекту.

**Ключові слова:** ефективність, персонал, підприємство, продуктивність праці.

Під терміном «ефект» (від латинського слова «effectus») розуміють дію, результат, наслідок чогось [7, с. 506]. Лугінін О.Є. відмічає, що економічна ефективність означає співвідношення результатів економічної діяльності

та витрат, пов'язаних із досягненням цих результатів, і оцінюється за логічною формулою:

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

де  $E$  – економічна ефективність;  
 $P$  – результат економічної діяльності;  
 $V$  – витрати.

В період перебудови економіки України на багатьох підприємствах різних галузей народного господарства, в тому числі і в спиртовій, постало питання здійснення цілого ряду розрахунків, що пов'язані з проведенням аналізу та оцінки економічної ефективності та безпеки підприємств, в тому числі і 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 [5, с. 17], що полягає в установленні еталонних вимог до кожної групи співробітників підприємства. Ці вимоги формуються за наступними компонентами: здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта та професіоналізм і для кожного компоненту якість персоналу можна оцінити за формулою:

$$Q_i = U\phi_i / Ue_i \quad (1.2)$$

де  $Q_i$  – якість персоналу окремої групи за  $i$ -ю компонентою,  
 $U\phi_i$  – фактичне значення  $i$ -го компонента,  
 $Ue_i$  – еталонне значення  $i$ -го компонента.

Характер виконуваних робіт визначає значимість кожного компонента. Оскільки високу якість одного не може компенсувати низьку якість іншого необхідно показники якості визначати за кожним з компонентів. Разом з тим певний інтерес становить узагальнена характеристика якості, яку можна визначити при допомозі формули [4, с. 28]:

$$Q = \sum_i U\phi_i \times W_i / \sum_i Ue_i \times W_i, \quad (1.3)$$

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

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

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

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

де  $\Phi_c$  – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.;  
 $\Phi_k$  – календарний фонд робочого часу, год.;  
 $\Phi_n$  – нерезервуєтворюючі неявки і перерви, год.;

Ч – чисельність працівників, чол.;  
Д – кількість днів роботи в періоді, дн.;  
 $T_{зм}$  – тривалість робочого дня, год.

Таким чином, 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.

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

Другий бік нашого переконання 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 розуміється 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, співпричетність до економічної діяльності підприємства.

На підприємствах всіх галузей народного господарства, а також в спиртопродуктовому підкомплексі, ми можемо відмітити зміни в чисельності та складі працівників цих підприємств. Зміни відбуваються в об'єктивних фактах і зміни в управлінських рішеннях, в результаті чого змінюються кількісні та якісні характеристики персоналу кожного підприємства. Отже, персонал спиртового підприємства – величина змінна і відповідно в теперішній час особливо непостійна.

Підвищуючи ефективність господарювання на кожному підприємстві, ми можемо відмітити цілий ряд критеріїв, які можна поділити на дві групи. До першої групи ми можемо включити економічні критерії, що включають в себе зростання продуктивності праці, економії живої та уречевленої праці, згідно з Тимчасовими Методичними Рекомендаціями розрахунку продуктивності праці. До другої групи ми відносимо соціальні критерії, а саме – законодавче скорочення робочого тижня, поліпшення умов праці та побуту, поліпшення стану природного середовища, підвищення соціальних гарантій зайнятості, підвищення загальної безпеки життя та його рівня.

Отже, для підвищення ефективності використання персоналу підприємства необхідно залучати цілий 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, 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) доходу.

Серед показників, що характеризують використання персоналу значне 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 та 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:

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

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

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

$\Delta Q$  – приріст обсягу національного доходу або продукції галузі, регіону, підприємства за період, %.

Використовуючи всі методичні підходи щодо ефективного використання персоналу спиртопродуктових підприємств ми можемо ще згадати проте, що необхідно постійно поліпшувати використання персоналу використовуючи різні шляхи та напрямки. Шляхи підвищення ефективності використання персоналу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв'язку з цим зупинимося на найактуальніших моментах і напрямках формування 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.

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

З метою ефективного використання персоналу підприємства необхідно здійснювати комплексну оцінку персоналу, тобто здійснити кількісне вимірювання характеристик працівника та виконуваної ним роботи при допомозі балів, дана оцінка подана у вигляді формули 1.8.

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

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

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

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

$\text{П}_{\text{дя}}$  – ділові якості;

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

$\text{П}_{\text{др}}$  – конкретно досягнутий результат.

Для розрахунку комплексної оцінки персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу необхідно комплексно оцінити кожне підприємство окремо за складом його працівників по ряду показників. Але для того, щоб спеціалісти підприємств враховували всі можливі характеристики при розрахунках комплексної оцінки персоналу, на нашу думку, необхідно включити наступні характеристики – вік, стать, оцінку результатів праці і виключити – складність роботи (виконуваних функцій), конкретно досягнутий результат. В результаті таких змін формула комплексної оцінки персоналу спиртового підприємства буде мати

змінений вигляд і головне буде широко застосовуватися при визначенні професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, віку та статті, і конкретно досягнутих результатів праці, а потім ці характеристики порівнюють і виводять загальні рішення для спиртопродуктового підкомплексу з метою здійснення поставленої задачі використовуємо формулу комплексної оцінки персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу в наступному вигляді:

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

де  $K_{оп}$  – комплексна оцінка персоналу

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

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

$P_{дя}$  – ділові якості;

$P_{в}$  – вік;

$P_{с}$  – стать;

$P_{рп}$  – оцінка результатів праці.

Професійно-кваліфікаційний рівень спиртового підприємства визначається за загальним для всіх категорій персоналу, тобто набором об'єктивних ознак, а саме: освітою, стажем роботи та активністю в участі працівників у системі підвищення кваліфікації (формула 1.10).

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

де  $O$  – оцінка освіти;

$CP$  – оцінка стажу роботи;

$A$  – активність участі в системі підвищення професійної майстерності;

0,85 - максимальна балова оцінка.

Дані ознаки оцінюються певною кількістю балів і в результаті їх визначення ми можемо прийти до обрахунку коефіцієнта професійно-кваліфікаційного рівня по підприємству.

Рівень ділових якостей робітників на підприємстві ми визначаємо за рядом універсальних ознак, що істотно впливають на морально-психологічний клімат у колективі та продуктивність його праці.

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 кожну ознаку з урахуванням її питомої значущості.

Сукупність всіх 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. Вік працюючих являється ознакою, що вказує на працезабезпечення підприємства, його моторність. Також, віковий чинник вказує на свідому зрілість, витривалість та якісну характеристику кадрів.

Ефективність оцінювання персоналу спиртового підприємства залежить також від статті, так як праця в даній галузі різноманітна, то на підприємствах даного підкомплексу працюють працівники обох статей з перевагою жінок. Хоча продуктивність праці жінок часом і вища (враховуючи різний рівень мотивації в жінок і чоловіків), але враховуючи репродуктивну функцію і фертильний вік жінок, ми маємо оцінку і балах меншу саме в жінок.

Ритмічність, кількісні та якісні параметри роботи працівників складають оцінку результатів праці на спиртових підприємствах. Значущість даних ознак використовуються на трьох рівнях з врахуванням питомої значущості. Для оцінки впливу факторів на рівень персоналу спиртового підприємства використовується ряд показників, зокрема: 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 [3, с. 35-36]. Для повного відображення впливу факторів на рівень персоналу та самого спиртового підприємства використовуються критеріальні показники.

Порівняння певних характеристик працівників підприємства з відповідними параметрами, вимогами, еталонами відбувається на спиртових підприємствах зовнішньою оцінкою та самооцінкою виконуючи орієнтуючу та стимулюючу функції. Сам процес порівняння певних характеристик оцінки включає декілька складових: процедуру оцінки, зміст оцінки та метод оцінки. Процедура оцінки включає визначення місця оцінки, суб'єкту 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.

Оцінка здійснюється на загальновизнаних принципах, 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 Покропивний С.Ф. [2, с. 87-95]. Оцінка персоналу спиртового підприємства визначається оцінюванням персоналу, як кожного працівника, так і колективу в цілому. Дана оцінка доповнює повну характеристику ресурсного потенціалу підприємства, галузі і дає можливість прийняття управлінських рішень

щодо покращення функціонування відповідного підприємства чи підкомплексу.

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

На виконання вище вказаного завдання ми звернемо особливу увагу на атестацію персоналу, тобто на особливий метод оцінки персоналу організації при якому керівник періодично оцінює ефективність виконання посадових обов'язків за допомогою стандартних критеріїв; кадрові заходи, покликані при цьому оцінити рівень відповідності праці, якостей і потенціалу особистості та вимогам виконуваної роботи; – процедура визначення кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових якостей працівника й встановлення ступеня їхньої відповідності займаній посаді. Таким чином ціль атестації полягає в підвищенні ефективності використання кадрового потенціалу організації; за її результатами приймається рішення про збереження або зміну посади атестованого або системи мотивації його праці, необхідності додаткової підготовки і ін. [1, с. 286].

Під впливом реформування економіки на підприємствах народного господарства виникає необхідність в нововведеннях і саме тому, потрібно впроваджувати інноваційні спрямування підвищення ефективності використання персоналу. В результаті цього ми в своєму дослідженні будемо проводити розрахунки по обробці 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 [6], 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.

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

Піднімаючи питання соціальної відповідальності на спиртових підприємствах України ми можемо відмітити наступне: в період реформування економіки України різко знизилась кількість підприємств, що здійснювали бюджетотутворюючу діяльність, тим самим була знищена база формування соціальної інфраструктури, а також відбулося скорочення



кризових ресурсів, що призвело до відсутності самореалізації, особливо молоді і відповідно знайшло своє відображення в різних міграціях і зниженні рівня життя населення.

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

Досліджуючи науково-теоретичні основи формування, розвитку та використання персоналу підприємств, ми можемо зробити висновки, що: під впливом реформування економіки на підприємствах виникає необхідність в нововведеннях і саме тому, потрібно впроваджувати інноваційні спрямування підвищення ефективності використання персоналу. У відповідності до цього виникла необхідність у застосуванні розрахунку того, які наслідки для кожного підприємства матимуть нововведення, пов'язані із зменшенням потреби в персоналі.

### Список використаних джерел

1. Большой экономический словарь [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www/megabook.ru/business](http://www.megabook.ru/business).
2. Економіка підприємства: підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – 2-е вид. перероб. і доповн. – К.: КНЕУ, 2005. – 528 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / [за ред. В.М. Ковальова]. – К.: ЦНЛ, 2006. – 256 с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2006. – 300 с.
5. 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.
6. Кулинич О.І. Теорія статистики / О.І. Кулинич, Р.О. Кулинич. – К.: Знання. 2010. – 239 с.
7. Новый украинский 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.

*The main problem in the economy is the cost-effective functioning of the production and use of personnel. In the period of a market economy there is a growing number of reasons that make it necessary to increase the economic efficiency and obtain the effect.*

**Key words:** *efficiency, staff, company, productive work.*

Дата надходження до редакції: 20.04.2019