

workbooks (2012) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedefop.europa.eu /EN/Files/3052_en.pdf

1. Uy`ddet S. Rukovodstvo po kompetency`yam/ S. Uy`ddet, S. Xolly`ford ; per. s angl. – 3-e y`zd. – М.: Y`zd. HIPPO, 2008. – 228с.

2. Gogina L.M. Kompetenciya ta kompetentnosti v derzhavnij sluzhbi Ukrayiny`: do problemy` ponyatijnogo aparatu. - Rezhy`m dostupu: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej6/txts/08glmpa.htm>

3. Vetoshky`na T. Rol` kompetency`j v upravleny`y` personalom / T. Vetoshky`na//Kadrovyy`k. Kadrovyyj menedzhment.–2008.–# 3.–S.11–18.

4. Verba V. A. Problemy` identy`fikaciya kompetencyj pidpry`yemstva / V. A. Verba, O. M. Grebeshkova // Problemy` nauky`. – 2004.- # 7.-S. 23–28.

5. Naly`vajko A.P. Teoriya strategiyi pidpry`yemstva. Suchasny`j stan ta napryamky` rozvy`tku: Monografiya. - K.: KNEU, 2001. - 227 s.

6. Ivanova I.V. Profesionalizaciya menedzhmentu: Monografiya. - K.: Nacz. torg.-ekon. un-t, 2006. - 695 s.

7. Spenser L. M., Spenser S. M. Kompetency`y`. Modely` maksy`mal`noj efekty`vnosty` raboty / L. M. Spenser, S. M. Spenser / Per. s angl.– М.: HIPPO, 2005.– 384 s.

8. Plan dij` dlya novogo Ministra: Prakt. posib. / T.Motrenko, A.Vy`shnevs`ky`j, V.Bayev, A.Bondarenko; Za zag. red. T.Motrenka. - K.: Centr spry`yannya insty`tucz. rozvy`tku derzh. sluzhby`, 2006. - 352 s.

9. Gosudarstvennaya sluzhba: Slovar`. - М., 2000. - 131 s.

10. Эncy`klopedy`chesky`j slovar` rabotny`ka kadrovoj sluzhby. - М.: Y`NFA-M, 1999. - VIII. - 328s.

Реценент Соколовська З.М. д.е.н., професор, завідувач кафедри економічної кібернетики Одеський національний політехнічний університет

7.06.2014

УДК 658.310.8.0.007

Арапова Олена, Щелкунова Анастасія
**РОЛЬ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ У ПІДВИЩЕННІ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті аналізується поняття кадрового потенціалу, приділяється увага важливості вибору правильного методу його

управління. Розглядається та вивчається різність поглядів до визначення поняття кадрового потенціалу, його порівнянність з поняттям трудовий потенціал. Приводиться класифікація формування кадрового потенціалу. Розглядаються методи управління кадрами за змістом способу впливу та зазначається важливість спільного їх використання задля досягнення підприємством конкурентних переваг та лідерського положення на ринку. Визначено важливість управління кадровим потенціалом, його значення для діяльності організації та погляду на це як способу постановки та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Ключові слова: кадровий потенціал, кадрова політика, конкурентні переваги, методи формування, принципи розвитку, стратегічні цілі, рентабельність, конкурентоспроможність підприємства.

Арапова Елена, Шелкунова Анастасия
**РОЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ
ПОТЕНЦИАЛОМ В ПОВЫШЕНИИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В статье анализируется понятие кадрового потенциала, уделяется внимание важности выбора правильного метода его управления. Рассматривается и изучается различие взглядов к определению понятия кадрового потенциала, его сопоставимость с понятием трудовой потенциал. Приводится классификация формирования кадрового потенциала. Рассматриваются методы управления кадрами по содержанию способа воздействия и отмечается важность совместного их использования для достижения предприятием конкурентных преимуществ и лидирующего положения на рынке. Определена важность управления кадровым потенциалом, его значение для деятельности организации и точки зрения на это как способа постановки и достижения стратегических целей предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, кадровая политика, конкурентные преимущества, методы формирования, принципы развития, стратегические цели, рентабельность, конкурентоспособность предприятия.

THE ROLE OF THE FORMATION AND MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES POTENTIAL IN ENHANCING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES

This article analyzes the concept of human resources, focuses on the importance of choosing the right method of management. Considered and studied different views to the definition of human resources, it is comparable to the concept of working capacity. Driven classification formation of human resources. The methods of personnel management for a way to influence the content and indicate the importance of common use now to achieve competitive advantage and leadership position in the market. Determined the importance of human resources management and its importance to the organization and look at it as a way of setting and achieving strategic goals of the company.

Keywords: human resources, personnel policy, competitive advantages, methods of formation, development principles, strategic goals, profitability, competitiveness.

Постановка проблеми. На сучасному етапі організаційного розвитку, формування та розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості підприємства і є однією з найбільш важливих сфер створення конкурентних переваг. Таким чином, в сучасних умовах саме персонал перетворюється на стратегічний ресурс підприємства. При цьому можливість досягнення стратегічних цілей підприємства визначається не стільки саме наявністю персоналу як такого, а сукупністю професійних та особистісних якостей, інтелектуальних і творчих здібностей персоналу, які власно і складають кадровий потенціал підприємства. Таким чином, формування кадрового потенціалу підприємства і його ефективне використання є найважливішим стратегічним напрямом управління персоналом підприємства. Об'єктом стратегічного управління персоналом підприємства є його кадровий потенціал.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. В.В. Безсмертна визначає кадровий потенціал як сукупність кількісних і якісних характеристик персоналу підприємства...». Н.В. Прижигалінська

розкриває зміст кадрового потенціалу підприємства як соціально-економічної категорії, яка відображає сукупність штатних працівників...». В.І. Кулійчук визначення поняття кадровий потенціал дає як «міру наявних характеристик та можливостей особи, які формуються в процесі життя, реалізуються в трудовій поведінці і визначають реальну здатність до ефективної праці». С.М. Самойленко являє кадровий потенціал як «співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних і інших характеристик груп працівників і відносин між ними». У свою чергу, О.І. Гнибиденко зазначає, що кадровий потенціал «це комплексна соціально-економічна категорія, яка відображає сукупність характеристик і можливостей працівників..., розвивати у праці свої знання, трудовий досвід, здібності, здатність до інновацій...» [1, 2, 12, 14].

Невирішені частини загальної проблеми. Незважаючи на велику кількість підходів щодо визначення поняття кадровий потенціал, розробки принципів його формування та методів управління досі не сформувався однотайності щодо використання усіх цих знань. На багатьох підприємствах приділяється увагу лише тому чи іншому методу управління кадровим потенціалом та забуваються інші. Тобто збільшується актуальність поєднання різних методів управління кадровим потенціалом.

Постановка завдання. Основною метою даної статті є дослідження поняття кадровий потенціал, виділення принципів його розвитку та способів управління. Реалізація цієї мети потребує вирішення цих завдань:

- дослідити особливості розвитку кадрового потенціалу;
- проаналізувати поняття «кадровий потенціал»;
- визначити різницю понять «кадровий потенціал» та «трудоий потенціал»;
- зробити огляд принципів управління кадрами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Недооцінка значущості людського фактора в розвитку економічної системи є однією з головних причин сучасного стану української економіки. Усвідомлення того, що людські ресурси являють собою один з найважливіших елементів, що сприяють виходу країни в число лідерів світового розвитку, приводить до необхідності розробки нових підходів у сфері регулювання та управління цим елементом. Розробка

регулюючих заходів, спрямованих на кадровий потенціал, повинна мати під собою теоретичну основу, яка акумулює кращі досягнення економічної і управлінської думки, визначає придатність існуючих концепцій і моделей до сучасних умов, пояснює нові явища у сфері праці. Потреба в такій теоретичній основі, в науковому осмисленні процесу формування змісту кадрового потенціалу, розробки нових методичних основ оцінки даного потенціалу, що враховують особливості впливу сукупності політико-правових, соціально економічних, демографічних, науково-технічних та інших факторів, стає все більш нагальною.

При широті і різноманітності досліджень, сучасні вимоги до кадрового потенціалу, які диктуються новими соціально-економічними умовами розвитку країни, дають підстави для наукової роботи в напрямку пошуку можливостей розвитку кадрового потенціалу засобами, адекватними цим умовам. Систематизація поглядів сучасних українських та зарубіжних дослідників на категорію «кадровий потенціал» приводить до висновку про їх різноспрямованості і, як наслідок, нестійкості визначення самої категорії. Особливості розвитку вітчизняної науки, пов'язані з переходом від однієї економічної системи до іншої, зумовили різноманітність і разом з тим деяку неспівмірність наукових термінів, тому поряд із запозиченими із зарубіжної теорії термінами і визначеннями вживається термінологічна база попереднього економічного періоду.

В даний час відсутня єдина думка щодо змісту понять «трудоий потенціал» та «кадровий потенціал». У численних публікаціях кадровий потенціал ототожнюється з трудовим потенціалом, хоча ці поняття відрізняються один від одного, але розглядати їх у відриві одне від іншого неприпустимо. При більш уважному розгляді і зіставленні їх стає очевидним, що це категорії різного рівня, що й потребувало додаткових теоретичних досліджень у даній області. Слід зазначити, що в поняття «трудоий потенціал» та «кадровий потенціал» у широкому сенсі слова ідентичні. Проте, категорія «трудоий потенціал» застосовується на макрорівні, а «кадровий потенціал» – на мікро, по відношенню до підприємства або організації.

В якості об'єкта нашого дослідження виступає кадровий потенціал підприємства як соціально-економічна категорія, що набуває актуальності на сучасному етапі становлення постіндустріальної економіки і вимагає

управлінських впливів, що забезпечують його розвиток. На наш погляд, кадровий потенціал підприємства – це соціально-економічне явище, яке відображає всю сукупність відносин (економічних, соціальних, організаційних, особистісних та ін.), пов'язаних з підприємством і отриманням бажаного результату, а також залежне від умов процесу виробництва, розподілу, обміну і споживання робочої сили.

Важливим стратегічним напрямком розвитку кожного підприємства можна вважати розвиток кадрового потенціалу. Він є засобом отримання стійких конкурентних переваг в умовах конкурентної боротьби на ринку. Для утримання своїх конкурентних переваг підприємство має постійно розвиватися та вдосконалюватися, необхідно планувати та підтримувати високий потенціал кадрів без перериву, не допускати щоб розвиток кадрового потенціалу конкурентів був вищий. Саме тому для досягнення високих конкурентних переваг підприємству необхідно приділяти багато уваги розвитку кадрового потенціалу.

Сучасні українські підприємства стикаються із проблемою управління та формування кадрового потенціалу, наприклад: немає спрямованості кадрової політики на інновації чи використання вдалого прикладу закордонних компаній, дисбаланс на ринку праці, не враховуються особистісні характеристики робітників, відсутність гарантованого соціального захисту.

Головною метою формування кадрового потенціалу на підприємстві є забезпечення трудовими ресурсами, необхідними для вирішення проблем та досягнення поточних і стратегічних цілей.

Головна мета розвитку кадрового потенціалу виділяє принципи формування та управління кадрами. Розвиток включає розробку та здійснення кадрової політики та реалізацію стратегічних напрямків діяльності підприємства. До базових принципів формування кадрового потенціалу відносять: системності, рівних можливостей, поваги до людини, командної єдності, правового та соціального захисту [10].

Принцип системності ґрунтується на розумінні кадрового потенціалу як цілісної, взаємозалежної динамічної системи, яка включає в себе всі категорії робочих та має направленість на ефективне використання людського капіталу підприємства. Принцип рівних можливостей за основу має об'єктивні напрями, що з'являються в соціально-етичній, політичній та економічній сферах життя держави. Цей

принцип набуває популярності у розвинутих підприємствах при виборі робітників з усіх соціальних та національних груп населення. Принцип поваги до людини представляє собою політику керівництва, при якій інтереси та потреби співробітників стоять наряду з іншими, а інколи й є першочерговими серед пріоритетів компанії. Це виражається у рівних можливостях, загальній відповідальності за результати діяльності підприємства. Принципи правової та соціальної захищеності являють собою чітке дотримання законів та правових актів, цивільного, адміністративного, трудового та інших кодексів.

Ріст конкурентоспроможності в умовах сучасної кризи може бути досягнутим за допомогою двох підходів. Перший – це ліквідація наявних недоліків в оргструктурі компанії, які зашкоджують підвищенню конкурентоспроможності. У кадровій політиці цей підхід представляє собою найчастіше усунення структурних підрозділів і робочих, які не задовольняють наявну стратегію підприємства. Другий підхід – це створення привабливої репутації компанії. Цей підхід вважається найбільш продуктивним [7].

Загалом принципи розвитку кадрового потенціалу, які враховують стратегічні аспекти управління підприємства, у поєднанні з механізмами формування кадрового потенціалу дають можливість розробити модель формування та використання кадрового потенціалу на підприємстві [9].

Класифікація формування кадрового потенціалу підприємства:

- визначення потреби в персоналі;
- залучення персоналу і його відбір;
- складання посадових інструкцій робітника;
- підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації співробітників підприємства;
- мотивація персоналу.

Щодо управління кадровим потенціалом, вчені виділяють різні групи методів в залежності від різних критеріїв. За змістом способу впливу поділяються на три групи: економічні, соціально-психологічні та організаційно-розпорядницькі (або адміністративні). Форма використання цих методів визначається змістом завдань таких функцій управління, як організування, стимулювання і регулювання [8].

Економічні методи представляють собою прогнозування і планування кадрів, робочих місць, трудових ресурсів, визначення

потреби в персоналі та джерел її забезпечення. До економічних методів відноситься сукупність способів впливу на особистість через первинні потреби. Ці методи дають змогу впливати на людини через активізацію економічних інтересів та направляти її діяльність в правильну течію задля досягнення цілей підприємства. Серед них можна виділити винагороду за продуктивну працю.

Економічні методи управління посідають центральне місце в системі наукових методів управління трудовою діяльністю людей, на їх основі встановлюється цільова програма господарського розвитку окремих підприємств і організацій і визначається такий режим роботи і такі стимули, які об'єктивно спонукають та зацікавлюють колективи і окремих працівників в ефективній праці [6].

Вдале використання економічних методів управління кадровим потенціалом можливе лише у поєднанні із соціально-психологічними методами. Вони являють собою конкретні прийоми та способи впливу на розвиток та формування колективу та підбір працівників. Соціальні методи впливають на колектив загалом (створення сприятливого клімату в колективі), психологічні, в свою чергу, - на працівників окремо (оцінювання персоналу).

Соціально-психологічні методи мають за основу міжособистісні відносини у колективі та задовольняють вторинні потреби особистості за ієрархію потреб Ф. Котлера, а саме: потреба у самоповазі, повазі зі сторони інших, реалізації можливостей, зростанні особистості. Усі ці методи спрямовані на створення атмосфери, в якій робітники зможуть розкритися як індивідуальності та підвищувати свої здібності [6].

Соціальна складова соціально-психологічного методу управління кадровим потенціалом представляє собою сукупність прийомів та способів, які направлені на формування та розвиток кадрів, їх трудову та творчу активність, розвиток та заохочення духовних інтересів людей та їх здібностей. Психологічна полягає у врівноваженні відносин у колективі з метою створення сприятливого психологічного клімату [3].

Організаційно-розпорядницькі методи включають в себе шляхи впливу на людей за допомогою використання встановлених в компанії організаційних зв'язків, правових норм та положень. Ці методи являють собою управлінський вплив на кадри загалом. Задля підтримання стабільної роботи підприємства необхідне дотримання регламентуючих норм, вимог та розпоряджень як керівниками, так і підлеглими. Також

використовується метод прямої дії – нормування. Важливим є використання у роботі керівника методу інструктування, що полягає у впливі на працівників за допомогою пояснення поставлених цілей, задач та напрямів їх досягнення та вирішення, застереження від можливих помилок та будь-які поради щодо роботи.

Організаційно-розпорядчі методи витікають із сутності управління, особливостей і властивих йому взаємовідносин, є стрижнем управлінського впливу. Звідси потреба застосування організаційно-розпорядчих методів управління за будь-якої системи господарювання. Особливе значення мають організаційно-розпорядчі методи в період розвитку ринкової економіки в Україні. На цьому етапі потрібно формувати нові структури управління, регламентувати їх діяльність, визначати раціональне співвідношення між всіма групами методів управління та напрями цілеспрямованої зміни цього співвідношення до стану, рекомендованого сучасним науковим та практичним менеджментом [8].

Таким чином, для ефективної діяльності підприємства, виходу на нові ринки, досягнення лідерства та його утримання необхідно перш за все приділяти увагу кадровій політиці. Правильно вибраний метод формування, розвитку та управління кадровим потенціалом допоможе підприємству отримати конкурентні переваги. Для цього необхідно синтезувати в системі управління кадрами методи організування, стимулювання і регулювання, тобто об'єднати економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління.

Висновки. Таким чином, розглянувши поняття кадровий потенціал, принципи та напрями його формування, можна зробити висновок що він є одним з факторів підвищення конкурентоздатності підприємства. Треба наголосити на тому, що всі методи управління кадровим потенціалом ефективно можуть реалізовуватись лише у їх взаємодії. Чітке розуміння кадрового потенціалу, політика його формування та розвитку, поєднання методів управління надасть необхідні переваги підприємству та допоможе вирішити поставлені стратегічні завдання та цілі. Саме тому цьому потрібно приділяти достатньо уваги та мати кваліфікований персонал управлінців.

Перспективи подальших досліджень. Поєднання та впровадження систем управління кадровим потенціалом на підприємствах. Використання тих чи інших засобів залежно від

ситуації та навчання управлінського складу робітників організації доцільному їх використанню.

Література

1. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства/ В.В.Безсмертна //Економіка і управління. – 2007. – № 3. – С.48-53.

2. Гнибіденко О.І Соціально-економічний механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу промисловості: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд.економ. наук: спец 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Київ, 2007. – 24 с.

3. Гречаний В. Роль соціально-психологічних чинників у прийнятті ефективних управлінських рішень // Економіка АПК. – 2008. – №8. – С. 145-148.

4. Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / В.І. Довбенко, В.М. Мельник. – 2-е вид., випр. і доп. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.

5. Должанский І.З. Управління потенціалом підприємства: навч. посіб. / І.З. Должанский, Т.О. Загорна. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.

6. Жданов С.А. Экономические модели и методы в управлении / С.А. Жданов. – М.: «Дело и сервис», 1998. – 175 с.

7. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. / С.Иванова, Д. Болдогоев и др.– М.: Альпина бизнес Букс, 2008.– 278с.

8. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: підручник / М.М.Мартиненко. – К.: Каравела, 2005. – 496 с.

9. Москаленко В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства / В.О. Москаленко // Бізнес-Навігатор. – 2010. – №3(20) – С. 165 – 170.

10. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: уч. пособ. / Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 244 с.

11. Померанцева Е. Модели управления персоналом, исследования, разработка, внедрение / Е. Померанцева. – М.: Вершина, 2006. – 256 с.

12. Прижигалінська Н.В. Формування та підвищення

ефективності використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств регіону: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд.економ. наук: спец 08.00.04 - економіка та управління підприємствами (економіка сільського господарства і АПК). – Миколаїв, 2008. – 21 с.

13. Прохорова М.В. Персонал приносить прибуток. Технології раціонального управління персоналом / М.В. Прохорова, Ю.І.Кондратьєва. – М.: Эссимо, 2009. – 623 с.

14. Самойленко С.М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд.економ. наук: спец 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харків, 2005. – 22 с.

1. Bezsmertna V.V. Strategichne upravlinnya kadrovym potencialom pidpry'emstva/ V.V.Bezsmertna //Ekonomika i upravlinnya. - 2007. - # 3. - S.48-53.

2. Gny`bidenko O.I Social`no-ekonomichny`j mexanizm efekty`vnogo vy`kory`stannya ta rozvy`tku trudovogo potencialu promy`slovosti: avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk stupenya kand.ekonom. nauk: specz 08.00.07 - Demografiya, ekonomika praci, social`na ekonomika i polity`ka. -Ky`yiv, 2007.- 24 s.

3. Grechany`j V. Rol` social`no - psy`xologichny`xchy`nny`kiv u pry`jnyattiefekty`vny`xupravlins`ky`xrishen` // Ekonomika APK. - 2008. - #8. – S. 145-148.

4. Dovbenko V.I. Potencial i rozvy`tok pidpry'emstva: navchal`ny`j posibny`k / V.I. Dovbenko, V.M. Mel`ny`k. – 2-e vy`d., vy`pr. i dop. – L`viv: Vy`davny`cztvo L`vivs`koyi politexniky`, 2010. – 232 s.

5. Dolzhansky`j I.Z. Upravlinnyapotencialompidpry'emstva : Navch. Posibny`k / Dolzhansky`j I.Z., Zagorna T.O. - K.: Centr navchal`noyiliteraty`, 2006. - 362 s.

6. Zhdanov S.A. Ekonomichnimodeliimetody` v upravlinni / Zhdanov S.A. - M: «Sprava iservis», 1998. - 175 s.

7. Ivanova S. Rozvy`tok potencialu spivrobitny`kiv: Profesijni kompetenciyi, liderstvo, komunikaciyi. / S. Ivanova, D. Boldogoev ta in. - M.: Альпу`на бизнес Buks, 2008. - 278s.

8. Marty`nenko M.M. Osnovy` menedzhmentu :Pidruchny`k / Marty`nenko M.M. - K.: Karavela, 2005. - 496 s.

9. Moskalenko V.O. Osnovnipry`ncy`py`formuvannya kadrovogo potencialupidpry`yemstva / V.O. Moskalenko // Biznes-Navigator. – 2010. – #3(20) – S. 165 – 170.

10. Odegov Yu.G. Audy`t i kontroling personalu: navch. posibny`k / Yu.G. Odegov, T.V. Nikonova. - 2-e y`zd., pererob. i dop. - M: y`zd-vo"Ispy`t", 2004. - 244s.

11. Pomeranceva E. Modeliupravlinnya personalom, doslidzhennya, rozrobka, uprovadzhennya. / E. Pomeranceva. - M: Vershy`na, 2006. - 256s.

12. Pry`zhy`galins`ka N.V. Formuvannya ta pidvy`shhennya efekty`vnosti vy`kory`stannya kadrovogo potencialu sil`s`kogospodars`ky`x pidpry`yemstv regionu: avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk stupenya kand.ekonom. nauk: specz 08.00.04 - ekonomika ta upravlinnya pidpry`yemstvamy` (ekonomika sil`s`kogo gospodarstva i APK) - My`kolayiv, 2008.- 21 s.

13. Proxorova M.V. Personal pry`nosy`t` pry`butok. Teknologiyiracional`nogoupravlinnya personalom / M.V. Proxorova, Yu.I. Kondrat`yeva. - M.: Эсы`мо, 2009. - 623s.

14. Samoijlenko S.M. Formuvannya trudovogo potencialu sub'yektiv gospodaryuvannya: avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk stupenya kand.ekonom. nauk: specz 08.09.01 - demografiya, ekonomika praci, social`na ekonomika i polity`ka. - Xarkiv, 2005. - 22 s.

Реценент Соколовська З.М. д.е.н., професор, завідувач кафедри економічної кібернетики Одеський національний політехнічний університет

5.06.2014

УДК 631.11:657.74

Берднікова Марина

ПРОБЛЕМИ ВИБОРУ МЕТОДУ КАЛЬКУЛЮВАННЯ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розглянуто особливості обліку витрат і калькулювання собівартості продукції на підприємствах. Розкрито економічну сутність формування обліку витрат і калькулювання собівартості продукції на підприємстві в сучасних умовах розвитку економіки України, визначено необхідність його проведення та запропоновано