

## РОЗДІЛ 4

# ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 303.1:331.108:[658:621]

Базалійська Н. П.

Хмельницький національний університет

### ДІАГНОСТИКА ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті визначено необхідність та доцільність проведення діагностики трудової поведінки працівника в системі управління персоналом машинобудівного підприємства. Запропоновано розроблення методичних рекомендацій щодо експертного оцінювання показників трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві. Представлено переваги застосування методів експертних оцінок під час дослідження показників трудової поведінки працівника. Проведено експертне оцінювання показників трудової поведінки працівника на підприємстві. Здійснено ранжування експертних оцінок показників трудової поведінки працівника.

**Ключові слова:** трудова поведінка, діагностика, трудова діяльність, показники трудової поведінки, експертні оцінки, працівник, управління персоналом машинобудівного підприємства.

**Постановка проблеми.** Нині в умовах фінансової та економічної кризи, інформаційної непередбачуваності, технологічної ускладненості головною запорукою успіху сучасного машинобудівного підприємства виступають не високі технології, фінансовий капітал та матеріальні цінності, а висококваліфікований працівник як соціально-біологічний суб'єкт праці, який не тільки виступає для підприємства економічним ресурсом, але й створює людський потенціал для його майбутнього розвитку. Однак цей стратегічно важливий ресурс праці не так просто ввести в дію, тому що, маючи високий потенціал, працівник водночас має таку складну характеристику, як трудова поведінка, що не піддається прямому управлінському впливу та жорсткій регламентації в процесі трудової діяльності.

На жаль, сучасна система менеджменту вітчизняних машинобудівних підприємств продовжує ігнорувати важливість та необхідність побудови досконалої системи управління трудовою поведінкою працівника, яка б ґрунтувалася на оцінюванні та моніторингу основних показників трудової поведінки та врахування їх у подальшому в прогнозуванні економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науковий пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом базується на дослідженнях фахівців із кадрового менеджменту Д. Голланда, Р. Кетгела, К. Леонгарда, В. Полякова, В. Спіранського, Г.Є. Слезінгера, В. Травіна, С. Шекшні та ін. Методологічні засади оцінювання трудової діяльності працівників представлені в роботах О.А. Грішнєвої, Г.Т. Завіновської, В.М. Ковальової, А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлова. Значний внесок у розвиток теорії та практики експертних оцінок зробили українські вчені: В.М. Глушков, С.М. Ямпольський, Г.М. Добров, М.В. Михалевич, Н.З. Шор, Ф.М. Хилюк.

Проте, незважаючи на значну кількість та накопичений досвід наукових розробок вітчизняних і зарубіжних учених щодо вдосконалення форм і методів управління персоналом залишаються нерозв'язаними питання діагностики трудової поведінки працівника в системі управління персоналом підприємства.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** У сучасному машинобудівному виробництві нерегульованість трудової поведінки персоналу створює проблеми як організаційно-технічного, так і фінансового характеру, оскільки нерациональна трудова поведінка працівника на робочому місці призводить до зниження професійної надійності та індивідуальної ефективності трудової діяльності через втрату здатності особистості своєчасно і з необхідною точністю виконувати надані їй виробничі завдання; здатності до безпомилкової, витривалої, інтенсивної, високопродуктивної та результативної роботи. Як результат – неефективне використання робочого часу працівником, недотримання трудової дисципліни на робочому місці, зниження якості, а отже, й конкурентоспроможності виготовленої працівником продукції, зменшення прибутковості виробництва і, відповідно, знецінення ринкової вартості машинобудівного підприємства. Отже, управлінський персонал машинобудівних підприємств повинен своєчасно визначати об'єктивні важелі впливу на трудову поведінку з урахуванням узагальнених, укрупнених характеристик індивідуальної поведінки особистості, проводити постійний моніторинг системи управління трудовою поведінкою персоналу та прогнозувати економічні показники виробничо-господарської діяльності підприємства на основі поведінкових змінних.

Таким чином, визначити шляхи підвищення ефективності трудової діяльності персоналу машинобудівних підприємств неможливо без комплексної діагностики найбільш важливих характеристик трудової поведінки працівника, заданих його робочим місцем та трудовими функціями.

**Мета статті** полягає у проведенні діагностики трудової поведінки працівника та визначенні на її основі найбільш важливих показників оцінювання трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Враховуючи соціально-біологічну природу працівника на машинобудівному підприємстві та значення його індивідуальних характеристик особистості поведінки для ефективного перебігу трудового процесу (психофізіологічних, психологічних, розумових, соціобіологічних), вважаємо, що

використання терміну «діагностування» для розпізнавання та опису трудової поведінки працівника є найбільш коректним. Використання інших термінів недостатньо точно відображає внутрішнє соціально-психологічне наповнення трудової поведінки, адже працівник як об'єкт аналізу постійно змінює свої якісні та кількісні параметри, тому використання у цьому разі терміну «аналіз» є неправильним, оскільки не відповідає динамічній природі об'єкта дослідження, адже вимагатиме постійного переосмислення окремих складників та вираховування змін у системі їх структурно-логічного зв'язку. Врахуємо також, що облік виконує лише констатувально-систематизуючу функцію інформаційного забезпечення, тоді як діагностування – пошуково-інформаційну.

В економічному словнику Б. Райзберга під терміном «діагностика» розуміється «сукупність досліджень для визначення цілей функціонування об'єкта та способів їх досягнення, виявлення проблем та варіантів їх вирішення» [1, с. 94]. Виходячи з етимології слова «діагностування» (від грец. *diagnostikos* – «здатний розпізнавати»), у ході дослідження під діагностикою трудової поведінки будемо розуміти комплексне вивчення індивідуальних характеристик біологічних особливостей суб'єкта трудового процесу, які зумовлюють різну вхідну цінність індивіда на підприємстві та накладають відбиток на перебіг трудового процесу і виконання виробничих функцій особистості на робочому місці.

Враховуючи дослідні можливості діагностики основних характеристик трудової поведінки персоналу, відзначимо, що найбільш доцільним методом дослідження виступає метод експертних оцінок, сутність якого полягає у проведенні експертами інтуїтивно-логічного аналізу особистісних аспектів формування трудової поведінки з подальшою кількісною обробкою результатів.

Однозначне застосування методу експертних оцінок з усієї сукупності евристичних методів визначається низкою обставин: недостатнім обсягом необхідних інформаційних джерел; неможливістю застосування винятково кількісного або якісного аналізу; відсутністю математичної формалізації досліджуваної проблеми; високим ступенем залежності від непередбачених характеристик; під час дослідження нового об'єкта, який є недостатньо вивченим, серед яких – трудова поведінка працівника.

На перших сторінках своєї фундаментальної публікації Дж. Ньюстром та К. Девіс висловлюють досить логічну думку щодо початкового етапу діагностики трудової поведінки: «Для того щоб приступити до дослідження процесів, що відбуваються в трудовому процесі, необхідно визначити цілі, рушійні сили і найбільш важливі характеристики поведінки» [2, с. 14]. Отже, розпочнемо наше дослідження із розроблення анкети за допомогою очного методу експертних оцінок. Метод комісії, або традиційної дискусії, представляє собою звичайний обмін думками, під час якого кожний учасник має право задавати питання доповідачу, критикувати або підтримувати будь-яку думку, виступати, скільки вважає за потрібне, змінювати чи уточнювати свої погляди з урахуванням одержаної ним нової інформації [3, с. 59–66]. Хоча така процедура займає багато часу, проте не потребує спеціальної підготовки та організації дослідження; забезпечує моментальний зворотній зв'язок дослідника та експертів; дає змогу підкріпити раціональні аргументи емоційним впливом.

Експертами дослідження при цьому виступили представники управлінського та промислово-виробничого персоналу на машинобудівних підприємствах Хмельницької області. Методом комісії було виокремлено комплексні характеристики трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві. Узагальнений перелік характеристик трудової поведінки структуровано за чотирма групами: особистісні, професійні, ділові та результативні якості. Загальна кількість досліджуваних характеристик трудової поведінки становить 48 (10 характеристик I групи, 12 – II групи, 16 – III групи та 10 – IV групи). У подальших розрахунках показників трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві будемо використовувати умовний код або умовне позначення показника. Наведемо перелік сформованих показників трудової поведінки працівника.

**I. ОСОБИСТІСНІ ПОКАЗНИКИ:** O1 – швидкість та рухливість нервових процесів; O2 – достатність фізичних зусиль; O3 – швидкість та якість пам'яті; O4 – якість уваги; O5 – швидкість розумової працездатності; O6 – стресостійкість; O7 – розвиненість зорово-моторної реакції; O8 – розвиненість органів чуття (зір, нюх, здатності визначати на дотик); O9 – емоційна витримка; O10 – самокритичність.

**II. ПРОФЕСІЙНІ ПОКАЗНИКИ:** P1 – відповідальність; P2 – здатність до освоєння та використання нових прийомів та методів роботи; P3 – володіння кількома суміжними робітничими професіями; P4 – професійна компетентність; P5 – уміння доводити справу до кінця; P6 – уміння індивідуально приймати обґрунтовані рішення; P7 – уміння швидко та правильно реагувати на ситуації, які виникають; P8 – уміння працювати із сучасними комп'ютерними програмами; P9 – здатність виконувати роботи, які потребують аналітичної оцінки; P10 – цілеспрямованість; P11 – винахідницька і раціоналізаторська діяльність; P12 – точність виконання всіх доручень.

**III. ДІЛОВІ ПОКАЗНИКИ:** D1 – креативність; D2 – комунікабельність; D3 – надійність; D4 – самостійність; D5 – уміння ефективно працювати в колективі; D6 – принциповість; D7 – моральна стійкість; D8 – уміння планувати свою роботу; D9 – активність у роботі; D10 – дисциплінованість; D11 – терпимість; D12 – чесність; D13 – рішучість; D14 – енергійність; D15 – здатність до чіткої організації своєї роботи; D16 – старанність.

**IV. РЕЗУЛЬТАТИВНІ ПОКАЗНИКИ:** R1 – здатність до забезпечення необхідної якості праці; R2 – здатність до роботи в умовах напружених норм праці; R3 – здатність до роботи з необхідною інтенсивністю праці; R4 – здатність до роботи в умовах монотонної праці; R5 – здатність до виконання роботи, непередбачуваної виробничим завданням; R6 – здатність до дотримання необхідного темпу (швидкості) роботи; R7 – здатність до забезпечення належної ритмічності праці; R8 – здатність до виконання науково обґрунтованої норми праці; R9 – здатність до виконання роботи у зазначений термін; R10 – здатність до виконання дорученого виробничого завдання.

У результаті проведення експертного дослідження на машинобудівних підприємствах було визначено 48 показників трудової поведінки працівника, які оцінено експертами та проведено нормальне ранжування отриманих експертних оцінок. Унаслідок переформатування отримано достовірну зведену матрицю рангів експертних

характеристик трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві (табл. 1).

Під час оброблення результатів експертних оцінок щодо відносної важливості характеристик трудової поведінки визначено низку статистичних показників, на основі яких оцінюється кожний ранг. Сума рангів за кожним показником визначається за формулою:

$$R_i = \sum_{j=1}^N r_{ij}, \quad (1)$$

де  $r_{ij}$  – ранг  $i$ -го критерію, визначений  $j$ -тим експертом;  $N$  – кількість експертів.

Середня сума рангів ( $T$ ) відповідно дорівнює:

$$T = \frac{R_{ij}}{n}, \quad (2)$$

де  $n$  – кількість оцінюваних характеристик трудової поведінки (48).

$$T = \frac{8232}{48} = 171,5.$$

Відхилення суми рангів кожного параметру ( $R_i$ ) від середньої суми рангів ( $T$ ) знаходимо як:

$$\Delta_i = R_i - T. \quad (3)$$

Таблиця 1

**Достовірна зведена матриця рангів експертних характеристик трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві**

Код	МП1	МП2	МП3	МП4	МП5	МП6	МП7
О1	30,5	45	43,5	37	31,5	45,5	33
О2	5,5	18,5	15	19,5	17,5	26,5	42,5
О3	16	34,5	38,5	12,5	36,5	16,5	26
О4	35	29,5	45	19,5	25	36,5	21
О5	11	4,5	8,5	12,5	17,5	11	14
О6	19	41,5	38,5	28	25	36,5	42,5
О7	33	37	24	28	36,5	36,5	46
О8	18	39,5	41,5	37	36,5	32,5	48
О9	30,5	39,5	33	12,5	3,5	32,5	38
О10	13	37	15	12,5	10	26,5	14
П1	48	47,5	48	48	40	45,5	46
П2	46	21,5	24	12,5	17,5	26,5	5
П3	45	32,5	33	43	43	26,5	26
П4	40	29,5	38,5	37	40	39,5	14
П5	37	21,5	8,5	37	46	16,5	38
П6	38	26	24	46	17,5	32,5	26
П7	21	29,5	24	37	25	16,5	14
П8	5,5	16,5	33	19,5	10	11	21
П9	26,5	21,5	15	28	3,5	11	14
П10	10	7,5	24	28	10	7,5	14
П11	7	12,5	15	19,5	3,5	26,5	21
П12	35	26	8,5	46	31,5	39,5	33
Д1	30,5	18,5	38,5	7	17,5	21	14
Д2	40	26	33	28	10	26,5	5
Д3	30,5	2,5	8,5	12,5	3,5	21	5
Д4	43	47,5	43,5	43	46	41,5	33
Д5	23,5	12,5	24	43	43	11	5
Д6	44	29,5	41,5	28	48	41,5	38
Д7	13	21,5	33	2,5	40	3,5	5
Д8	2,5	12,5	3,5	7	17,5	3,5	5
Д9	8	7,5	8,5	2,5	10	3,5	14
Д10	23,5	7,5	3,5	37	25	16,5	38
Д11	2,5	1	8,5	2,5	10	3,5	29,5
Д12	1	2,5	3,5	7	3,5	32,5	5
Д13	13	43	24	19,5	25	16,5	46
Д14	9	12,5	15	28	17,5	26,5	29,5
Д15	21	37	24	19,5	25	43,5	38
Д16	21	4,5	15	7	10	3,5	5
Р1	26,5	12,5	24	19,5	3,5	16,5	26
Р2	16	12,5	15	37	31,5	11	14
Р3	16	34,5	24	19,5	31,5	43,5	21
Р4	26,5	45	24	28	31,5	26,5	33
Р5	40	24	33	37	36,5	21	21
Р6	26,5	16,5	1	7	17,5	3,5	5
Р7	4	7,5	3,5	2,5	31,5	7,5	26
Р8	35	45	46,5	37	46	48	42,5
Р9	47	41,5	46,5	46	43	47	42,5
Р10	42	32,5	33	28	25	36,5	33

Як підсумок обчислюємо квадрат відхилень за кожним параметром ( $\Delta_i^2$ ) та загальну суму квадратів відхилень:

$$S = \sum_{i=1}^n \Delta_i^2. \quad (4)$$

Визначення середньої суми рангів та квадратів відхилень суми рангів від середньої суми для кожного підприємства представлено в табл. 2.

Перевірка правильності побудови матриці здійснюється на основі вираження контрольної суми:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+48) \cdot 48}{2} = 1176$$

Сума по всіх стовпцях матриці (за даними експертних оцінок машинобудівних підприємств) рівна між собою і дорівнює розрахунковій контр-

Таблиця 2

**Вихідні дані для визначення середньої суми рангів та квадратів відхилень суми рангів від середньої суми для кожного підприємства**

Код	МП1	МП2	МП3	МП4	МП5	МП6	МП7	Сума рангів	Відхилення від суми рангів	Квадратне відхилення
O1	30,5	45	43,5	37	31,5	45,5	33	266	94,5	8930,25
O2	5,5	18,5	15	19,5	17,5	26,5	42,5	145	-26,5	702,25
O3	16	34,5	38,5	12,5	36,5	16,5	26	180,5	9	81
O4	35	29,5	45	19,5	25	36,5	21	211,5	40	1600
O5	11	4,5	8,5	12,5	17,5	11	14	79	-92,5	8556,25
O6	19	41,5	38,5	28	25	36,5	42,5	231	59,5	3540,25
O7	33	37	24	28	36,5	36,5	46	241	69,5	4830,25
O8	18	39,5	41,5	37	36,5	32,5	48	253	81,5	6642,25
O9	30,5	39,5	33	12,5	3,5	32,5	38	189,5	18	324
O10	13	37	15	12,5	10	26,5	14	128	-43,5	1892,25
П1	48	47,5	48	48	40	45,5	46	323	151,5	22952,25
П2	46	21,5	24	12,5	17,5	26,5	5	153	-18,5	342,25
П3	45	32,5	33	43	43	26,5	26	249	77,5	6006,25
П4	40	29,5	38,5	37	40	39,5	14	238,5	67	4489
П5	37	21,5	8,5	37	46	16,5	38	204,5	33	1089
П6	38	26	24	46	17,5	32,5	26	210	38,5	1482,25
П7	21	29,5	24	37	25	16,5	14	167	-4,5	20,25
П8	5,5	16,5	33	19,5	10	11	21	116,5	-55	3025
П9	26,5	21,5	15	28	3,5	11	14	119,5	-52	2704
П10	10	7,5	24	28	10	7,5	14	101	-70,5	4970,25
П11	7	12,5	15	19,5	3,5	26,5	21	105	-66,5	4422,25
П12	35	26	8,5	46	31,5	39,5	33	219,5	48	2304
Д1	30,5	18,5	38,5	7	17,5	21	14	147	-24,5	600,25
Д2	40	26	33	28	10	26,5	5	168,5	-3	9
Д3	30,5	2,5	8,5	12,5	3,5	21	5	83,5	-88	7744
Д4	43	47,5	43,5	43	46	41,5	33	297,5	126	15876
Д5	23,5	12,5	24	43	43	11	5	162	-9,5	90,25
Д6	44	29,5	41,5	28	48	41,5	38	270,5	99	9801
Д7	13	21,5	33	2,5	40	3,5	5	118,5	-53	2809
Д8	2,5	12,5	3,5	7	17,5	3,5	5	51,5	-120	14400
Д9	8	7,5	8,5	2,5	10	3,5	14	54	-117,5	13806,25
Д10	23,5	7,5	3,5	37	25	16,5	38	151	-20,5	420,25
Д11	2,5	1	8,5	2,5	10	3,5	29,5	57,5	-114	12996
Д12	1	2,5	3,5	7	3,5	32,5	5	55	-116,5	13572,25
Д13	13	43	24	19,5	25	16,5	46	187	15,5	240,25
Д14	9	12,5	15	28	17,5	26,5	29,5	138	-33,5	1122,25
Д15	21	37	24	19,5	25	43,5	38	208	36,5	1332,25
Д16	21	4,5	15	7	10	3,5	5	66	-105,5	11130,25
Р1	26,5	12,5	24	19,5	3,5	16,5	26	128,5	-43	1849
Р2	16	12,5	15	37	31,5	11	14	137	-34,5	1190,25
Р3	16	34,5	24	19,5	31,5	43,5	21	190	18,5	342,25
Р4	26,5	45	24	28	31,5	26,5	33	214,5	43	1849
Р5	40	24	33	37	36,5	21	21	212,5	41	1681
Р6	26,5	16,5	1	7	17,5	3,5	5	77	-94,5	8930,25
Р7	4	7,5	3,5	2,5	31,5	7,5	26	82,5	-89	7921
Р8	35	45	46,5	37	46	48	42,5	300	128,5	16512,25
Р9	47	41,5	46,5	46	43	47	42,5	313,5	142	20164
Р10	42	32,5	33	28	25	36,5	33	230	58,5	3422,25
Σ	1176	1176	1176	1176	1176	1176	1176	8232		260716

ольній сумі 1176, отже, матриця побудована вірно. Розподілені за експертними оцінками характеристики трудової поведінки працівника представлено в табл. 3. Чим нижчою є сума рангів, тим важливішим є характеристика трудової поведінки працівника на підприємстві.

Таблиця 3  
Розподіл показників трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві

Умовний код показника	Сума рангів	Умовний код показника	Сума рангів
Д8	51,5	Д2	168,5
Д9	54	О3	180,5
Д12	55	Д13	187
Д11	57,5	О9	189,5
Д16	66	Р3	190
Р6	77	П5	204,5
О5	79	Д15	208
Р7	82,5	П6	210
Д3	83,5	О4	211,5
П10	101	Р5	212,5
П11	105	Р4	214,5
П8	116,5	П12	219,5
Д7	118,5	Р10	230
П9	119,5	О6	231
О10	128	П4	238,5
Р1	128,5	О7	241
Р2	137	П3	249
Д14	138	О8	253
О2	145	О1	266
Д1	147	Д6	270,5
Д10	151	Д4	297,5
П2	153	Р8	300
Д5	162	Р9	313,5
П7	167	П1	323

За результатами діагностики трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві було визначено такі найбільш важливі показники оцінювання трудової поведінки працівника, як: Д8 «Вміння планувати свою роботу», Д9 «Активність у роботі», Д12 «Чесність», Д11 «Терпимість», Д16 «Старанність», Р6 «Здатність до дотримання необхідного темпу (швидкості) роботи», О5 «Швидкість розумової працездатності», Р7 «Розвиненість зорово-моторної реакції», Д3 «Надійність», П10 «Цілеспрямованість», П11 «Винахідницька і раціоналізаторська діяльність».

Найменш важливими для оцінювання трудової поведінки працівника, на думку експертів, виступають такі показники, як: О1 «Швидкість та рухливість нервових процесів», Д6 «Принциповість», Д4 «Самостійність», Р8 «Здатність до виконання науково обґрунтованої норми праці», Р9 «Здатність до виконання роботи у зазначений термін» та П1 «Відповідальність».

**Висновки.** Слід зазначити, що діагностику трудової поведінки працівників на машинобудівному підприємстві необхідно проводити постійно, тому що в сучасному машинобудівному виробництві безперервно змінюються вимоги до основних характеристик трудової діяльності персоналу. Саме тому виникає необхідність формування системи моніторингу трудової поведінки та на її основі здійснювати прогнозування основних економічних показників виробничо-господарської діяльності машинобудівного підприємства.

Перспективою подальших досліджень є визначення показників вагомості кожної окремої характеристики в загальній сукупності всіх показників трудової поведінки працівника та створення ефективної системи діагностики трудової поведінки на машинобудівному підприємстві з урахуванням визначених показників трудової поведінки працівника.

#### Список використаних джерел:

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева ; 5-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
2. Ньюстром Дж.В. Организационное поведение / Дж.В. Ньюстром, К. Дэвис ; пер. с англ. / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с.
3. Грабовецкий Б.Е. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання : [монографія] / Б.Е. Грабовецкий. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 171 с.

**Базалийская Н. П.**

Хмельницький національний університет

#### ДИАГНОСТИКА ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

##### Резюме

В статье определены необходимость и целесообразность проведения диагностики трудового поведения работника в системе управления персоналом машиностроительного предприятия. Предложена разработка методических рекомендаций по экспертной оценке показателей трудового поведения работника на машиностроительном предприятии. Представлены преимущества применения методов экспертных оценок при исследовании показателей трудового поведения работника. Проведено экспертное оценивание показателей трудового поведения работника на предприятии. Осуществлено ранжирование экспертных оценок показателей трудового поведения работника.

**Ключевые слова:** трудовое поведение, диагностика, трудовая деятельность, показатели трудового поведения, экспертные оценки, работник, управления персоналом машиностроительного предприятия.

Bazaliyska N. P.

Khmelnitsky National University

DIAGNOSIS OF LABOUR BEHAVIOR EMPLOYEE  
IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF MACHINE – BUILDING ENTERPRISE**Summary**

In the article the necessity and expediency of carrying out diagnosis labor employee behavior in the management of personnel machine building enterprise are identified. The development of guidelines on expert evaluation indicators of labour behavior employee at an engineering company are proposed in the article. The feasibility and advantages of the application of expert estimates at research of indicators of labour behavior of the employee are determined. The expert evaluation of indicators of labour behavior of the employee in the enterprise are conducted.

**Key words:** labour behavior, diagnosis, work, indicators of labor behavior, expert assessments, employee, staff management machine building of enterprise.

УДК 33.330.366

Грабчук І. Ф.

Бугайчук В. В.

Бродський Ю. Б.

Житомирський національний агроекологічний університет

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРМОВИРОБНИЦТВА  
В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ

У статті розглянуто теоретичні та практичні засади підвищення ефективності кормовиробництва за рахунок інноваційного складника. Вдосконалено трактування поняття «ефективність кормо виробництва» з урахуванням цілей її формування в умовах розвитку науково-технічного прогресу. Обґрунтовано необхідність застосування методу DEA (аналіз оболонки даних) для визначення ефективності кормовиробництва.

**Ключові слова:** ефективність, кормовиробництво, метод DEA (аналіз оболонки даних), інновації, аграрні підприємства.

**Постановка проблеми.** Вихід аграрного сектора з глибокої системної кризи та активна його участь у СОТ неможливі без ефективного використання ресурсного потенціалу, переходу сільськогосподарського виробництва на зрівноважений шлях розвитку. У розв'язанні цих проблем важливу роль відведено галузі кормовиробництва, яка є основою розвитку тваринництва. Під час формування собівартості продукції тваринництва вартість спожитих кормів порівняно з іншими статтями витрат посідає провідне місце, тому найбільшою мірою зумовлює рівень конкурентоспроможності всіх видів продуктів тваринного походження.

За рівнем розвитку вітчизняне кормовиробництво відстає від країн – членів світового господарського співтовариства внаслідок екстенсивного, надто ресурсо- і природозатратного та екологонебезпечного господарювання. Це суттєво впливає на процес виробництва якісної сировини та продуктів харчування й формування продовольчої безпеки держави і зумовлює необхідність цілеспрямованого та швидкого переходу кормовиробництва до прогресивного інноваційно-інвестиційного типу розвитку. За таких умов виникає необхідність окреслення методологічних засад ефективності функціонування кормовиробництва на інноваційній основі, вирішення питань щодо оптимального використання потенціалу галузі та виробництва високоякісних кормів на регіональному і локальному рівнях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням пошуку економічних, екологічних та організаційно-технологічних резервів підвищення ефективності виробництва і використання кормів

в Україні присвячені роботи П. Березівського, І. Бондарчука, В. В'юна, В. Гришка, В. Долинського, О. Єрмакова, М. Карамана, П. Кропа, М. Куліша, Л. Мармуль, Л. Павловської, В. Перегуди, А. Побережної, Д. Приходька, В. Славова, Я. Сибаль, І. Топіхи, О. Ходаківської, Г. Черевка та низки інших економістів-аграрників. Незважаючи на значний інтерес науковців та практиків до вирішення проблем розвитку кормовиробництва, поки що відсутній системний підхід до підвищення ефективності галузі на інноваційній основі, що й зумовило необхідність проведення окремого дослідження.

**Мета статті** полягає в обґрунтуванні методологічних основ ефективності кормовиробництва на інноваційній основі. Об'єктом дослідження є процес формування ефективності кормовиробництва в умовах інноваційних викликів. Предмет дослідження – сукупність теоретичних та практичних проблем формування ефективності кормовиробництва під час використання інновацій.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У наукових літературних джерелах існує декілька підходів до визначення поняття «ефективність кормо виробництва». Деякі вчені вважають, що для визначення ефективності кормовиробництва слід порівнювати досягнутий ефект у галузі кормовиробництва з витратами, що забезпечили його отримання. У кормовиробництві ефект виявляється під час застосування мінеральних добрив, прогресивних технологій, високоврожайних сортів кормових культур, які справляють на кількісний і якісний вихід кормів з 1 га. Однак таке формування є однобічним і не враховує інтереси