

При посиленні диференціації доходів населення доцільно використовувати для прогнозування попиту багатofакторну регресійну модель. На практиці використовують моделі таких видів:

$$\text{лінійні} \quad y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_kx_k$$

$$\text{ступеневі} \quad y = e^{a_0}x_1^{a_1}x_2^{a_2}\dots x_k^{a_k};$$

$$\text{лінійно-логарифмічні} \quad \ln y = a_0 + a_1\ln x_1 + a_2\ln x_2 + \dots + a_k\ln x_k.$$

Очікуваний попит на молочну і м'ясну продукцію визначається шляхом підставлення в рівняння регресії прогнозних значень факторів. Вивчення попиту методом багатofакторного прогнозування базується на даних про реалізований попит (продаж окремих видів м'ясної і молочної продукції) і факторах, які його формують (доходи, ціни, склад населення та ін.) за кожний аналітичний рік в цілому по країні або в територіальному аспекті.

Для оцінки перспектив насичення продовольчого ринку за рахунок вітчизняних товаровиробників необхідно визначити можливе виробництво м'ясної і молочної продукції і порівняти їх з потребою, використовуючи балансові моделі.

Висновки. Розвинуто методологію дослідження розвитку продуктових підкомплексів, що дає змогу здійснити комплексну оцінку за видами ефективності виробництва на всіх рівнях функціонування господарських структур регіонального підкомплексу в цілому. Її застосування дає можливість здійснити економічну оцінку попередньої діяльності суб'єктів підкомплексу та пошук резервів підвищення ефективності господарювання на перспективу.

Обґрунтовано методологічні основи та специфічні особливості формування і прогнозування продовольчого ринку, зокрема ринку м'ясо-молочної продукції.

Список використаних джерел

1. Хорунжий М.Й. Організація агропромислового комплексу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2001. – 382 с.
2. Державна цільова програма розвитку українського села на період до 2015 року <http://www.minagro.gov.ua/page/?3800>
3. Статистичний щорічник України за 2009 рік / За ред. О.Г. Осауленко. Державний комітет статистики України. – 2010. – 572 с.
4. Дозорова Т.А. Развитие регионального АПК: вопросы теории и практики. – М., 2004. – 376 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Процесс обращения капитала. Соч. 2-е изд; Т. 24. – С. 147 -171.

Аннотація. Обоснованы теоретико-методологические и методические основы формирования, развития и эффективного функционирования одного из важных подразделений национальной экономики – продуктового подкомплекса, в частности мясо-молочного, в условиях рынка

Ключевые слова: методология, методика, рынок, конъюнктура, спрос, предложение, прогноз, продуктовый подкомплекс.

Abstract. In the article the theoretical, methodological and methodical basis of the formation, development and effective functioning of an important sub-national economy – the product subcomplex, particularly meat, in a market

Key words: methodology, methods, market conditions, supply, demand, weather, food sub.

УДК 631.158:331.101.262

А.Д. Чикуркова, кандидат економічних наук, доцент ПДАТУ

ПРОГНОЗУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Розглядаються питання сутності і основних складових прогнозування як інструменту стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання. Висвітлюються результати проведеного прогнозування продуктивності і оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств України.

Ключові слова: прогноз, стратегічне управління, персонал, продуктивність праці, оплата праці.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Формування соціально орієнтованої економіки в Україні передбачає реалізацію в суспільстві стратегій, що забезпечують розвиток, безпеку і свободу людини. Можливість реалізації вказаних стратегій обумовлена забезпеченістю людським ресурсами, ефективним їх управлінням і соціально-правовою захищеністю. Серед основних соціально-економічних проблем села вагоме місце займає використання персоналу аграрних підприємств і розробка ефективних механізмів його управління.

Персонал нині стає стратегічним і одним із найважливіших аспектів виживання аграрних підприємств у нестабільних умовах розвитку ринкових відносин. Саме персонал є запорукою конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності виробництва суб'єктів господарювання. З цієї точки зору персонал підприємств можна розглядати як джерело невикористаних резервів і як одну з можливостей налагодити раціональніше планування та прийняття рішень щодо реалізації довгострокової стратегії і стратегічних цілей підприємства. Потреба в удосконаленні підходів щодо економічно обґрунтованого управління персоналом зумовлена несприятливою демографічною ситуацією, погіршенням мотивації праці, низькокваліфікованим управлінням персоналом, відсутністю збалансованості між наявною робочою силою і робочими місцями, значним вивільненням працівників із аграрного сектору економіки. Всі це свідчить про те, що головний фактор ефективності економіки — праця, опинилася серед другорядних чинників економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблемам управління персоналом на аграрних підприємствах присвячено праці багатьох вітчизняних вчених-економістів: В. Андрійчука, В. Белошапка, Д. Богині, В. Василенко, В. Вітвіцького, М. Виноградського, О. Грішньої, С. Гудзинського, В. Дієсперова, Г. Дмитренко, Д. Доманчука, А. Колода, В. Колпакова, Ю. Краснова, Г. Купалової, О. Крушельницької, Е. Лібанової, І. Лотоцького, С. Лучик, П. Макаренко, М. Маліка, Л. Мармуль, І. Маслової, В. Нелепа, М. Немцова, В. Петюх, П. Саблука, В. Храмова, Г. Щекина, З. Шершньової, О.Шкільова, О. Шпикуляка, В. Юрчишина, К. Якуби та ін.

Разом з тим значна частина проблемних питань цієї складної та багатогранної теми потребує більш докладного вивчення. Ринкові перетворення в Україні викликали об'єктивну необхідність подальшого розвитку теоретичних і методико-прикладних засад утворення і функціонування дієвих систем стратегічного управління персоналом із урахуванням особливостей розвитку аграрного виробництва, стану та динаміки вітчизняного ринку праці. Актуальність проблеми, її теоретична і практична значущість обумовили вибір теми наукової статті.

Завдання і цілі статті. Метою наукової статті є визначення теоретичних і практичних засад застосування прогнозування у системі стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки. Відповідно до поставленої мети було розв'язано наступні завдання: обґрунтувати теоретико-методологічні підходи до прогнозування стратегічних показників використання персоналу; здійснити прогнозування продуктивності і оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств України.

Матеріали і методика дослідження. Методологічною і теоретичною основою досліджень є наукові положення фундаментальних і прикладних досліджень в галузі економічної теорії, управління підприємствами, аграрної економіки, стратегічного управління, планування та прогнозування, теорії систем, управління персоналом, стратегічного менеджменту, праці вітчизняних і зарубіжних учених різних галузей економічної науки, в яких наведені фундаментальні теорії управління персоналом. Інформаційною базою дослідження є результати наукового пошуку автора в процесі вирішення проблеми, законодавчо-нормативні акти України, які регулюють процеси управління персоналом, матеріали державних статистичних органів і публікації у періодичних виданнях, офіційна інформація органів влади, дані Міністерства аграрної політики і продовольства України, Державного комітету статистики України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Можна відзначити, що протягом 2005-2009 рр. спостерігалася стійка тенденція скорочення середньооблікової кількості штатних працівників сільського господарства, а саме вона скоротилася на 414 тис. осіб або в 1,7 раза, тобто за досліджуваний період темп зниження середньооблікової кількості штатних працівників сільського господарства становив 39,9%. Найвищий темп зниження спостерігався у Житомирській, Івано-Франківській, Рівненській, Закарпатській, Хмельницькій і Чернівецькій областях – відповідно 58,1; 54,5; 59,3; 58,6 і 61,5%.

Як бачимо з даних табл. 1, кількість найманих працівників підприємств, установ і організацій України за період 2005-2009 рр. зменшилася на 735 тис. чол. або на 6,5%. Поряд з цим чисельність зайнятих працівників у сільському господарстві, мисливстві і лісовому господарстві 2009 р. зменшилась в порівнянні з 2005 р. на 438 тис. чол. або на 38,5%. Частка працівників сільського господарства, мисливства і лісового господарства в загальній чисельності найманих працівників підприємств, установ і організацій України знизилася з 10,0 до 6,6%.

Таблиця 1

Динаміка кількості найманих працівників, зайнятих в сільському господарстві, мисливстві і лісовому господарстві

Роки	Кількість найманих працівників підприємств, установ і організацій України, тис. осіб	Зайнято в сільському господарстві, мисливстві і лісовому господарстві, тис. осіб	У % до найманих працівників підприємств, установ і організацій України
2005 р.	11388	1137	10,0
2006 р.	11433	1005	8,8
2007 р.	11413	868	7,6
2008 р.	11389	783	6,9
2009 р.	10653	699	6,6
2009 р. у % до 2005 р.	93,5	61,5	-3,4*

*відхилення 2009 р. від 2005 р., п.п.

Джерело: [1, с. 191; 2, с. 190]

Прогнозування – це складова частина планування персоналу на підприємстві. Його зміст полягає у тому, щоб забезпечити людей робочими місцями у потрібний час і в необхідній кількості, у відповідності з їхніми здібностями, нахилами і вимогами виробництва [3, с. 173].

Планування персоналу охоплює шість послідовних етапів:

1. Інформаційний – збір та обробка необхідної інформації про діючий персонал і його розвиток у перспективі.
2. Розробка проектів стратегічного плану – аналіз кадрових ситуацій і перспектив їх розвитку; розробка альтернативних варіантів проектів кадрового плану.
3. Прийняття рішень – затвердження одного із варіантів плану як обов'язкового орієнтиру для діяльності кадрової служби.
4. Визначення необхідних витрат: проводяться розрахунки витрат на утримання персоналу.
5. Контроль стратегічних планових заходів – здійснення контролю та виконання кадрових рішень на основі планових і поточних даних організації.
6. Обґрунтування змін у стратегічному плануванні персоналу: за результатами планування виявляються нові стратегічні орієнтири в управлінні діяльністю підприємством і відповідно коригуються цілі планування персоналу на наступний період.

Основними методами планування та прогнозування потреби у персоналі є такі:

- балансовий метод, який передбачає досягнення динамічної рівноваги між різними категоріями персоналу та їх розподілу у відповідності з потребами виробництва;
- метод системного аналізу, що враховує соціально-економічні та демографічні особливості і застосовується при плануванні на перспективу;
- метод експертного аналізу, тобто через судження експертів;
- метод порівнювального аналізу динаміки соціальних процесів в колективі, наприклад, звільнення за роками, періодами, окремими групами працюючих;
- економіко-математичні методи з метою оптимізації розвитку та функціонування підприємства.

Планова чисельність персоналу визначається, виходячи з бізнес-плану розвитку підприємства, а також у відповідності з діючими галузевими методиками і нормативами розрахунку з огляду на специфіку підприємства. Також необхідно виявити нові професії, які виникнуть у зв'язку з впровадженням нової техніки і технології. Для визначення відповідності між фактичною чисельністю працівників за кожною категорією і плановою необхідно визначити абсолютні й відносні надлишки або недостачу працівників. Абсолютні величини надлишку або недостачі дорівнюють різниці між фактичною і плановою чисельністю [4, с. 125].

Неоднаковий ступінь невизначеності використаної інформації про майбутнє визначає застосування різноманітних способів прогнозування. Методи простої екстраполяції динамічних рядів і методи, що використовують рівняння часового тренда, базуються на припущенні зберігання тенденцій, що склалися в „передісторії” (ретроспектива) і в прогнозованому періоді. Якби середні коефіцієнти росту і параметри рівняння тренда залишилися незмінними для різних відрізків часу, взятих з одного і того ж періоду, то названі методи прогнозування в зв'язку з нескладністю їх використання були б бездоганні.

Однак, як показує досвід, залежно від величини ретроспективного періоду, значення параметрів рівняння визначаються кількістю періодів „передісторії”. Для багатьох економічних процесів характерні як стабільні, так і стрибкоподібні зміни, що істотним чином відбивається на величині параметрів рівняння, розрахованих для різних періодів, а звідси впливає, що і на результати прогнозу. Крім того, при використанні в прогнозуванні рівняння тренда всі рівні ряду однаковою мірою впливають на параметри рівняння і, таким чином, однаковою мірою визначають і рівень прогнозованих показників.

Вказані недоліки привели до необхідності удосконалення методів прогнозування, що базуються на використанні одного часового ряду, в результаті чого були розроблені так звані адаптивні методи прогнозування, сутність яких полягає в тому, що здійснюється постійна адаптація результатів прогнозів до нової інформації, тобто прогнози стають більш чутливі до нових даних. Це, природно, значною мірою збільшує точність прогнозів.

Одночасно адаптивні методи прогнозування передбачають різну цінність рівнів динамічного ряду, що є основою для побудови прогнозу. По мірі віддалення від кінця динамічного ряду рівні ряду динаміки чинять все менший вплив на результати прогнозу. Звідси, результати прогнозу головним чином залежать від рівнів ряду, які ближче всього знаходяться до початку прогнозного періоду, тобто більш пізні і віддалені у часі спостереження [5, с. 65].

Одним з методів адаптивного прогнозування виступає метод середньої ковзаючої.

Основна мета прогнозу — отримання науково обґрунтованих варіантів тенденцій розвитку підприємства у майбутньому, основних показників ефективності діяльності, використання його ресурсного потенціалу для прийняття управлінських рішень. У зв'язку з тим, що існуюча у нас база для розробки прогнозу є достатньою для здійснення прогнозів, найефективніше у даному випадку буде використання методу середньої ковзаючої. Використання даного методу дозволяє при мінімальних витратах часу для розрахунків отримати прогнозні дані щодо основних трудових показників аграрних підприємств у найближчому майбутньому.

Для ефективного прогнозу за умови будь-якого підходу необхідна база даних не менша за 5 попередніх років роботи аграрних підприємств. Емпіричним шляхом встановлено, що при базі даних за останні 5 років роботи підприємства похибка прогнозу становитиме 10%. За таких умов прогноз допустимий на коротко- і середньострокову перспективу.

Основними показниками, які найбільш цікавлять керівництво с.-г. підприємств при стратегічному плануванні і обґрунтуванні перспектив розвитку персоналу, є отримання прогнозованого рівня продуктивності і витрат на оплату праці. Коефіцієнт приросту цих показників ми розрахуємо на основі середньої ковзаючої темпів їх росту за період 2005-2009 рр. (табл. 1).

Таблиця 1

**Середньостроковий прогноз продуктивності і оплати праці персоналу
с.-г. підприємств України***

Показники	Темп росту	Темп росту	Темп росту	Темп росту	Середня ковзаюча для кожного
	2006 р. до 2005 р., %	2007 р. до 2006 р., %	2008 р. до 2007 р., %	2009 р. до 2008 р., %	
Продуктивність праці	109,5	95,8	135,1	95,6	109,0
Середньомісячна заробітна плата	126,5	132,5	146,8	112,1	129,4
Середній показник по підприємствах					119,2
Коефіцієнт приросту					1,192
Прогнозні значення					
Показники	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Продуктивність праці, грн.	62666,3	62666,3	74698,2	89040,2	106135,9
Середньомісячна заробітна плата, грн.	1713,6	2042,6	2434,8	2902,3	3459,5

Джерело: [6, с. 214; 7, с. 208] і власні розрахунки автора

Нами було враховано, що протягом досліджуваного періоду спостерігалось значне вивільнення персоналу, яке вплинуло на ріст продуктивності праці. Однак, на нашу думку, реальний приріст продуктивності праці необхідно розрахувати, виходячи з фактичного росту обсягу виробництва валової продукції сільського господарства при умові незмінної чисельності персоналу.

Як показали розрахунки, середня ковзаюча цих показників по с.-г. підприємствах в цілому за досліджуваний період становила 119,1%. Отже, 2015 року продуктивність праці становитиме 68292,3 грн., що вище показника 2010 р. на 4841,1 грн., а розмір середньомісячної заробітної плати згідно прогнозних розрахунків становитиме 1326,5 грн., що на 101,2 грн. більше показника 2010 р. [8, с. 305].

Висновки і перспективи подальших досліджень. При розробці цільових програм розвитку персоналу аграрних підприємств слід враховувати основні положення сучасної кадрової політики; особливості демографічної ситуації, пов'язані з балансом трудових ресурсів, а також процесами вивільнення і перерозподілу робочої сили; вагомими тенденціями науково-технічного прогресу на виробництві; вимоги до удосконалення планування і організації управління; накопичений досвід реалізації основних напрямків удосконалення роботи з персоналом підприємств у попередніх періодах. Розробка таких програм передбачає створення умов для забезпечення виробничих підрозділів кваліфікованою робочою силою; постійного росту продуктивності праці за рахунок реалізації заходів програми, зниження рівня плинності персоналу і втрат робочого часу, а також покращення професійно-кваліфікаційної структури персоналу у відповідності до вимог розвитку аграрного виробництва.

Список використаних джерел

1. Україна у цифрах 2008: [стат. збірник]. – К.: Держкомстат України, 2009. – 258 с.
2. Україна у цифрах 2009: [стат. збірник]. – К.: Держкомстат України, 2010. – 258 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: [учеб.] / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2005. – 638 с.
4. Нелеп В. М. Планування на аграрному підприємстві: [підруч.] / В. М. Нелеп. – К. : КНЕУ, 2006. – 280 с.
5. Грабовецький Б. Є. Економічне прогнозування і планування: [навч. посіб.] / Б. Є. Грабовецький. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 188 с.
6. Праця України 2005: [за ред. Н. В. Григорович]. – К. : Держкомстат України, 2006. – 352 с.
7. Праця України 2009: [за ред. Н. В. Григорович]. – К. : Держкомстат України, 2010. – 344 с.
8. Чикуркова А. Д. Стратегія управління персоналом в аграрному секторі економіки: монографія / А. Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський: видавець ПП Зволейко Д.Г., 2010. – 428 с.

Аннотація. Рассматриваются вопросы сущности и основных составляющих прогнозирования как инструмента стратегического управления персоналом субъектов хозяйствования. Освещаются результаты проведенного прогнозирования производительности и оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий Украины.

Ключевые слова: прогнозирование, стратегическое управление, персонал, производительность труда, оплата труда.

Abstract. The questions of essence and the main components of the forecasting tool of strategic human resource management entities. Also, the results of the forecasting performance and remuneration of employees of agricultural enterprises in Ukraine.

Keywords: forecasting, strategic management, personnel, labor productivity, wages.