

СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ПРОЦЕСУ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

© 2014 БУДНІК М. М., ПОНОМАРЕНКО І. С.

УДК 658.3:005.95/96

Буднік М. М., Пономаренко І. С. Створення ефективного процесу відбору персоналу

Стаття присвячена проблемі створення ефективного процесу відбору персоналу на підприємстві. У ході проведеного аналізу було розкрито методологію процесу відбору персоналу з урахуванням різних методів і формалізовано його до структурно-логічної схеми. Важливішим аспектом побудови цього процесу є правильність обрання методів відбору персоналу, що покладено до його основи. Для забезпечення правильності вибору заданих методів було розроблено таблицю характеристик існуючих методів відбору працівників, що дозволяє наглядно оцінити специфічні характеристики кожного методу та обрати саме той, що відповідає конкретній ситуації. У результаті дослідження було виокремлено фактори, що спричиняють вплив на ефективність процесу відбору персоналу, і згруповано їх залежно від їх дії. Створено схему ефективного процесу відбору персоналу в організації, яка відбиває взаємозалежність та спрямованість дії впливових чинників. Надано рекомендації щодо правильності вибору методів задля створення ефективного процесу відбору персоналу на підприємстві. Подальші дослідження в заданому напрямку дозволять створити універсальну модель відбору персоналу, яка буде ефективною для обрання кандидатів на будь-яку посаду.

Ключові слова: відбір персоналу, методи відбору, ефективний процес.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

Буднік Марина Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра менеджменту, Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету (пров. Отакара Яроша, 8, Харків, 61045, Україна)

E-mail: utca@ua.fm

Пonomarenko Ірина Сергіївна – магістрант, Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету (пров. Отакара Яроша, 8, Харків, 61045, Україна)

E-mail: iren2908@gmail.com

УДК 658.3:005.95/96

UDC 658.3:005.95/96

Будник М. М., Пономаренко И. С. Создание эффективного процесса отбора персонала

Статья посвящена проблеме создания эффективного процесса отбора персонала на предприятии. В ходе проведенного анализа была раскрыта методология процесса отбора персонала с учетом различных методов. Процесс отбора персонала формализован в виде структурно-логической схемы. Важным аспектом построения этого процесса является правильность выбора методов отбора персонала, которые положены в его основу. Для обеспечения правильности выбора упомянутых методов была разработана таблица характеристик существующих методов отбора персонала, которая позволяет наглядно оценить специфические характеристики каждого метода и выбрать именно тот, который соответствует конкретной ситуации. В результате исследования были выделены факторы, влияющие на эффективность процесса отбора персонала, и сгруппированы в зависимости от их воздействия. Создана схема эффективного процесса отбора персонала в организации, которая отражает взаимозависимость и направленность действия влияющих факторов. Представлены рекомендации для обеспечения правильности выбора методов с целью создания эффективного процесса отбора персонала на предприятии. Дальнейшие исследования в данном направлении позволят создать универсальную модель отбора персонала, которая будет эффективна для выбора кандидатов на любую должность.

Ключевые слова: отбор персонала, методы отбора, эффективный процесс.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Библ.:** 9.

Будник Марина Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент, кафедра менеджмента, Харьковский торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета (пер. Отакара Яроша, 8, Харьков, 61045, Украина)

E-mail: utca@ua.fm

Пonomarenko Ирина Сергеевна – магистрант, Харьковский торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета (пер. Отакара Яроша, 8, Харьков, 61045, Украина)

E-mail: iren2908@gmail.com

Budnik M. M., Ponomarenko I. S. Creating an Efficient Process of Personnel Selection

The article is devoted to the problem of creating an efficient process of personnel selection at an enterprise. In the course of the analysis the article shows a methodology of the process of personnel selection with consideration of various methods. The process of personnel selection is formalised in the form of a structural and logic scheme. An important aspect of building this process is correctness of selection of personnel selection methods, which are put in its basis. In order to ensure correctness of selection of the said methods, the article develops a table of characteristics of existing personnel selection methods, which allows illustrative assessment of specific characteristics of each method and select that one, which corresponds with a specific situation. In the result of the study the article underlines factors that influence efficiency of the personnel selection process and are grouped on the basis of their influence. The article develops a scheme of efficient personnel selection process in an organisation, which reflects interdependence and orientation of action of influential factors. It provides recommendations for ensuring correctness of selection of methods with the aim of creation of an efficient personnel selection method at an enterprise. Further studies in this direction would allow creation of a universal model of personnel selection, which would be efficient for selecting candidates for any position.

Key words: personnel selection, selection methods, efficient process.

Pic.: 2. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 9.

Budnik Maryna M. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor, Department of Management, Kharkiv Institute of Trade and Economics of Kiyv National University of Trade and Economics (prov. Otakara Yarosha, 8, Kharkiv, 61045, Ukraine)

E-mail: ymca@ua.fm

Ponomarenko Iryna S. – Graduate Student, Kharkiv Institute of Trade and Economics of Kiyv National University of Trade and Economics (prov. Otakara Yarosha, 8, Kharkiv, 61045, Ukraine)

E-mail: iren2908@gmail.com

На сьогоднішній день науковці та спеціалісти-практики найчастіше виділяють персонал як найважливіший ресурс сучасного, розвинутого та конкурентоспроможного підприємства. Саме тому з'являються питання: «Як правильно та ефективно відібрати персонал? Які методи відбору для цього використати?». Вони є дуже важливими та правильна відповідь на них стає вирішальною для подальшого функціонування підприємства. Це обумовлено тим, що правильно відібраний персонал знижує плинність кадрів, підвищує ефективність діяльності підприємства, знижує рівень конфліктів і стресів, економить час і кошти на навчання та перекваліфікацію нових співробітників [7]. Саме для цього необхідно дослідити та проаналізувати існуючі методи відбору персоналу, визначити їх характеристики з метою створення ефективного процесу відбору персоналу.

Вивченню та практичному застосуванню ефективних методів відбору персоналу присвячені роботи багатьох зарубіжних та вітчизняних авторів. Свої роботи цій темі присвятили: Джейн Ломмел, дослідники Френк Бернірі і Неа Гада-Джейн, Вільям Паундстоун, Т. В. Шевченко, А. Денисова, А. Новіков, Т. Базаров, В. В. Красношапка, Н. В. Кузнецова, А. В. Нечаєва, А. В. Денисова, О. М. Следь, А. Я. Кибанов, Е. М. Уланова та багато інших. Всі вони зосереджувались на практичному та теоретичному застосуванні окремих методів відбору персоналу на підприємстві, але не приділяли достатньої уваги вибору методів відбору персоналу.

Метою даної статті є розгляд класифікації сучасних методів відбору персоналу, їх аналіз та надання рекомендацій щодо вибору методів задля створення ефективного процесу відбору персоналу на підприємстві.

Існують різні визначення поняття «відбір персоналу». Одним з визначень, яке найбільш повно розкриває сутність даного поняття, на нашу думку, є визначення сформульоване Красношапкою В. В., яка розглядає процес відбору персоналу на підприємстві як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, і в кінцевому підсумку вибір із сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що відповідають цілям організації [3].

Для здійснення процесу відбору персоналу використовуються спеціально розроблені методи. На сьогоднішній день у світі існує безліч методів відбору персоналу, але автори за основу беруть раніше обґрунтовану класифікацію Пономаренко І. С. [7].

Усі методи зазначені у класифікації є невід'ємною частиною сучасного багатоступінчастого процесу відбору персоналу на вакантні місця, який застосовується у всіх організаціях. Цей процес можна представити як складову частину процесу добору, відбору та найму персоналу у вигляді методології відбору в основі якої знаходяться класифіковані методи. Він зображений у вигляді схеми, представленої на рис. 1.

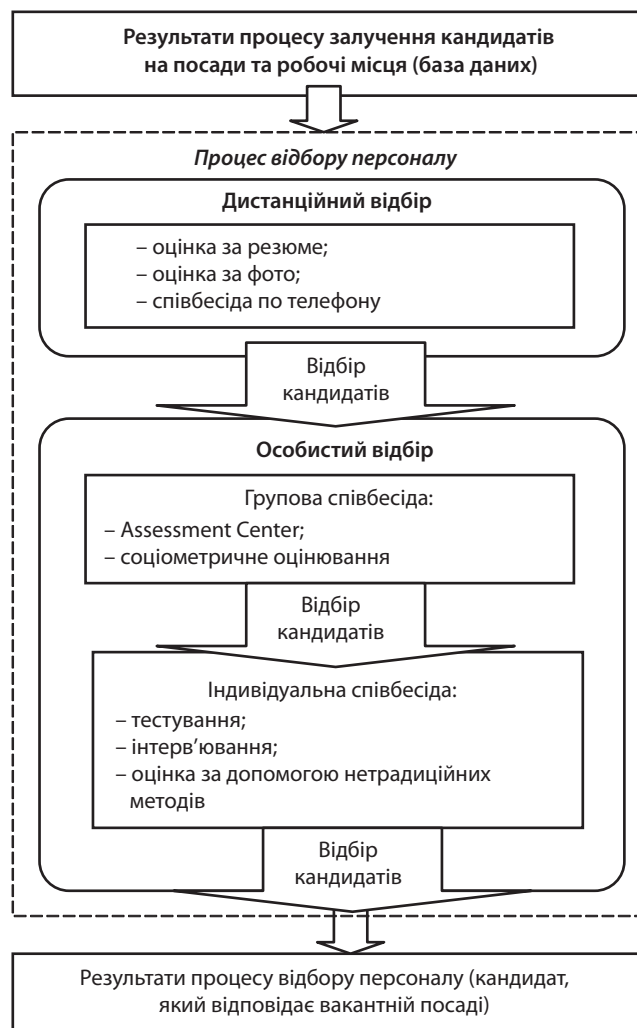


Рис. 1. Методологія відбору персоналу з урахуванням методів відбору

Це узагальнена схема, яка відображає логічний ланцюжок застосування класифікованих методів і сутність процесу відбору персоналу. У застосуванні усіх зазначених методів для відбору одного претендента немає необхідності, адже на вибір конкретного методу впливають різноманітні фактори.

Важливим фактором є визначення вимог до майбутнього працівника. На думку Кузнецової Н. В., критерії слід формувати так, щоб вони всебічно характеризували працівника: освіта, досвід, медичні характеристики та особисті характеристики. «Еталонні» рівні вимог за кожним критерієм


розраховуються виходячи з характеристик вже працюючих на підприємстві працівників, які добре виконують свої обов'язки. Залежно від визначених вимог до претендента на конкретну вакантну посаду необхідно підбирати метод відбору [4]. Нечаєва А. В. вважає, що спільними критеріями з добору кадрів є: освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі [6].

Для забезпечення правильності вибору методів відбору персоналу була розроблена таблиця характеристик кожного методу (табл. 1). Вона створена на основі аналізу характеристик, представлених в джерелах [1, 8].

Таблиця 1

Характеристики методів відбору персоналу

Назва методів	Характеристики методів										
	Кваліфікація персоналу			Трудомісткість	Складність проведення	Можливість комплексного вирішення усіх задач оцінювання	Об'єктивність результатів	Суб'єктивність результатів	Можливість отримання кількісних показників	Вартість використання методу	Можливість автоматизації процедури
	Некваліфікований персонал	З низьким кваліфікаційним рівнем	З високим кваліфікаційним рівнем								
Оцінка за фото				-	-		-	+		-	
Оцінка за резюме				-	-		-	+		-	
Співбесіда в телефонному режимі				-	-		-	+		-	
Ділові ігри				+	+		+	-		+	
Групові вправи				+	+		-	+		+	
Професійні завдання				+	+		+	-		+	
Соціометрична оцінка				+	-		-	+		+	
Тестування рівня інтелекту				-	-		+	-		-	
Проекційні тести				-	-		-	+		-	
Тестування на визначення особистості				-	-		+	-		-	
Тестування на творче мислення				-	-		+	-		+	
Тестування знань та навиків				-	-		+	-		-	
Біхевіористичне інтерв'ю				+	+		-	+		+	
Структуроване інтерв'ю				+	+		-	+		+	
Проективне інтерв'ю				+	+		-	+		+	
Стрес-інтерв'ю				+	+		-	+		+	
Провокаційне інтерв'ю				+	+		-	+		+	
Brainteaser-інтерв'ю				+	+		-	+		+	
Case-інтерв'ю				+	+		-	+		+	
Інтерв'ю-гра				+	+		-	+		+	
Фізіономіка				+	+		-	+		+	
Графологія				+	+		-	+		+	
Соціоніка				+	+		-	+		+	
Астрологія				+	+		+	-		+	

Умовні позначення: «+» – характеристика методу значна/висока/складна; «-» – характеристика методу незначна/невисока/проста;  – характеристика, притаманна методу.

Аналізуючи представлену табл. 1, варто зазначити, що існує необхідність використання комплексу різних методів при відборі. Це пов'язано з тим, що жоден із запропонованих методів окремо не дає вичерпної інформації, на підставі якої можна було б прийняти вірне рішення про прийом на роботу. Тільки якщо доповнювати результати, отримані за допомогою використання одного методу, інформацією, зібраною за допомогою інших методів, можна розраховувати на те, що відібрані працівники будуть максимально відповідати визначеним критеріям відбору і повністю влаштують організацію.

Вищепераховане можна доповнити думкою Кібанова А. Я. та Дуракової І. Б., що методи відбору повинні бути економічно обґрунтованими, юридично допустимими, етично вивірені та застосовуватися у відповідності зі статусом вакантної посади і в залежності від цілей відбору [2].

Також для вибору методу відбору персоналу використовуються такі оціночні стандарти як [5, 9]:

- ✦ валідність;
- ✦ надійність;
- ✦ практичність;
- ✦ сприйняття методу з боку кандидатів;
- ✦ об'єктивність;
- ✦ нормованість;
- ✦ порівнянність;
- ✦ доцільність;
- ✦ економічність;
- ✦ інтерпретованість.

Отже, щоб правильно обрати метод відбору персоналу необхідно упевнитися в тому що:

- ✦ за допомогою обраного методу можна виявити у кандидата якості та компетенції, які шукаються;
- ✦ метод дозволяє досягти найкращих результатів при прийнятті рішення про прийом на роботу;
- ✦ метод забезпечує точне вимірювання досліджуваної якості кандидата;
- ✦ метод дозволяє отримати надійні та стійкі результати з мінімальним впливом випадкових помилок;
- ✦ метод віддзеркалює здібності кандидата та дозволяє їх порівнювати зі здібностями іншого кандидата;
- ✦ метод потребує раціонально обґрунтованих затрат ресурсів на його використання;
- ✦ метод дозволяє комплексно оцінити максимальну кількість якостей з усіх обраних;
- ✦ отримані за допомогою використання методу результати відповідають цілям відбору персоналу;
- ✦ метод є етично виваженим і прийнятним для кандидатів.

Для узагальнення викладеного вище матеріалу була розроблена схема, яка демонструє створення ефективного процесу відбору персоналу в організації (рис. 2).

На схемі всебічно розглянуто: фактори, з яких складається ефективний процес відбору; фактори, які здійснюють вплив на формування процесу; фактори, які регулюють створення та проведення процесу. Також відображені їх зв'язки та напрями дії.

Отже, для того щоб створити в організації ефективний процес відбору персоналу необхідно:

- ✦ створювати зв'язок між процесом відбору та загальним контекстом програм, які реалізуються в системі управління персоналом, покликаних забезпечити досягнення цілей підприємства;

- ✦ враховувати фактори, які будуть впливати на працівника (організаційна культура, психологічний клімат в колективі, оточення);
- ✦ чітко формулювати та розробляти профіль вимог до майбутніх кандидатів;
- ✦ обрати найбільш ефективні методи відбору;
- ✦ дотримуватися відповідності обраного методу необхідній фаховій категорії майбутнього кандидата;
- ✦ враховувати рівень витрат на застосування обраного методу;
- ✦ забезпечити достатній організаційно-правовий, освітній, професійно-кваліфікаційний, культурний, соціально-психологічний рівень працівників відділу кадрів;
- ✦ враховувати вимоги трудового законодавства і забезпечити справедливий підхід до всіх претендентів на посаду;
- ✦ розрахувати важливість для організації та відсоток прибутку від виконуваної роботи на вакантній посаді.

ВИСНОВКИ

Процес відбору персоналу направлений на визначення кандидата, який буде максимально відповідати пред'явленим вимогам і виконувати поставлені перед ним завдання на належному рівні (ні вищому, ні нижчому).

Визначення методів реалізації цього процесу залежить від багатьох факторів:

- ✦ ціль відбору;
- ✦ специфіка відбору;
- ✦ вимоги до кандидата;
- ✦ методи відбору;
- ✦ внутрішньо-фірмові фактори;
- ✦ зовнішні регулюючі фактори.

Вони так чи інакше здійснюють свій вплив і визначають прогнозовану ефективність процесу відбору персоналу.

Важливість правильного побудови процесу відбору персоналу полягає в тому, що при його здійсненні роботодавець отримує можливість вибору найкращих кадрів. Цим він зумовлює підвищення ефективності праці персоналу, зниження затрат на планування та проведення відбору, та як наслідок, зростання доходу підприємства.

Саме такий виважений підхід та врахування усіх можливих аспектів надає можливість створити в організації ефективний процес відбору персоналу.

Таким чином, у ході дослідження було проведено аналіз класифікації методів відбору персоналу, обґрунтовано важливість їх правильного вибору в процесі відбору та надано рекомендації щодо цього. Також було розглянуто особливості створення ефективного процесу відбору персоналу в організації та надані рекомендації щодо його втілення.

Подальші дослідження в заданому напрямку дозволять створити універсальну модель підбору персоналу, яка буде ефективною в будь-якій організації та даватиме можливість обрати кандидатів на будь-яку посаду. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Денисова А. В. Оценка персонала «Быть или не быть?» / А. В. Денисова // Управление персоналом. – 2006. – № 21. – С. 60 – 64.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учебное пособие / А. Я. Кибанов. – М.: Экзамен, 2006. – 416 с.

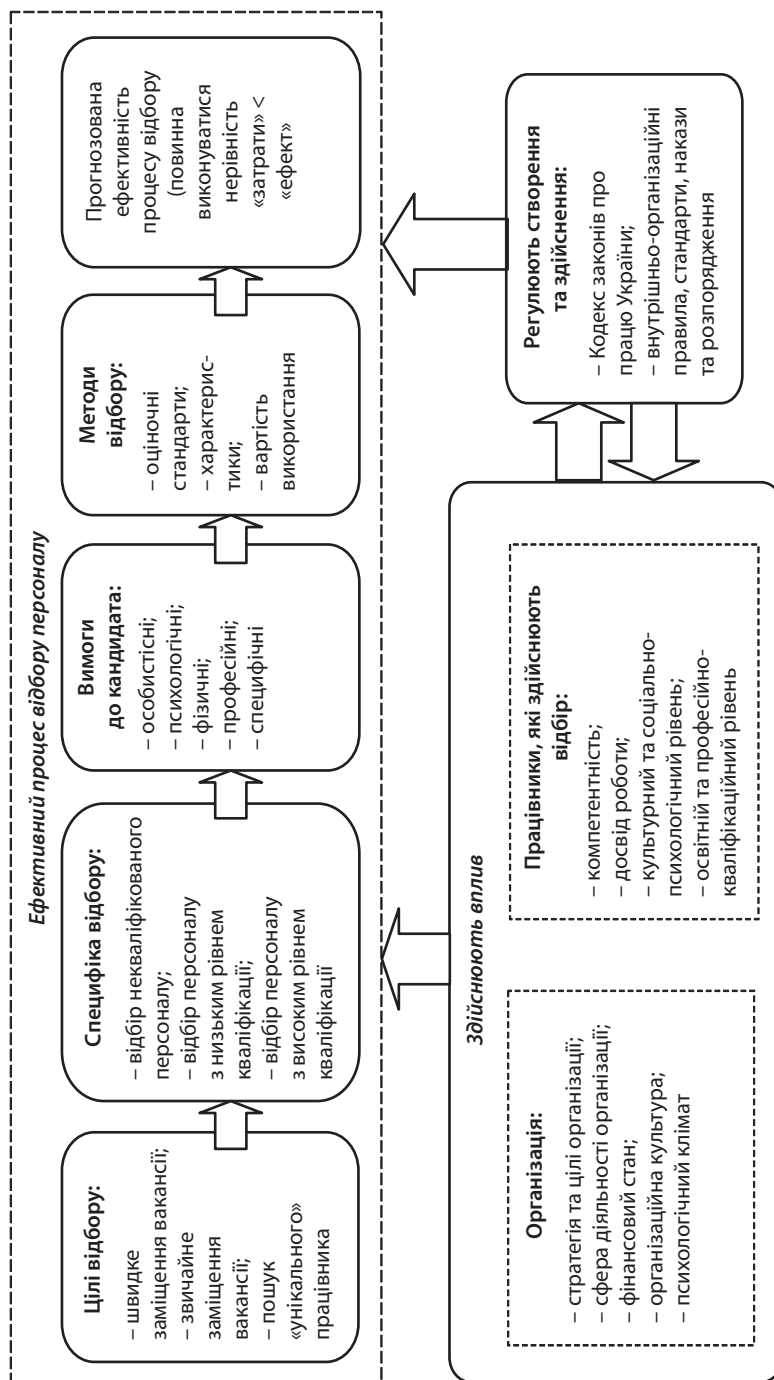


Рис. 2. Створення ефективного процесу відбору персоналу

3. Красношапка В. В. Управління людськими ресурсами / В. В. Красношапка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/113/42/1/11/#47032>

4. Кузнецова Н. В. Управление персоналом / Н. В. Кузнецова. – Владивосток : Изд. Дальневосточного университета, 2005. – 305 с.

5. Методы оценки кандидатов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://printpiter.com/upravlenie-perso/metodi-otsenki-k.html>

6. Нечаєва А. В. Організація ефективного підбору та відбору персоналу на підприємстві / А. В. Нечаєва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/nechayeva/diss/indexu.htm>

7. Пономаренко І. С. Разработка классификации методов подбора персонала и их использование на торговом предприятии / И. С. Пономаренко // Актуальні проблеми розвитку соціально-економічних систем у трансформаційних умовах:

наукові здобутки молоді : збірник статей магістрантів, аспірантів, молодих учених – Харків, 21 – 22 березня 2013 р. : Харків : КНТЕУ, ХТЕІ КНТЕУ, 2013. – С. 276 – 281.

8. Следь О. М. Аналіз особливостей застосування сучасних методів підбору персоналу / О. М. Следь, А. В. Нечаєва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1724>

9. Уланова Е. М. Учебное пособие по дисциплине «Методы и методика отбора и набора персонала» по специальности «Управление персоналом» : учеб. пособие / Е. М. Уланова. – Тамбов : Изд. ТГУ им. Г. Р. Державина, 2009. – 99 с.

REFERENCES

Denisova, A. V. "Otsenka personala «Byt ili ne byt?» [Personnel Assessment "To be or not to be"]. *Upravlenie personalom*, no. 21 (2006): 60-64.

Kibanov, A. Ya. *Upravlenie personalom organizatsii: otbor i otsenka pri nayme, attestatsiia* [Personnel management organizations: selection and evaluation in hiring, certification]. Moscow: Ekzamen, 2006.

Krasnoshapka, V. V. "Upravlinnia liudskymy resursamy" [Human Resource Management]. <http://studentbooks.com.ua/content/view/113/42/1/11/#47032>

Kuznetsova, N. V. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Vladivostok: Dalnevostochnyy universitet, 2005.

"Metody otsenki kandidatov" [Methods for assessing candidates]. <http://printpiter.com/upravlenie-perso/metodi-otsenki-k.html>

Nechaieva, A. V. "Orhanizatsiia efektyvnoho pidboru ta vidboru personalu na pidpriemstvi" [The organization of effective recruitment and selection of staff at the facility]. <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/nechayeva/diss/indexu.htm>

Ponomarenko, Y. S. "Razrabotka klassifikatsii metodov podbora personala i ikh ispolzovanye na torgovom predpriyatii" [Development of classification methods of recruiting the staff and their use for commercial enterprise]. *Aktualni problemy rozvytku sotsialno-ekonomichnykh system u transformatsiynikh umovakh: naukovy zdobutky molodi*. Kharkiv: KNTEU; KhTEI KNTEU, 2013. 276-281.

Sled, O. M., and Nechaieva, A. V. "Analiz osoblyvostei zasotsovannia suchasnykh metodiv pidboru personalu" [Analysis of the application of modern methods of recruitment]. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1724>

Ulanova, E. M. *Uchebnoe posobie po distsipline «Metody i metodika otbora i nabora personala» po spetsialnosti «Upravlenie personalom»* [Tutorial discipline "methods and techniques of selection and recruitment" specialty "Personnel Management"]. Tambov: TGU im. G. R. Derzhavina, 2009.

УДК 658.8

ОЦІНЮВАННЯ СЕЗОННОСТІ В СИСТЕМІ МАРКЕТИНГУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 ГОНЧАРЕНКО Т. П.

УДК 658.8

Гончаренко Т. П. Оцінювання сезонності в системі маркетингу промислових підприємств

У даній науковій роботі автором обґрунтовується необхідність дослідження питання використання комплексних інтегральних підходів у системі оцінювання впливу фактора сезонності на систему маркетингового управління промисловим підприємством, оскільки формування адекватних обсягів продажів продукції на плановий період є запорукою отримання конкурентних переваг у сучасних умовах розвитку ринку. Автором досліджено існуючі методичні підходи до оцінювання впливу фактора сезонності на систему маркетингу промислового підприємства, здійснено систематизацію існуючих методів прогнозування, які включають дослідження сезонної складової, проведено узагальнення моделей Бокса – Дженкінса. Зроблено висновок про те, що проаналізовані методи дають можливість виявити сезонну складову обсягів продажів і сформувати прогноз у системі маркетингу промислових підприємств, проте вони потребують практичної перевірки та формування сучасного підходу, який би враховував реалії функціонування вітчизняних промислових підприємств.

Ключові слова: маркетинг промислового підприємства, сезонність, прогнозування, методи прогнозування, модель Бокса – Дженкінса

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Формул:** 6. **Бібл.:** 6.

Гончаренко Тетяна Петрівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент, кафедра менеджменту, Українська академія банківської справи Національного банку України (вул. Петропавлівська, 57, Суми, 40030, Україна)

E-mail: t_p_goncharenko@ukr.net

УДК 658.8

Гончаренко Т. П. Оценка сезонности в системе маркетинга промышленных предприятий

В данной научной работе автором обосновывается необходимость исследования вопроса применения комплексных интегральных подходов в системе оценивания влияния фактора сезонности на систему маркетингового управления промышленным предприятием, поскольку формирование адекватных объемов продаж продукции на плановый период является залогом приобретения конкурентных преимуществ в современных условиях развития рынка. Автором исследованы существующие методические подходы к оцениванию влияния фактора сезонности на систему маркетинговых коммуникаций промышленного предприятия, осуществлена систематизация существующих методов прогнозирования, которые включают исследования сезонной составляющей, проведено обобщение моделей Бокса – Дженкинса. В работе получен вывод о том, что проанализированные методы дают возможность выявить сезонную составляющую объемов реализации производимого продукта и сформировать прогноз в системе маркетинга промышленного предприятия, но они требуют практической проверки и формирования современного подхода, который бы учитывал реальные условия функционирования отечественных промышленных предприятий.

Ключевые слова: маркетинг промышленного предприятия, сезонность, прогнозирование, методы прогнозирования, модель Бокса – Дженкинса.

Рис.: 1. **Табл.:** 2. **Формул:** 6. **Библ.:** 6.

Гончаренко Татьяна Петровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, Украинская академия банковского дела Национального банка Украины (ул. Петропавловская, 57, Сумы, 40030, Украина)

E-mail: t_p_goncharenko@ukr.net

UDC 658.8

Honcharenko T. P. Assessing Seasonality in the Marketing System of Industrial Enterprises

The article justifies a necessity of study of the issue of application of complex integral approaches in the system of assessing the influence of the seasonality factor upon the system of marketing management of an industrial enterprise, since formation of adequate volumes of sales of products for a planned period is a key factor of acquisition of competitive advantages under modern conditions of market development. The author studies existing methodical approaches to assessing influence of the seasonality factor upon the system of marketing communications of an industrial enterprise, systemises existing forecasting methods, which include studies of the seasonal component and generalises the Box – Jenkins models. The article makes a conclusion that the analysed methods give a possibility to reveal the seasonal component of volumes of realisation of the manufactured product and form forecast in the system of marketing of an industrial enterprise, but they need some practical examination and formation of a modern approach, which would take into consideration real conditions of functioning of domestic industrial enterprises.

Key words: marketing of an industrial enterprise, seasonality, forecasting, forecasting methods, Box – Jenkins model.

Pic.: 1. **Tabl.:** 2. **Formulae:** 6. **Bibl.:** 6.

Honcharenko Tetyana P. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor, Department of Management, Ukrainian Academy of Banking of the National Bank of Ukraine (vul. Petropavlivska, 57, Sumy, 40030, Ukraine)

E-mail: t_p_goncharenko@ukr.net