

3. Коваленко О. Е. Методика професійного навчання: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / О. Е. Коваленко. – Х. : Вид – во НУА, 2005. – 360 с.
4. Анненкова І. П. Інноваційні підходи до управління якістю освіти у ВНЗ / І. П. Анненкова. – О. : 2010.
5. Фомичев С. К. Основы управления качеством / С. К. Фомичев, А. А. Старостина, Н. И. Скрыбина. – К., 2002. – 192 с.
6. Джордж, А. Ваймерскірх. TQM Всеобщее управление качеством. – Санкт-Петербург : Victory, 2002. – С. 16-24
7. Лapidус В. Всеобщее управление качеством (TQM) в российских компаниях / В. Лapidус. – М. : Высшая школа, 2003. – С. 51-56
8. Побудова систем управління якістю освіти вищих навчальних закладів : посіб. для студ. вищ. навч. закл. : у 2 кн. / (Л. М. Віткін, С. М. Лаптев, Т. В. Фініков, С. М. Піддубна). – К. : Таксон, 2009. – 564 с.



УДК 331.103.15:331.108

СТЕПАНОВА А.В., аспирант

Одесская национальная академия пищевых технологий

## ОСНОВЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В статье представлен анализ публикаций авторов по вопросам эффективности использования персонала промышленного предприятия. Рассмотрены существующие подходы к расчету рентабельности персонала, предложен ее факторный анализ.

**Ключевые слова:** персонал, управленческий персонал, производственный персонал, рентабельность, рентабельность персонала, факторный анализ.

Analysis of publications by authors on the effectiveness of the use of personnel of industrial enterprises was presents in this article. The existing approaches to the calculation of profitability of staff, as a factor analysis was offered.

**Keywords:** personnel, management personnel, production staff, profitability, profitability of staff, factor analysis.

**Введение.** На современном этапе развития рыночной экономики, эффективность и конкурентоспособность деятельности промышленного предприятия зависит от множества факторов: политики управления, финансовой политики, маркетинговой стратегии, наличия новейшей техники и технологии, качества сырья и т.д. В современных условиях, в деятельности промышленных предприятий значительно возросла роль социально-экономических факторов, в частности, деятельности персонала, эффективности его использования и оценки. Однако вопросы эффективности использования персонала предприятия являются дискуссионными и требуют дальнейшего исследования.

**Постановка задачи.** Проблема эффективности использования персонала рассматривалась такими отечественными учеными: Бухалков М.И., Власенко Т.И., Козак К.Б, Малик М.И., Николаенко Л.Ф., Рогатенюк Э.В., Русинко М.И., Самойленко Г.И., Смирнов Е.В. и др. Целью данного исследования является изучение существующих подходов к эффективности деятельности персонала, в частности, расчету рентабельности персонала, а также проведению ее факторного анализа.

**Результаты.** Социальная ориентированность деятельности предприятия требует от руководителей уделять особое внимание работникам, формированию положительно благоприятной атмосферы в трудовом

коллективе, созданию продуктивной системы материального и морального поощрения, что достаточно трудно реализовать без соответствующего механизма управления персоналом предприятия, налаженной системы контроля. Основной целью системы управления персоналом является обеспечение соответствующих качественных и количественных характеристик персонала целям предприятия, т.е. управление персоналом должно происходить посредством управления его трудовым потенциалом, который оценивается как по эффективности реализации, так и по эффективности развития трудового потенциала персонала [7].

Основной задачей оценки эффективности использования персонала является повышение производительности труда, улучшение социального климата в коллективе, повышение заинтересованности персонала в труде, в результате повышения уровня заработной платы, премий, поощрений и т.д., что, в конечном счете, отразится на эффективности и конкурентоспособности деятельности предприятия в целом.

Как показало исследование, под сущностью категории «персонал» авторы Борисов А.Б., Щекин Г. [11] понимают личный состав предприятия, организации, учреждения или часть этого состава, представляющую собой группу по профессиональным или иным признакам; Бондар Н.Н., Вуржинская С.Ю. трактуют персонал как совокупность постоянных (штат-

ных) работников предприятия, которые получили необходимую профессиональную подготовку, т.е. владеет необходимой квалификацией и выполняет различные производственно-хозяйственные функции; по мнению Виноградского М.Д., Виноградской А.М., Шкановой О.М. [3] персонал – это совокупность человеческих ресурсов, которые имеет организация. Филиппова Н.В. [10] считает, что персонал – емкая категория, которая включает в себя всю совокупность работников предприятия, в том числе лиц, которые на какое-то время прервали работу по различным причинам, но при этом числятся в данной организации.

Как показал анализ литературы, многие авторы разделяют персонал промышленного предприятия на две категории. Так, Сафронов Н.А. [4], Вещунова Н.Л. и Фомина Л.Ф. [2] делят персонал на производственный и непроизводственный. К производственному они относят персонал основной деятельности. В его состав включаются работники: основных и вспомогательных цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических подразделений; вычислительных центров; всех видов охраны; управления и др. Непроизводственный персонал – персонал неосновной деятельности. В состав непроизводственного персонала включаются работники: подсобных сельскохозяйственных предприятий; жилищного хозяйства; коммунальных предприятий; медицинских учреждений; оздоровительных учреждений, отдыха, физической культуры, культуры, туризма, воспитания, образования и т.п.

Персонал предприятия целесообразно рассматривать по двум структурным составляющим: управленческий и производственный персонал. К управленческому персоналу относятся административно-управленческий, инженерно-технический персонал, персонал, занятый финансовыми и инвестиционными операциями и менеджеры среднего и высшего звена. К производственному персоналу следуют отнести: цеховой управленческий персонал, рабочих, младший обслуживающий персонал и охрану.

Основным результирующим показателем эффективности деятельности любого хозяйствующего субъекта, по нашему мнению, является рентабельность. Понятие «рентабельность» в широком смысле означает доходность, прибыльность [1]. Деятельность предприятия считается рентабельной, если прибыль, полученная в результате реализации продукции, покрывает затраты на ее производство, сбыт, предоставляя доходы, способные обеспечить нормальное функционирование предприятия.

Показатель рентабельности не ограничивается только оценкой прибыльности продукции, но и применяется ко всем финансовым составляющим деятельности предприятия: активам, собственному капиталу, инвестициям, непосредственно продукту и производству.

Как показывает анализ работ ученых, разные авторы имеют различные подходы к расчету показателя рентабельности. Так, Антонюк О.П., Куприна Н.М., Ступницкая Т.М., Поддерегин А.М. [5] предлагают оценивать показатель рентабельности на основе чистой прибыли. Фролов В.И. и Кулаковская Т.А.

считают, что при расчете рентабельности необходимо использовать финансовые результаты до налогообложения, однако, по нашему мнению, такой подход к расчету не целесообразно использовать, так как расчетные данные нельзя назвать чистым эффектом и они будут достаточно условны.

Одним из основных показателей эффективности использования трудовых ресурсов является рентабельность персонала. Вопросами изучения рентабельности персонала занимались Самойленко Г.И., Рогатенюк Э.В., Русинко М.И., Власенко Т.И. и др. ученые. Авторы поддерживают единый подход к показателю рентабельности персонала и предлагают следующую формулу для расчета [9]:

$$R_{\text{пп}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{Ч}_{\text{ср}}}, \quad (1)$$

где  $R_{\text{пп}}$  – рентабельность промышленно-производственного персонала; ЧП – чистая прибыль;  $\text{Ч}_{\text{ср}}$  – среднеучетная численность штатных работников.

По нашему мнению, при проведении анализа эффективности использования персонала операционной деятельности промышленного предприятия необходимо не только рассчитывать показатель чистой рентабельности персонала, но и проводить ее факторный анализ, в частности оценить влияние таких факторов, как изменение чистой рентабельности продукции, затрат на 1 грн. реализованной продукции, коэффициента отдачи персонала и затрат на «содержание» одного работника.

Факторную модель расчета рентабельности персонала в своей работе предлагает Г.И. Самойленко [9], автор рассматривает факторную модель показателя рентабельности следующим образом:

$$R_{\text{пп}} = \frac{\text{П}}{\text{Ч}_{\text{ср в}}} = \frac{\text{П} \times \text{В} \times \text{ВП}}{\text{В} \times \text{ВП} \times \text{Ч}_{\text{ср в}}} = R_{\text{об}} \times D_{\text{рп}} \times \text{РВ}, \quad (2)$$

где  $R_{\text{пп}}$  – рентабельность персонала; П – прибыль от реализации;  $\text{Ч}_{\text{ср в}}$  – среднесписочная численность производственного персонала предприятия; В – выторг от реализации продукции; ВП – выпуск продукции в текущих ценах;  $R_{\text{об}}$  – рентабельность оборота (продаж);  $D_{\text{рп}}$  – удельный вес реализованной продукции в общем объеме ее выпуска; РВ – среднегодовая выработка продукции одним работником в текущих ценах.

По нашему мнению, подобный подход к факторному расчету показателя рентабельности персонала не учитывает затраты на содержание персонала, «отдачу» от деятельности персонала, а также касается только производственного персонала предприятия, не учитывая управленческий, значение которого на предприятии достаточно значимо и требует усовершенствования методики факторного анализа.

Как показывает исследование, при проведении анализа эффективности использования персонала промышленного предприятия целесообразно рассчитывать показатель чистой рентабельности персонала, а также проводить ее факторный анализ, в частности оценить влияние таких факторов, как изменение чис-

той рентабельності продукції, затрат на 1 грн. реалізованої продукції, коефіцієнта віддачі персонала і затрат на «содержание» одного працівника. Для визначення впливу факторів на зміну рентабельності персонала цілесообразно використовувати метод елімінації, а розрахунок показників систематизувати в декілька груп показників: до показників першого порядку належить оцінка рентабельності персонала, другого порядку – факторний аналіз рентабельності персонала, третього порядку – факторний аналіз зміни кожного з показників: рентабельності продукції, затрат на 1 гривню реалізованої продукції, коефіцієнта віддачі персонала і затрат на «содержание» одного працівника, і четвертого порядку – аналіз частиних показників руху і використання персонала в цілому і його окремих категорій.

Подібний підхід до факторного аналізу показателя чистої рентабельності персонала є основою для оцінки ефективності діяльності персонала, що представляє особливий інтерес для ра-

ботодателя і визначає напрямки нашого подальшого дослідження.

**Висновки.** На сьогоднішній день, для успішного функціонування підприємства недостатньо займатися тільки фінансово-економічною його складовою, соціальні аспекти діяльності, яким роботодавці віддають незначительну увагу, все більше виходять на перший план.

Ефективність використання персонала промислового підприємства потребує подальшого дослідження і формування механізму розрахунку впливу факторів на її зміну.

Проведене дослідження показало, що показником ефективності використання трудових ресурсів є рентабельність персонала, однак в літературі мало вивчений факторний підхід до розрахунку даного показника.

Результатом дослідження є запропонована факторна модель розрахунку чистої рентабельності персонала промислового підприємства і підхід до проведення аналізу ціннісного впливу окремих факторів.

#### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Балабанюк Ж. Н. Аналіз показників руху персонала організації / Ж. Н. Балабанюк // *Економіка будівництва і міського господарства*. – 2011. – Т.7, №2. – С. 123-132.
2. Вещунова Н. Л. Бухгалтерський облік : Учеб. посібник / Н. Л. Вещунова, Л. Ф. Фомина. – М. : Фінанси і статистика. – 2000. – 496 с.
3. Виноградський М. Д. Управління персоналом : Навч. посібник / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
4. *Економіка підприємства* : Учебник / Під ред. проф. Н. А. Сафронова. – М. : "Юрист", 1998. – 584 с.
5. *Економічний аналіз (практикум)* : Навч. пос. / О. П. Антонюк, Т. М. Ступницька, Н. М. Купріна, І. Є. Подгорна. – Львів : Магнолія 2006, 2010. – 320 с.
6. *Економічний аналіз на підприємствах харчової промисловості* : Навч. посіб. / Л. М. Чернелівський, О. В. Михайленко. – К., 2000. – 179 с.
7. Козак К. Б. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах / К. Б. Козак, О. В. Щиголь // *Економіка харчової промисловості*. – №4 (12). – 2011. – С. 52-55.
8. Купріна Н. М. Удосконалення механізму управління оборотним капіталом в харчовій промисловості : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.07.01 / Н. М. Купріна; Ін-т пробл. ринку та екон.-екол. дослідж. НАН України. — О., 2006. — 19 с. — укр.
9. Самойленко Г. І. Методика проведення аналізу впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати діяльності підприємств / Г. І. Самойленко // *Вісник університету банківської справи Національного банку України*. – №1(10). – 2011. – С. 330-336.
10. Филиппова Н. В. Уточнення співвідношення змісту категорій «кадри підприємства» і «персонал підприємства» / Н. В. Филиппова // *Вісник СевНТУ* : [Зб. наук. пр.] – Вип. 116. – 2011. – С. 221-224.
11. Щекин Г. Організація і психологія управління персоналом : Учеб.-метод. посібник / Г. Щекин. – К. : МАУП, 2002. – 832 с.



УДК [339.137.2:005.2]:001.11

**САЛИП Ю.О., викладач**

Криворізький факультет Запорізького національного університету, м. Кривий Ріг

## **ДОСЛІДЖЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті досліджено визначення управління конкурентоспроможністю підприємства. Проаналізовано наукові концептуальні підходи до управління конкурентоспроможністю підприємства. Встановлено основні елементи управління конкурентоспроможністю підприємства.

**Ключові слова:** управління, конкурентоспроможність, підприємство, підхід, концепція, методологія.