

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 8, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.101.262

*Я. О. Зубрицька,
старший викладач, Запорізького національного технічного університету, м. Запоріжжя*

ВИЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКІВ-ІДЕНТИФІКАТОРІВ ОПТИМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА АПК ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

*Y. O. Zubritska,
major tutor of Zaporizhzhya national technical university, Zaporizhzhya*

THE DETERMINATION OF THE INDEXES-IDENTIFIERS OF THE LABOUR POTENTIAL MANAGEMENT SYSTEM OPTIMAL PROFILE OF AGRICULTURAL ENTERPRISE AS THE WAY TO PROVIDING ITS COMPETITIVENESS

В статті надано приклад побудови оптимального профілю системи управління трудовим потенціалом підприємства АПК на підставі експертного опитування. Наведено авторську формулу розрахунку показників-ідентифікаторів оптимального профілю й обчислено дані показники. Обґрунтовано програму підвищення конкурентоспроможності підприємства АПК.

The article provides an example of constructing the optimal profile of labour potential management system of agricultural enterprise on the basis of the expert survey. Author shows the formula of calculating the optimal profile identifiers. These indicators are calculated in the article. The program of improvement of the agricultural enterprise competitiveness is grounded.

Ключові слова: *оптимальний профіль, система управління трудовим потенціалом підприємства АПК, конкурентоспроможність, ідентифікатор.*

Key words: *the optimal profile, the labour potential management system of agricultural enterprise, competitiveness, identifier.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ. Аграрний сектор економіки України та Запорізької області має значні можливості для розвитку, які не використовуються, або ж використовуються неналежним чином на даний момент. Однією з них є неефективна система управління трудовим потенціалом підприємств АПК з низьким рівнем власне трудового потенціалу за наявності значних існуючих трудових резервів. Оскільки високий темп НТП диктує постійно зростаючі вимоги до персоналу, то саме від його трудових можливостей буде залежати ефективність функціонування будь-якого суб'єкту господарювання. Тому, на нашу думку, актуальним і своєчасним буде дослідження в даній сфері.

МЕТОД СТАТТІ є запропонувати конкретні шляхи вирішення проблеми неефективного управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств з урахуванням специфіки їхньої діяльності.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ. Вивченню теоретичних та практичних засад трудового потенцілу присвячують свої праці вітчизняні та зарубіжні науковці: А. Г. Бабенко, І. І. Бажан, О. О. Бендасюк, В. С. Васильченко, Л. В. Галаз, С. Т. Дуда, Л. О. Корчевська, А. В. Линенко, В. М. Лич, Л. В. Мішковець, В. Приймак, С. Г. Радько, С. М. Самойленко, О. С. Федонін, А. В. Череп, Л. А. Янковська та інші.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. У попередніх публікаціях було обґрунтовано необхідність управління трудовим потенціалом підприємств АПК, а також визначено основні недоліки наявних систем менеджменту персоналу сільських підприємств [1, с. 199-203; 2, с. 117-119]. На нашу думку, за розробки засобів подолання вищезгаданих проблем важливим є кількісна конкретизація цих засобів та врахування думки експертів-фахівців, які мають компетентне уявлення щодо практичного стану проблем трудового потенціалу підприємств АПК. Тому автором запропоновано побудувати оптимальний профіль системи управління трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства й за допомогою експертного опитування надати ідентифікаторам профілю об'єктивного кількісного вираження.

Нами було проведено анонімне експертне опитування вищого керівництва 36 підприємств АПК Запорізького регіону різних організаційно-правових форм. З них 75% зайнято рослинництвом, 11,11% - рослинництвом та тваринництвом, 11,11% - рослинництвом й обробкою та переробкою сільськогосподарської продукції, 2,78% - багатопрофільні сільськогосподарські підприємства. 77,78% підприємств, про які буде йти мова належать до середнього бізнесу (річний дохід – від 50 тис. євро до 5 млн. євро в рік), 22,22% - до малого бізнесу (річний дохід – до 50 тис. євро в рік). Метою даного опитування було:

- надати експертну оцінку окремим складовим трудового потенціалу підприємства з урахуванням специфіки галузі, в якій воно діє;
- за цими же складовими оцінити сучасний та визначити бажаний (майбутній оптимальний) стан компонентів трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства.

На нашу думку, отримані результати мають значну наукову й практичну цінність. Адже за їхньою допомогою можна не тільки оцінити трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства кількісно, а й надати певний пріоритет кожній складовій. До того ж, надається можливість отримати узагальнений середній показник так званого оптимального стану системи трудового потенціалу підприємства АПК за його окремими складовими.

Наближення конкурентних профілів підприємств АПК, що розглядаються до оптимального варіанту означатиме високу конкурентоспроможність персоналу даних об'єктів, що, в свою чергу, забезпечить підвищення економічних результатів діяльності та дасть змогу зміцнити конкурентоспроможність даних підприємств на ринку збуту продукції.

Експерти мали оцінювати їх за 5-бальною шкалою у трьох аспектах:

- ступінь важливості параметру для соціально-економічної успішності підприємства;
- реальне значення показника на підприємстві;
- бажане (оптимальне) значення показника на підприємстві.

Ступінь важливості параметру оцінюється за 5-бальною шкалою, де:

- 5 б. – означає дуже високий ступінь впливу (важливість) показника на успішність бізнесу;
 4 б. – високий ступінь впливу (важливість);
 3 б. – середній ступінь впливу (важливість);
 2 б. – низький ступінь впливу (важливість);
 1 б. – дуже низький ступінь впливу (важливість).

Для реального та бажаного стану кожного показника шкалу було конкретизовано в анкеті. Проаналізуємо деякі з отриманих співвідношень реального та бажаного станів основних компонентів трудового потенціалу підприємств АПК. Рівень трудової дисципліни на досліджуваних об'єктах має не дуже високий рівень – на 55,56% підприємств зафіксовано не більше 1% порушення трудової дисципліни за рік, в той час як на 44,44% господарських суб'єктів порушення склали 1-3% на рік. При чому більшість експертів (77,78%) визнали рівень порушення трудової дисципліни не більше 1% в рік достатнім для ефективного функціонування господарства. Натомість 22,22% опитуваних наголосили на важливості відсутності порушення трудової дисципліни взагалі.

Щодо бажаного рівня плинності персоналу на сільськогосподарському підприємстві, то експерти були однастайними в своїй думці – не більше 5% персоналу за рік, що свідчить про прагнення керівництва підприємств АПК до стабільності трудового складу. Реальний стан руху кадрів демонструє різноманітність – більшість опитуваних у рівних частках мають плинність кадрів 0-5% та 6-9%, інші у рівній мірі – мають середній та високий рівень повності персоналу на підприємствах АПК.

Стабільність кадрового складу на досліджуваних об'єктах має аналогічний до попередньої складової показники. Більшість сільськогосподарських підприємств мають достатньо стабільний трудовий колектив – 55,56% опитуваних відзначило, що 85-95% персоналу працюють на підприємстві не менше 3 років, а 11,11% респондентів відзначило навіть більший рівень стабільності – 96-100% кадрового складу пропрацювали на даному підприємстві 3 і більше років. Натомість 22,22% експертів мають рівень стабільності трудового колективу 49% і менше. Ще 11,11% опитуваних стверджують, що 70-84% кадрового складу є стабільним. Щодо бажаного стану даного компоненту агропромислового трудового потенціалу на мікроекономічному рівні, то 77,78% експертів вважають таким рівень стабільності в 95-85%, а 22,22% опитаних прагнуть до досягнення більш високого рівня – 96-100%.

Темп зростання продуктивності праці демонструє значну розбіжність. На більшості сільськогосподарських підприємств продуктивність праці зростає в межах 15-20% в рік. Що ж до бажаного темпу зростання продуктивності праці, то більшість респондентів (55,56%) відзначили рівень 21-49% на рік за достатній, усі інші (44,44%) прагнуть до більшого темпу – 50% та більше в рік.

100% експертів застосовують агро-технології на власних підприємствах й бажають продовжувати їх застосування, що свідчить про необхідність наявності кваліфікованих фахівців здатних до розробки, впровадження й реалізації даних технологій.

Виконання норм робочого часу на підприємствах АПК залишаються на високому рівні – більшість експертів (77,78%) відзначило, що норми виконуються на 90-97% в рік, інші мають більш високий рівень виконання планів – 98-100% в рік. 55,56% респондентів прагнуть виконувати норми робочого часу на 98-100% за рік, інші схиляються до трохи меншого прийняттого рівня – 90-97% на рік.

Технічна забезпеченість персоналу в середньому складає 86,11%, але опитувані прагнуть підвищити цей рівень в середньому до 93,33%. Це, в свою чергу, свідчить про можливість скорочення виробничого персоналу в разі підвищення рівня технічного забезпечення та про необхідність виробничого та адміністративного персоналу підвищувати свій кваліфікаційний рівень.

Щодо ефективності трудового потенціалу, а саме – темпів росту дохідності на підприємствах, то більшість експертів (55,56%) відзначило, що даний показник знаходиться на рівні 15-20% в рік. Бажаний темп росту дохідності підприємств складає 21-49% на рік (55,56% опитуваних) або трохи менше – 15-20% в рік (44,44% експертів).

В опитуванні приймали участь 55,56% підприємств з чисельністю персоналу 21-50 осіб, 22,22% - з чисельністю до 20 осіб й стільки ж з чисельність 51-200 осіб. Варто відзначити прагнення керівництва (11,67% респондентів) дещо зменшити численність кадрів – до 50 осіб.

Частка адміністративно-управлінського персоналу на досліджуваних підприємствах АПК в середньому складає 16,33% від загальної чисельності. Проте експерти в середньому бажають зменшити цю частку до 14,11%. На нашу думку, це може свідчити про кількісний пріоритет виробничого персоналу в сенсі збільшення виробничих можливостей підприємства. Й кількісне зменшення, але якісне примноження трудових можливостей АУП.

Щодо частки персоналу з вищою освітою, то 55,56% опитуваних відзначили, що вищу освіту мають 10-19% персоналу, а 44,44% респондентів стверджують, що лише 9% та менше кадрового складу мають вищезадану кваліфікацію. Бажаний стан вищої освіти на підприємствах АПК демонструє інші показники – 55,56% експертів прагнуть до підвищення рівня освіченості кадрів до 26-50% персоналу, інші вважають рівень 20-25% кадрів – достатнім. Варто зазначити, що в той самий час експерти наголошують на необхідності наявності саме вищої спеціальної освіти. Натомість в реальності 11,12% персоналу з вищою освітою мають кваліфікацію, що не відповідає обраній діяльності.

На думку експертів, кваліфікація та спеціалізація 82,89% персоналу підприємств АПК, що досліджуються відповідає займаним ними посадам. Проте вони прагнуть підвищити цей рівень до 97,22% від загальної чисельності кадрів. Це свідчить про важливість високого рівня освіти та наявності відповідної спеціалізації сільськогосподарського персоналу.

Частка виробничого персоналу на досліджуваних об'єктах складає в середньому 79,22%, проте експерти прагнуть збільшити цю частку до 82,56%. В більшості випадків 15-29% від загальної чисельності мають середню спеціальну освіту. Про це свідчать відповіді 88,89% опитуваних. На інших об'єктах дослідження середню спеціальну освіту мають 30-44% загального кадрового складу. До цього ж рівня прагнуть 66,67% експертів, 33,33% опитуваних бажали б, щоб 45-64% кадрового складу мали середню спеціальну освіту, а 11,11% вважають рівень даної освіти у 15-29% від загальної чисельності кадрів за достатній.

Чисельність персоналу молодого віку залишається на достатньо низькому рівні. На більшості досліджуваних об'єктів (55,56% опитуваних) вона складає 20-39%. 66,67% експертів прагнуть збільшити дану категорію персоналу до 40-59%, інші – наполягають на необхідності ще більшою кількістю трудових ресурсів молодого віку – 60-79%. 22,22% опитуваних відзначають рівень продуктивності праці даної категорії персоналу як дуже високий. 33,33% експертів вважають рівень продуктивності персоналу молодого віку високим, а 44,44% респондентів – середнім. Логічним є те, що 66,67% опитуваних бажують підвищити рівень продуктивності даної категорії до дуже високого, а 33,33% - до високого рівня.

Негативним є факт практичної відсутності працівників, що пройшли підготовку чи перепідготовку протягом року (66,67% опитаних). Лише у 33,33% випадках 1-3% персоналу пройшли підготовку, підвищення кваліфікації чи перепідготовку. Експерти зазначають, що бажали б підвищити рівень даного показника – до 4-10% персоналу на рік (66,67% опитаних) чи навіть до 11-29% (у 22,22% випадків).

У 55,56% випадків витрати на персонал складають 25-35% від сукупного бюджету в рік. 88,89% опитуваних прагнуть підвищити рівень витрат на персонал до цього ж рівня. А 11,11% вважають за потрібне витрачати на персонал 30% та більше від сукупних витрат. Темп росту витрат на персонал в середньому складає 6-19%. Проте більшість експертів (88,89%) прагнуть підвищити його до 20-29% на рік. Варто також зазначити, що в 11,11% випадків зменшення витрат на персонал пов'язано зі скороченням чисельності кадрів.

Загальну задоволеність роботою персоналу визнають 66,67% опитуваних.

66,67% досліджуваних об'єктів не отримують державної підтримки, 33,33% отримують її на низькому рівні. 88,89% підприємств не користуються пільгами в оподаткуванні, але всі експерти прагнуть ними користуватися у різній мірі. 77,78% респондентів не отримують державних дотацій, але 88,89% експертів прагнуть їх отримувати на дуже високому рівні. Останні дані свідчать про необхідність удосконалення державної підтримки галузі. Це, в свою чергу, розширить фінансові можливості підприємства АПК, дасть змогу йому забезпечити себе конкурентоспроможним персоналом й підвищити загальну соціально-економічну ефективність.

Визначимо ранг кожного показника системи трудового потенціалу підприємства АПК за допомогою методу середніх балів [3, с. 10]. Отримані після експертного опитування бали, усереднено за допомогою оцінки середнього арифметичного для кожного компоненту. Дані отримуємо після аналізу результатів анонімного експертного анкетування. Вважаємо, що 5 балів – найвищий (найкращий) показник для характеристики впливу складової на ефективність системи трудового потенціалу та соціально-економічної успішності підприємства загалом, а 1 бал – відповідно найнижчий (той, що чинить найменший вплив) показник. Результати обчислень наведено у табл. 1.

Таблиця 1.

Визначення середнього балу та рангу для оцінки компонентів трудового потенціалу підприємства АПК

Показник складової (фактору) трудового потенціалу підприємства	Середній бал (середнє арифметичне)	Ранг показника
Рівень трудової дисципліни	4,2	7

Рівень плинності кадрів	5,0	1
Ступінь стабільності трудового колективу	4,2	7
Темп росту продуктивності праці	4,4	5
Застосування агро-технологій	4,1	8
Виконання норм робочого часу	4,6	4
Забезпеченість технікою, машинами та обладнанням	4,4	5
Рентабельність персоналу	3,9	10
Темп росту дохідності	3,7	12
Середньооблікова численність персоналу	3,9	10
Частка постійного персоналу	4,0	9
Чисельність персоналу з вищою освітою	4,1	8
Частка адміністративно-управлінського персоналу	3,8	11
Чисельність персоналу з вищою спеціальною освітою	4,7	3
Відповідність кваліфікації та спеціалізації персоналу займаним ним посадам	4,6	4
Частка осіб з середньою спеціальною освітою	4,7	3
Частка виробничого персоналу	3,6	13
Частка кадрів віком 15-35 років	3,3	14
Частка кадрів старше 55 років	1,2	16
Частка персоналу, що пройшло підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації протягом року	4,3	6
Рівень соціального захисту	4,6	4
Витрати на персонал	4,1	8
Державна підтримка, в т.ч.:	5,0	1
За рахунок ПДВ	3,1	15
За рахунок дотацій	4,9	2

Розрахунок автора.

Здійснивши аналіз отриманих даних можемо визначити порядок показників системи управління трудовим потенціалом за ступенем їхньої важливості для економічної успішності підприємства АПК.

Нормативні значення компонентів оптимального профілю системи управління трудовим потенціалом, які підприємству пропонується досягти вважаємо за потрібне встановити відповідно до бажаного стану, визначеного у анонімному експертному опитуванні. Проте думки експертів стосовно бажаного значення показника подекуди розходяться. Тому оптимальну величину пропонується визначити за формулою, яка виведена автором на основі теорії ймовірності та математичної статистики [4, с. 174]:

$$X_{opt} = X_{n_{min}}^{>X^*} \cdot P(X_n^{>X^*}) + X_{n_{max}}^{<X^*} \cdot P(X_n^{<X^*}) + \left(\frac{X_{n_{max}}^{<X^*} + X_{n_{min}}^{>X^*}}{2} \right) \cdot P(X^*), \quad (1)$$

де X_{opt} – оптимальне значення показника, яке пропонується знайти ;

X^* - позначає проміжок значень показника, який відзначили більшість експертів (переважаючий проміжок/інтервал);

$P(X^*)$ – частка опитуваних експертів, які склали більшість, обравши проміжок X^* ;

$X_{n_{min}}^*, X_{n_{max}}^*$ - мінімальне та максимальне граничне значення проміжку, який обрали більшість експертів;

$X_{n_{min}}^{>X^*}$ - мінімальне граничне значення проміжку, в якому містяться більші (за абсолютною величиною) значення ніж у переважаючому проміжку X^* ;

$X_{n_{max}}^{<X^*}$ - максимальне граничне значення проміжку, в якому містяться менші (за абсолютною величиною) значення ніж у переважаючому проміжку X^* ;

$P(X_n^{>X^*}), P(X_n^{<X^*})$ - частка опитуваних експертів, які обрали проміжки з відповідно більшими та меншими (за абсолютною величиною) значеннями ніж у переважаючому проміжку X^* ;

$n = (0, m)$, де n – кількість не переважаючих проміжків ($X_n^{>X^*}, X_n^{<X^*}$), яким віддало перевагу меншість експертів;

z – порядковий номер показника, для якого розраховується оптимальне значення.

Варто зазначити, що якщо граничне або середнє значення показника дорівнює нулю, то такий випадок, на нашу думку, можна вважати виключенням й оптимальне значення встановлювати на підставі логічних міркувань.

При чому, якщо так званих не переважаючих проміжків ($X_n^{>X^*}, X_n^{<X^*}$) більше ніж один, то пропонується кожен з них включати в розрахунки, як переважаючий, враховуючи частку експертів, що обрали даний проміжок. На основі отриманих рангів компонентів трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства та отриманих даних щодо оптимального значення показників системи управління трудовим потенціалом підприємства АПК здійснено ранжування цих складових з конкретизацією їх кількісного оптимального значення (табл.2).

Таблиця 2.

Оптимальний профіль системи управління трудовим потенціалом підприємства АПК з урахуванням ступеня важливості впливу компонентів трудового потенціалу на економічну успішність господарства

Група за ступенем важливості	Показник	Ранг показника	Оптимальне значення показника (припустимий рівень)
Вкрай важливі детермінанти	Рівень плинності кадрів	1	3% на рік (1-5% на рік)
	Державна підтримка (взагалі)	1	4,78 бали
	Державна підтримка за рахунок дотацій	2	4,89 балів
	Чисельність персоналу з вищою спеціальною освітою	3	32,28 %
	Частка осіб з середньою спеціальною освітою	3	38 %
	Виконання норм робочого часу	4	98,12 % за рік
	Відповідність кваліфікації та спеціалізації персоналу займаним ним посадам	4	97,22 %

	Рівень соціального захисту	4	4 бали
	Темп росту продуктивності праці	5	41,6 % в рік
	Забезпеченість технікою, машинами та обладнанням	5	93,33 %
Важливі детермінанти	Частка персоналу, що пройшло підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації протягом року	6	7,44 %
	Рівень трудової дисципліни	7	0-1% на рік
	Ступінь стабільності трудового колективу	7	96,39%
	Застосування агро-технологій	8	так
	Чисельність персоналу з вищою освітою	8	32,28 %
	Витрати на персонал	8	30,66%
	Темп росту витрат на персонал		25,11% в рік
	Частка постійного персоналу	9	92% (85-99%)
	Детермінанти середнього ступеня важливості	Рентабельність персоналу	10
Середньооблікова численність персоналу		10	34 осіб (21-50 осіб)
Частка адміністративно-управлінського персоналу		11	14,11%
Темп росту дохідності		12	28,4
Частка виробничого персоналу		13	82,56 %
Частка кадрів віком 15-35 років		14	53 %
Державна підтримка за рахунок ПДВ		15	2,9 балів
Детермінанти низького рівня важливості	Частка кадрів старше 55 років	16	11,81 %

Розрахунок автора.

Така градація означає, що в першу чергу керівництву сільськогосподарських підприємств варто намагатися досягти оптимальних значень для 10 показників, що ввійшли до групи вкрай важливих детермінант. Коли більшість з них буде досягнуто, варто переходити до групи важливих детермінант й так по черзі до останньої групи.

Таким чином, було складено програму поступового підвищення конкурентоспроможності системи управління трудовим потенціалом підприємства АПК, що дасть змогу поступово використовувати необхідні фінансові та людські ресурси.

ВИСНОВКИ. Варто відзначити наступні особливості даного профілю:

- велику роль у формуванні й управлінні трудовим потенціалом відіграє державна підтримка сільськогосподарських підприємств. Звісно вона слугує важливим джерелом розширення фінансових можливостей господарства й надає йому розширені можливості щодо розвитку свого персоналу й підвищення трудових можливостей підприємства АПК. Адже, зокрема, на думку експертів, трудовий потенціал можна збільшити за рахунок технічної забезпеченості кадрів (93,33% персоналу), на що будуть потрібні достатньо великі кошти;

- рівень плинності кадрів було відзначено за один з визначальних факторів ефективності системи трудового потенціалу підприємств АПК. Експерти, що приймали участь у анонімному опитуванні наголосили на необхідності низького рівня плинності персоналу (в середньому 3% на рік). Крім того, важливим визнали високий рівень стабільності трудового колективу й необхідність значної частки постійного персоналу на сільськогосподарському підприємстві;

- великої важливості надано рівню освіти аграрного персоналу. За результатами експертного опитування встановлено, що значний вплив на ефективність системи управління трудовим потенціалом підприємства АПК чинять належна кількість кваліфікованих кадрів. А саме, персонал з середньою спеціальною та вищою спеціальною освітою. Експерти також відзначили важливість саме вищої спеціальної освіти, що говорить про необхідність наявності фахівців з відповідною аграрної освітою. Необхідність розвитку персоналу також увійшла до групи вкрай важливих детермінант соціально-економічної успішності підприємства (хоча б 7,44% від загального кадрового складу за рік). Вимоги до ступеня відповідності кваліфікації та спеціалізації персоналу також встановлено на високому рівні (97,22% всього трудового колективу). Крім того, експерти одноставно відзначили необхідність застосування агро-технологій для успішності сільськогосподарського бізнесу, тому персонал має бути кваліфікованим для ефективної роботи;

- ще однією характерною рисою оптимального профілю є прагнення експертів до скорочення чисельності персоналу в цілому та частки адміністративно-управлінського персоналу, зокрема. Натомість, частку виробничого персоналу, в цілому прагнуть збільшити. На нашу думку, це можна пояснити прагненням до кількісного збільшення продуктивних можливостей колективу. До того ж, варто відзначити прагнення до омолодження кадрів. У той самий час, опитувані відзначили недостатній рівень продуктивності праці даної категорії й висловили прагнення до її збільшення.

Література.

1. Зубрицька Я.О. Обґрунтування необхідності управління трудовим потенціалом агропромислового підприємства / Я.О. Зубрицька // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю та аналізу. – 2012. – Вип.3(24). – С. 198-206.
2. Зубрицька Я. О. Комплексне оцінювання трудового потенціалу підприємства АПК Запорізької області / Я. О. Зубрицька // Бізнес інформ. — 2013. — № 2 (421). — С. 115 — 121.
3. Павлов А.Н. Методы обработки экспертной информации: учебно-метод. пособие / А.Н. Павлов, Б.В. Соколов. – СПб: ГУАП, 2005 – 42 с.
4. Гмурман В.Е. Руководство к решению задач по теории вероятностей и математической статистике: учеб. пособие для студентов вузов / В.Е. Гмурман. – М.: Высш.шк., 2001. – 400 с.

Referances.

1. Zubritska, Y.O. (2012), "The justification of the need of the labour potential management for agricultural enterprise", *Problemy teorii ta metodologii bukhgalters'koho obliku, kontroliu ta analizu*, vol. 3 (24), pp. 198-206.
2. Zubritska, Y.O. (2013), "The comprehensive assessment of the agricultural enterprise's labour potential of Zaporizhyzhyia region", *Biznes inform*, vol. 2 (421), pp. 115-121.
3. Pavlov, A.N. and Sokolov, B.V. (2005), *Metody obrabotki jekspertnoj informacii* [Methods of processing expert information], GUAP, Saint Petersburg, Russia.
4. Gmurman, V.Ye. (2001), *Rukovodstvo k resheniju zadach po teorii verojatnostej i matematicheskoj statistike* [Guide for solving problems in the theory of probability and statistics], Vysshaja shkola, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 18.08.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"