into account its level of organizational culture. General scientific research methods have been used, including: analysis and synthesis in determining the methodology for assessing the economic viability of light industry enterprises; systems analysis - when defining groups of indicators, evaluating economic sustainability indicators of light industry; specificity - in determining the characteristics of the components forming the economic stability of light industry enterprises. Scientific novelty is to improve the method of complex microeconomic analysis of economic stability of enterprises and its approach to the conditions of direct use in practice by management of light industry. This approach will allow assessing the overall state of enterprises operation, to determine the organizational and economic factors of increase of the effectiveness and mechanism of the whole enterprise development. Prospects for further research is the validation of the proposed methodology in light industry.

***Key words**: stability, economic stability, rapid analysis, efficiency, technique, light industry.*

Одержано 24.04.2015 р.

УДК658.7:338.432

Терещенко Світлана Іванівна,
к.е.н., доц., т.в.о. зав. кафедри економіки,
Сумський національний аграрний університет

ВПЛИВ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ

У статті піднімається і вирішується питання впливу професійної підготовки управлінських працівників на результати діяльності окремих аграрних формувань на прикладі підприємств Сумської області з метою досягнення ними: сучасного рівня світового виробництва, застосування новітніх технологій, технічних винаходів та інформаційних систем. Проблеми розвитку аграрних підприємств значно ускладнюють процес об'єктивної оцінки діяльності управлінського персоналу під впливом дії зовнішніх чинників. При цьому роль управлінського персоналу зростає по мірі укрупнення і вертикальної інтеграції аграрних підприємств, що позитивно впливають на їх економічну стійкість. Розпоряджаючись ресурсами, управлінський персонал має нагоду впливати на ефективність виробництва, збільшуючи вихід продукції на одиницю вкладених ресурсів. Проте зі зростанням масштабів виробництва зростає складність координації діяльності, зокрема – діяльності суб'єктів системи управління. Метою дослідження була наукова розробка рекомендацій і пропозицій, спрямованих на вирішення проблеми формування і використання потенціалу менеджменту в системі АПК України на основі нової парадигми менеджменту і концепції розвитку економічної науки в нашій країні. Можливість вирішення названих проблем, навіть в умовах відсутності теоретичних обґрунтувань, досягається за рахунок умілого використання досвіду, інтуїції та знань спеціалістів, вчених, що працюють над розв'язанням відповідних проблем. Такі методи прийнято називати методом експертиз або експертних рішень. Вони припускають моделювання різного роду сценаріїв, але точно здійснити розрахунки не можливо, тому що мало базових даних. При перевірці статистичних гіпотез розглядаються питання про критерії узгодженості. Розраховані критерії узгодженості зумовлюють можливість прийняття певної моделі, яка виражається деякими теоретичними законами. У зв'язку з допущеними прорахунками і недоліками у здійсненні економічної реформи в Україні, аграрний сектор економіки зазнав чималих кадрових втрат, зокрема багато кваліфікованих і вимогливих керівників були безпідставно замінені на менш досвідчених, головним чином емоційних лідерів. У країні перестала функціонувати державна система добору і використання керівних кадрів,більшість місцевих органів влади не займаються кадрами, посилаючись на нормативні акти про недопустимість втручання в господарську діяльність підприємств. За цих умов існує нагальна потреба в розробці основних підходів до формування системи добору і використання керівних кадрів з таким розрахунком, щоб забезпечити більш високий професіональний рівень керівництва економікою АПК, раціональне використання її потенціалу і високу конкурентну спроможність господарюючих суб'єктів.

***Ключові слова**: інтелектуальний капітал, управлінські працівники, ринок праці, ресурсний потенціал, плинність кадрів, оплата праці, оптимізаційні витрати.*

ВСТУП

Постановка проблеми. Аграрна реформа в Україні змінила економічні пріоритети підприємств аграрної сфери. В цих умовах метою управління підприємством стає отримання прибутку, що ускладнюється внаслідок диспаритету цін між сферами АПК, зношеності основних виробничих фондів, низького рівня продуктивності праці в сільському господарстві. При цьому індекси цін реалізації продукції сільського господарства мають необґрунтовані тенденції змін, які не пов'язані з ефективністю господарської діяльності аграрних підприємств та формуються у зовнішньому середовищі. Не менш гострою проблемою є недостатня державна підтримка аграрного сектора в Україні [1].

Проблеми розвитку аграрних підприємств значно ускладнюють процес об'єктивної оцінки діяльності управлінського персоналу під впливом дії зовнішніх чинників. При цьому роль управлінського персоналу зростає у міру укрупнення і вертикальної інтеграції аграрних підприємств, що позитивно впливають на їх економічну стійкість. Розпоряджаючись ресурсами, управлінський персонал має нагоду впливати на ефективність виробництва, збільшуючи вихід продукції на одиницю вкладених ресурсів [4]. Проте зі зростанням масштабів виробництва зростає складність координації діяльності, зокрема – діяльності суб'єктів системи управління.

До основних внутрішніх чинників ризику системи управління підприємством відноситься непропорційність розподілу управлінського навантаження, перевищення рівня, що забезпечує високу продуктивність і результативність управлінської праці. Оцінка діяльності управлінського персоналу аграрних підприємств повинна не тільки давати об'єктивну характеристику ефективності управлінських процесів, але і забезпечувати можливість виявлення резервів її підвищення за рахунок вдосконалення механізмів координації і оптимізації управлінського навантаження на керівників [10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням процесів управління ефективністю, менеджменту та прийняття управлінських рішень на аграрних підприємствах присвячені праці таких українських вчених, як В. Г. Андрійчук, П. І. Гайдуцький, М. В. Гладій, М. Я. Дем'яненко, О. В. Кочетков, М. Ф. Кропивко, Ю. О. Лупенко, М. Й. Малік, В. Я. Месель-Веселяк, Б. Я. Панасюк, Б. Й. Пасхавер, П. Т. Саблук, В. П. Ситник, В. К. Терещенко, В. Г. Ткаченко, Е. А. Фірсов, Г. М. Чорний, І. В. Шепель, В. В. Юрчишин. Серед зарубіжних вчених, що досліджували процеси прийняття управлінських рішень, слід виділити праці С. А. Арістова, С. Л. Блюміна, А. А. Вороніна, М. В. Губко, А. Ю. Заложнева, Н. А. Коргина, С. П. Мишина, Д. А. Новикова, Р. Саймона та ін.

Мета статті (постановка завдання). Метою статті є визначення та обґрунтування рівня впливу професійної підготовки управлінських працівників на результати діяльності аграрних формувань.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Кількість аграрних формувань в Сумській області за останні роки збільшилось на п'ять одиниць, при цьому загальна кількість керівників та спеціалістів зменшилась на 37%. Таке зменшення для формувань є виправданим рішенням, оскільки їх утримання збільшує собівартість виробленої продукції. Також слід зазначити, що якість освіти керівників і спеціалістів аграрних формувань, в тому числі середньої ланки, має тенденцію до зниження. Про цей факт свідчить показник кількості дипломованих керівників аграрних формувань з вищою спеціальною освітою. Першорядними параметрами ефективного застосування інтелектуального капіталу є: освіта співробітників, їх професійні здібності, психометричні характеристики та ін. [12].

Зміна земельних, майнових, виробничих, соціально-трудових відносин спричинили загострення кон'юнктури ринку аграрної праці. У результаті реформування аграрної галузі виникли нові види аграрних формувань, набули розвитку фермерські та особисті господарства. Важливу роль в пошуку шляхів ефективного використання трудових ресурсів відіграло започаткування власної справи і розширення самозайнятості у сільській місцевості. Суттєву роль в утриманні переливання працівників з аграрної сфери в інші галузі економіки та створенні нових робочих місць у сільських поселеннях відіграють господарства населення [5].

Будь-яке аграрне формування працює за певної чисельності управлінських працівників, які мають необхідний фізичний розвиток, знання, практичні навички для управління виробництвом, якісного і своєчасного виконання передбачених технологією робіт у сфері агропромислового виробництва.

Таблиця 1

Оцінка структури управлінських працівників аграрних формувань

Категорії	Всього по області 01.01.2013 р.		По підприємствам 01.01.2013 р.			
			ТОВ «Беєве»		ТОВ «Хоружівка»	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Керівники та їх заступники	564	25,6	3	37,5	3	33,3
Керівники структурних підрозділів	1633	74,4	5	62,5	6	66,7
Всього керівників	2227	100,0	8	100	9	100
Фахівці економічної служби	461	16,4	1	12,5	1	11,1
Фахівці інженерно-технічного забезпечення	1901	83,6	4	87,5	5	88,9
Разом управлінських працівників:	4589	100	5	100	6	100

Джерело: розраховано автором на основі статистичних даних

Дані табл. 1 дають можливість проаналізувати структуру управлінських працівників ТОВ «Беєве» Роменського району та ТОВ «Хоружівка» Недригайлівського району Сумської області. Слід зазначити, що ці формування різні за розміром, але структура управлінських працівників майже однакова. Більше ніж 30% становлять керівники формувань, решту (майже 70%) становлять головні спеціалісти.

Сформована структура управлінських працівників повністю відповідає всім складовим процесу функціонування і діяльності формувань. До основних видів діяльності відносять: технічну підготовку виробництва; виробничу, економічну і фінансову діяльність; кадрове забезпечення діяльності; маркетингову та зовнішньоекономічну тощо.

Таблиця 2

Динаміка показників кількісного та якісного складу працівників аграрних формувань (станом на 01.01.2013 р.)

Категорії	Всього по області		По підприємствам			
			ТОВ «Беєве»		ТОВ «Хоружівка»	
	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%
Облікова кількість штатних працівників у сільському господарстві	23557	100	192	100	199	100
Наймані працівники	5428	23,0	90	46,8	97	48,7
Кількість зайнятого населення	18129	100,0	192	100,0	197	100,0
Освіта найманих працівників:						
А) вища	4063	17,2	13	6,8	13	6,5
В) середня спеціальна	913	3,9	95	48,5	104	52,3
С) перекваліфікація	357	1,5	12	6,2	17	8,5
Д) ПТУ, курси, семінари	95	0,4	72	37,4	63	31,7
Стаж роботи найманих працівників:						
1-5	618	11,4	31	16,2	19	9,7
5-10	505	9,3	23	11,8	30	15,1
10-15	1444	26,6	67	34,7	62	31,6
15-20	1064	19,6	24	12,5	20	9,9
20-25	640	11,8	46	23,9	61	31,0
25-30	656	12,1	2	0,8	5	2,3
Вище 30	501	9,2	1	0,1	8	0,4
Заробітна плата на 1 особу	1816	-	1125	-	1450	-

Джерело: розраховано автором на основі статистичних даних

Виходячи з даних табл. 2, можна відмітити, що за досліджуваний період середньооблікова чисельність працівників формувань, як загалом по області, так і в конкретно взятих формуваннях відповідають специфіці останніх. У виробничому процесі аграрних формувань зайнято по області лише 47% від працездатного населення, а все інше населення займається самозайнятістю у сільській місцевості, утворюючи приватні сільськогосподарські формування або кооперативи.

Наймані працівники в структурі штатних працівників займають більше ніж 46%, а це може суттєво впливати на кінцеві результати діяльності аграрних формувань. Більше ніж 50% найманих працівників мають середню спеціальну та вищу освіту, і це дає можливість формуванням ефективно організовувати виробничий процес.

Найманих працівників, які здійснюють свою діяльність щорічно і постійно, більше ніж 70%. Це свідчить про те, що формуванням така ситуація є досить вигідною і в плані оподаткування, і в плані організації безперебійного процесу виробництва.

Найближчим часом в аграрному секторі економіки не прийдеться розраховувати на значне підвищення закупівельних цін і тому неможливо сподіватися на збільшення виробництва. Сільському господарству в такому положенні не залишається нічого іншого, як тільки орієнтуватися на підвищення продуктивності праці в розрахунку на одного зайнятого працівника.

За період 1995-2013 рр. значно знизилася величина ресурсного потенціалу аграрних формувань. Зокрема, чисельність сільського населення зменшилася на 130 тис. чол., або на 24%, у тому числі зайнятого в сільськогосподарському виробництві агроформувань – на 127 тис. чол. Не зважаючи на те, що середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих в сільськогосподарському виробництві області, за 8 місяців 2013 року зросла, у порівнянні з відповідним періодом минулого року, на 30% і становить 459 грн., вона залишається найнижчою серед інших галузей економіки. Її рівень складає лише 51% до середнього рівня по галузях економіки і 92,5% до прожиткового мінімуму на одну працездатну особу.

Такий стан аграрних формувань призвів до зниження рівня життя сільського населення, зумовив погіршення соціально-економічного розвитку села. Аналіз якісного складу керівників та спеціалістів аграрних формувань області показує, що у 2013 році в порівнянні з 2004 роком зменшилась кількість сільської молоді віком до 30 років на 11%, в той час, як спеціалістів пенсійного віку залишилось на рівні 2004 року і складає 5%, обсяг працівників віком 50 років і старше становить 32%. А це свідчить, що молодь залишає село, а ті молоді спеціалісти, які навчалися у вищих навчальних аграрних закладах I-IV рівнів акредитації за кошти Державного бюджету і були направлені на роботу в аграрні підприємства, не закріплюються на місцях [7].

Плинність кадрів серед керівників та спеціалістів за останні три роки складає 8-9% щорічно. Зменшилась зайнятість сільського населення,

внаслідок чого значна частина працездатних і кваліфікованих жителів працюють лише на присадибних ділянках, ведуть власне дрібне виробництво, або виїжджають на заробітки за кордон.

В процесі дослідження була поставлена задача проаналізувати вплив інтелектуального капіталу при прийнятті рішень управлінськими працівниками на результати діяльності аграрних формувань, беручи при цьому до уваги взаємоузгодженість і взаємозалежність процесів формування та використання управлінського персоналу. За логікою речей, діяльність управлінських працівників необхідно розглядати як процес реалізації потенціалу менеджменту в умовах, що визначають результативність його діяльності.

В управлінні виробництвом трапляються випадки, коли інформаційний масив надмірно обмежений або зовсім відсутній. А в деяких випадках статистичні дані неможливо отримати або для їх отримання потрібен значний час. Тому при недостатності чи взагалі відсутності інформації розробка прогнозу не тільки не виключається а, навпаки, стає особливо актуальною і практично важливою, тому що таким чином можна понизити рівень невизначеності та підвищити достовірність управлінських рішень. Особливо складні проблеми виникають, коли необхідно дати перспективні оцінки якісно новим процесам і явищам; які раніше не траплялись в суспільному житті і про які, природно, відсутня будь-яка інформація.

Можливість вирішення названих проблем, навіть в умовах відсутності теоретичних обґрунтувань, досягається за рахунок умілого використання досвіду, інтуїції та знань спеціалістів, вчених, що працюють над розв'язанням відповідних проблем. Такі методи прийнято називати методом експертиз або експертних рішень. Вони припускають моделювання різного роду сценаріїв, але точно здійснити розрахунки неможливо, тому що мало базових даних. При перевірці статистичних гіпотез розглядаються питання про критерії узгодженості. Розраховані критерії узгодженості зумовлюють можливість прийняття певної моделі, яка виражається деякими теоретичними законами.

В якості об'єктів дослідження було обрано ТОВ «Беєве» Роменського району та ТОВ «Хоружівка» Недригайлівського району Сумської області. Не беручи до уваги загальні тенденції функціонування формувань області та схожість їх умов господарювання, окремі з них відрізняються кінцевими результатами діяльності. Успішність цих формувань пояснюється впливом ряду факторів: ресурсна забезпеченість, рівень та збалансованість якої визначають масштаби виробництва; спеціалізація та технологічна оснащеність, що зумовлюють рівень витрат і продуктивність праці, та організаційно-правова форма, що передбачає порядок формування й використання ресурсів і результатів діяльності; забезпеченість кваліфікованими спеціалістами вищої та середньої ланки управління.

Інтелектуальний капітал управлінських працівників, безумовно, теж повинен впливати на результати діяльності аграрних формувань. Щоб її підтвердити, нами був використаний коефіцієнт конкордації, який дозволив визначити ранги, або кваліфікаційні коефіцієнти. Враховуючи участь керівників у процесі виробництва ці коефіцієнти можуть як збільшуватися, так і зменшуватися, але у межах діапазону від «0-5». Зміна кваліфікаційного коефіцієнту впливатиме відповідно і на результати діяльності формування загалом. На практиці використовуються різноманітні методи визначення вагомості чинників. Встановлення вагомості має здійснювати група експертів, до складу якої можуть входити фахівці, які розробляють цю систему, керівники різних рівнів управління, провідні професіонали і фахівці. Найпростішим у практичному використанні є метод балового оцінювання на основі анкетування. Експерти мають оцінити важливість чинників оцінювання керівника на посаді за запропонованою шкалою: досвід роботи, рівень впливу на процес виробництва, освіта, терміни підвищення кваліфікації, тренінги, самоосвіта, професіоналізм,професійні зв'язки тощо. У практиці статистичних досліджень для встановлення зв'язку між декількома невідомими використовується коефіцієнт конкордації рангів Кендалла.

Слід відмітити, якщо значення показника наближається до «1», то інтелектуальний капітал керівника формування впливає на результати його діяльності; якщо до «0» ми як експерти вважаємо, що роль керівників не значна.

$$\overline{d} = \frac{\sum d}{n} = \frac{24}{8} = 3{,}0 \qquad (1)$$

$$X = \frac{12\sum d^2}{n^2\,(m^3 - m)} = \frac{12*29}{4(512-8)} = 0{,}17 \qquad (2)$$

Проведенні розрахунки в таблиці 3 на базі ТОВ «Беєве» Роменського району Сумської області показали, що керівництво формування в результаті виваженого рішення отримує прибутку в розмірі 17 коп. на отриману гривню.

Статистична істотність коефіцієнта конкордації перевіряється критерієм Пірсона, який дозволяє зіставити запропонований перелік ознак за будь-якою шкалою: «так – ні»; «вирішив задачу – не вирішив задачу». Розрахований критерій X^2 встановлює випадковість отриманого значення, чи його узгодженість після наступного розрахунку.

На базі ТОВ «Хоружівка» Недригайлівського району Сумської області здійснили кореляційний аналіз впливу оплати праці керівників на прибуток в розрахунку на одного працівника, оскільки тільки заробітна плата, дає можливість оцінити ефективність використання інтелектуального капіталу управлінськими працівниками. Нами було проведено опитування серед фахівців з оплати праці та працівників щодо системи оплати праці, яку доцільно застосовувати на даному етапі розвитку сільського господарства. Опитано 43 респонденти, серед яких: фахівці відділу економічної роботи, організації праці і заробітної плати Головного управління агропромислового розвитку Сумської обласної державної адміністрації, інспектор з питань соціально-економічних і трудових відносин (цього ж управління);

інспектор з питань соціально-економічних і трудових відносин Сумської обласного статистичного управління; головні економісти, бухгалтери з оплати праці та інші фахівці (табл. 4.)

Таблиця 3

Вплив кваліфікаційних коефіцієнтів (рангів) на прийняття керівниками управлінських рішень

Категорії працівників в залежності від важливості прийняття рішень	Кваліфікаційні коефіцієнти (Ранги)		Сума рангів	Відхилення суми від середньої суми (d)	d^2
	ТОВ «Беєве»	ТОВ «Хоружівка»			
Керівник формування	5	5	10	4	16
Заступники:					
з фінансових питань	4	4	8	2	4
з кадрових питань	3	4	7	1	1
Головні спеціалісти:					
механік	2	3	5	-1	1
зоотехнік	3	2	5	-1	1
ветеринар	2	3	5	-1	1
агроном	3	4	7	1	1
менеджер (економіст)	2	2	4	-2	4
Разом у середньому	∑d=24	∑d=27	∑d=51/8=6	∑=3	∑d2=29

Джерело: розраховано автором на основі статистичних даних

Виходячи з даних, наведених у таблиці 4, можна зазначити, що 23 особи (53,5%) схильні до думки про доцільність використання погодинної оплати праці, 11 осіб (25,6%) – про доцільність відрядної оплати праці, 9 осіб (20,9%) – акордної форми оплати праці. З метою підвищення стимулюючої ролі заробітної плати і формування позитивного ставлення до роботи керівників аграрних формувань доцільно використовувати акордно-преміальну систему оплати праці. У даному механізмі передбачені авансовані розрахунки з заробітної плати з усіма аграрними спеціалістами на період міжсезоння й протягом виконання сезонних робіт, застосування погодинної оплати праці з метою поліпшення якості та збільшення обсягу виробленої продукції.

Таблиця 4

Пріоритетність форм оплати праці за даними соціологічного дослідження в аграрних формуваннях Сумської області

Системи оплати праці	Чисельність, осіб	Відношення до загальної чисельності респондентів, %
Відрядна	9	20,9
Погодинна	23	53,5
Акордна	11	25,6
Всього	43	100,0

Джерело: розраховано автором на основі соціологічного дослідження

Проведені нами дослідження показують, що у процесі застосування акордно-преміальної системи оплати праці недостатньо враховуються витрати на виробництво продукції. Тому така система оплати праці менш прийнятна для умов ринкової економіки, оскільки її механізми у запобіганні використання частини невиробленої продукції не спрацьовують своєчасно.

На наш погляд, більш доцільним є використання оплати праці від одержаного валового доходу. Для збільшення останнього необхідно оптимізувати витрати на виробництво продукції. Таким чином, дані механізми системи вимагають від працівників ощадного використання ресурсів.

Фонд оплати праці формується залежно від величини валового доходу підприємства за певними нормативами. В основу нормативних відрахувань на оплату праці від валового доходу покладено її питому вагу, яка залежить від трудомісткості виробництва того чи іншого виду продукції [9].

Протягом року за цієї системи оплати праці працівники отримують аванс, а у кінці року фактично одержаний валовий дохід розподіляють пропорційно до авансу. За умов, коли аванс вищий за ту частку оплати, що визначилася у кінці року, перевитрати відносяться на збитки підприємства. Саме оплата праці, на нашу думку, дає можливість визначити вплив інтелектуального капіталу керівника та головних спеціалістів на результати діяльності формування.

Дані табл. 5 дозволяють проаналізувати вплив оплати праці керівників та головних спеціалістів аграрних формувань на отримані фінансові результати. Слід зазначити, що за рахунок вдалого керівництва виробничим процесом і процесом управління підприємство отримує в середньому майже 4% прибутку, але цей показник можна і збільшувати. В умовах кризових явищ і трансформаційних процесів це є позитивним результатом. Ці кошти підприємство може використовувати на виплату стипендій власним стипендіатам, на оплату праці ризик-менеджерам, на придбання інтелектуальних ресурсів, на оплату практичних семінарів тощо. Показники,

продемонстровані в табл. 5, можуть бути зведені до певної єдності шляхом нормування. Як норма застосовується середнє значення кожного показника за сукупністю.

Визначивши інтелектуальний капітал як результативний показник діяльності підприємства, розрахуємо лінійну виробничу функцію:

Таблиця 5

Вплив оплати праці керівника та головних спеціалістів на отриманий прибуток по ТОВ «Хоружівка» Недригайлівського району

Роки	Частка оплати праці керівників у валовому прибутку X, %	Прибуток на 1 працівника, тис. грн. /чол. У	Розрахункові величини			
			x^2	y^2	xy	$\overline{y}_x$
2005	0,7	624,5	0,49	390000,3	437,2	414,58
2006	1,7	574,1	2,89	329590,8	976,0	412,57
2007	0,3	406,2	0,09	164998,4	121,9	415,59
2008	0,3	400,2	0,09	160160,0	120,1	415,59
2009	5,6	276,9	31,36	76673,6	1550,6	402,26
2010	5,3	119,9	28,09	14376,0	671,4	402,89
2011	7,8	256,7	60,84	65894,9	2002,3	396,85
2012	4,5	488,9	20,25	239023,2	2200,0	404,86
2013	4,3	523,4	18,49	273947,6	2250,6	405,58
Разом	$\sum x=30,5$	$\sum y=3670,8$	$\sum x^2=930,25$	$\sum y^2=13474772$	$\sum xy=10330,1$	$\sum \overline{y_x}=3670,8$
	$\bar{x}$ = 30,5/9=3,38	$\bar{y}$ = 3670,8/9 = 407,9	$\overline{x^2}$= 103,36	$\overline{y^2}$= 1497196,8	$\overline{xy}$=1147,79	

Джерело: розраховано автором

Визначивши управлінський фактор як результативний показник діяльності підприємства, розрахуємо лінійну виробничу функцію:

$$\overline{y}_X = a_0 + a_1 x \quad (3)$$

Складаємо регресійні рівняння :

$$241,2= a_0 + 11,6a_1 \quad (4)$$

$$25583,4=104,5a_0 + 1252,7a_1 \quad (5)$$

Знаходимо значення параметру , a_0

$$a1= 9,3 \quad (6)$$

$$a0 =133,3 \quad (7)$$

Розраховані коефіцієнти регресії дозволяють зробити певні висновки, зокрема значення параметру вказує на те, що при збільшенні оплати праці керівників на 1 %, прибуток на 1 працівника, збільшиться на 9,3 тис. грн.

$$У_{x2005}=133,3+(9,3)*9,7=223,4 \quad (8)$$

$$У_{x2006}=133,3+(9,3)* 10,7= 232,7 \quad (9)$$

$$У_{x2007}=133,3+(9,3)* 9,3= 219,7 \quad (10)$$

$$У_{x2008}=133,3+(9,3)* 9,3= 219,7 \quad (11)$$

$$У_{x2009}=133,3+(9,3)* 11,6= 241,1 \quad (12)$$

$$У_{x2010}=133,3+(9,3)* 11,3 = 238,3 \quad (13)$$

$$У_{x2011}=133,3+(9,3)* 15.8 = 280,1 \quad (14)$$

$$У_{x2012}=133,3+(9,3)* 13.5= 258,7 \quad (15)$$

$$У_{x2013}=133,3+(9,3)* 13.3= 256,9 \quad (16)$$

$\sum y=\sum \overline{y_x}$ параметр a_0 і a_1 розраховані вірно.

Визначаємо щільність зв'язку між витратами на оплату праці керівників та прибутком на 1 працівника на підставі лінійного коефіцієнту парної кореляції.

$$\sigma_x = \sqrt{\overline{x^2} - (\overline{x})^2} \quad (17)$$

$$\sigma_y = \sqrt{\overline{y^2} - (\overline{y})^2} \quad (18)$$

$$\sigma_x = \sqrt{139,2 - 11,6^2} =2,14 \quad (19)$$

$$\sigma_y = \sqrt{59143,6 - 241,2^2} = 31,08 \quad (20)$$

$$r = \frac{\overline{xy} - \overline{x} * \overline{y}}{\sigma_x * \sigma_y} \quad (21)$$

$$\frac{2842,6-11,6*241,2}{2,14*31,08} = 0,672 \quad (22)$$

Розрахункові значення лінійного коефіцієнту прямої кореляції дозволяє зазначити, що між обраними ознаками, що є кореляційними, існує прямий зв'язок, оскільки значення коефіцієнту є плюсовою величиною.

Позитивна кореляція – кореляція, при якій збільшення однієї змінної пов'язано зі збільшенням другої. Для визначення процентного зв'язку між

витратами на оплату праці керівників та прибутком на 1 працівника розрахуємо лінійний коефіцієнт детермінації: $D = r^2*100\% = (0,672)^2*100 = 45,1\%$.

На підставі коефіцієнту детермінації можемо констатувати, що обсяг прибутку на 1 працівника на 45,1% залежить від ефективної роботи керівників та головних спеціалістів формувань, тобто від їх інтелектуального капіталу. Для перевірки вірогідності визначеної залежності розрахуємо t-критерій Ст'юдента:

$$t_p = \sqrt{\frac{r^2}{1-r^2} \cdot (n-2)} = \sqrt{\frac{0,451}{0,549} * 7} = 2,65 \quad (23)$$

Отримане значення t-критерію Ст'юдента підтверджує виявлену залежність між обраними корелюючими ознаками, тобто відхиляється гіпотеза про випадковість зв'язку між витратами на оплату праці керівників та прибутком на 1 працівника.

Оскільки точки емпіричного поля регресії несуттєво віддалені від прямої регресії, підтверджується виявлений зв'язок між оплатою праці керівників та прибутком на 1 працівника. Для досягнення та підтримки конкурентних переваг аграрного формування важливим є створення нових знань, використання досвіду, а для цього застосовуються ключові компетенції як елементи його інтелектуального капіталу.

Цінність інтелектуального потенціалу персоналу підприємства проявляється в його професіоналізмі та творчості мислення, найважливіших елементах інноваційного процесу, модифікації структури виробництва відповідно до вимог динамічних ринків та індивідуалізованих споживачів [4].

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Активний перехід до економіки знань окреслює стадію розвитку аграрного формування, у якому домінуюча роль в менеджменті та інноваційному виробництві продукції належить інтелекту особистості. В сучасних умовах для підприємств важливим завданням є формуванням нових конкурентних переваг на засадах ефективного нагромадження інтелектуального потенціалу та розвитку інтелектуальної активності персоналу. Вирішення окреслених проблем – це не тільки досягнення статусу економічного і інноваційного лідера на внутрішньому та глобальному ринках, а й підвищення ефективності менеджменту підприємства. Дієвим механізмом у забезпеченні високого рівня конкурентоспроможності в умовах сьогодення є інтелектуалізація систем менеджменту підприємства, а передумовою – її здійснення, використання і примноження інтелектуального потенціалу.

Такий процес удосконалить якість менеджменту, трансформує весь управлінський персонал, його цілі та завдання, виведе на новий рівень моральні та життєві цінності, надасть змогу реалізувати інтелектуальний потенціал систем менеджменту через нові компетенції, стратегічне мислення, інтелектуальну культуру. Надалі доцільно розробити план реалізації стратегії інтелектуалізації систем менеджменту підприємства, який має будуватись з відкритою координацією всіх рівнів управління та підрозділів, відповідно до сформованих принципів, розроблених критеріїв та показників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вовканич С. Й. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знанієвомісткій економіці: концептуалізація понять [Текст] / С. Й. Вовканич, Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2007. – №4. – С. 7-19.
2. Варнавский В. Г. Государственно-частное партнерство как антикризисная мера [Текст] / В. Г. Варнавский // Институты и механизмы государственного регулирования экономики: сборник / Под. ред. А. Е. Городецкого, А. Г. Зельднера, С. В. Козлова. – М.: ИЭ РАН, 2012. – С. 23-35.
3. Варцаба В. І. Соціальна держава: модернізована модель соціально-відповідальної взаємодії стейкхолдерів національної економіки [Текст] / В. І. Варцаба // Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: монографія за загал. редакц. В. І. Гринчуцького. – Тернопіль: Крок, 2014. – С. 213-220.
4. Сакайя Т. Вартість, що створюється знаннями, або Історія майбутнього [Текст] / Т. Сакайя // Нова індустріальна хвиля на Заході: Антологія / За ред. В. Л. Іноземцева. – М.: Academia, 1999. – С. 337-371.
5. Плотник О. Д. Основні тенденції використання трудових ресурсів аграрних підприємств Полтавської області / О. Д. Плотник // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Т. 2. – 2010. – С. 76-80
6. Петренко В. П. Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління [Текст]: монографія / В. П. Петренко. – Івано-Франківськ: ПП Курилюк В. Д., 2009. – 196 с.
7. Статистичний щорічник Сумщини за 2013 рік. Державний комітет статистики України. – С.: 2011. – 644 с.
8. Якуба К. І. Особливості інвестицій у людський капітал: методологічний аспект [Текст] / К. І. Якуба // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. – 2013. – № 5. – С. 180-185.
9. Стец І. І. Відтворення інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства [Текст] / І. І. Стец // Всеукраїнський науково-виробничий журнал „Інноваційна економіка». – 2013. – № 6. – С. 183-187.
10. Сем'ян О. В. Інтелектуалізація людського капіталу підприємства [Текст] / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянск. унів-ту менед-ту і бізнесу. – 2011. – №4 (16) – С. 141-145.
11. Петренко В. П. До ідентифікації основних проблем інтелектуалізації та інтелектуально-інноваційного

розвитку українського суспільства [Електронний ресурс] / В. П. Петренко // Gisap.eu. – Режим доступу: http://www.gisap.eu/ru/node/1131.

12. Шевченко Л. С. Інтелектуалізація освіти: сучасні виклики для України [Електронний ресурс] / Л. С. Шевченко. – Режим доступу: http://int-konf.org /konf062013/360-doktor-ekonomchnih-nauk-profesor-shevchenko-l-s-ntelektualzacya-osvti-suchasn-vikliki-dlya-ukrayini.html.

Терещенко Светлана Ивановна

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АГРАРНЫХ ФОРМИРОВАНИЙ

В статье поднимается и решается вопрос влияния профессиональной подготовки управленческих работников на результаты деятельности отдельных аграрных формирований на примере Сумской области с целью достижения ими: современного уровня мирового производства, применение новейших технологий, технических изобретений и информационных систем. Проблемы развития аграрных предприятий значительно усложняют процесс объективной оценки деятельности управленческого персонала под воздействием внешних факторов. При этом роль управленческого персонала возрастает по мере укрупнения и вертикальной интеграции аграрных предприятий, которые положительно влияют на их экономическую устойчивость. Распоряжаясь ресурсами, управленческий персонал имеет возможность влиять на эффективность производства, увеличивая выход продукции на единицу вложенных ресурсов. Однако с ростом масштабов производства возрастает сложность координации деятельности, в частности - деятельность субъектов системы управления. Возможность решения названных проблем, даже в условиях отсутствия теоретических обоснований, достигается за счет умелого использования опыта, интуиции и знаний специалистов, ученых, работающих над решением соответствующих проблем. Такие методы принято называть методом экспертиз или экспертных решений. Они предполагают моделирования различного рода сценариев, но точно осуществить расчеты невозможно, потому что мало базовых данных. При проверке статистических гипотез рассматриваются вопросы о критериях согласованности. Рассчитанные критерии согласованности обусловливают возможность принятия определенной модели, которая выражается некоторыми теоретическими законами. В качестве объектов исследования были выбраны ООО «Беево» Роменского района и ООО «Хоружевка» Недригайливского района Сумской области. Не считая общих тенденций функционирования формирований области и сходство их условий хозяйствования, некоторые из них отличаются конечными результатами деятельности. Успешность этих формирований объясняется влиянием целого ряда факторов, важнейшими из которых являются: ресурсная обеспеченность, уровень и сбалансированность которой определяют масштабы производства; специализация и технологическая оснащенность, обусловливающая уровень затрат и производительность труда, и организационно-правовая форма, предусматривающая порядок формирования и использования ресурсов и результатов деятельности; обеспеченность квалифицированными специалистами высшего и среднего звена управления. Ценность интеллектуального потенциала персонала предприятия проявляется в его профессионализме и творчестве мышления, важнейших элементах инновационного процесса, модификации структуры производства в соответствии с требованиями динамических рынков и индивидуализированных потребителей.

***Ключевые слова**: интеллектуальный капитал, управленческие работники, рынок труда, ресурсный потенциал, текучесть кадров, оплата труда, оптимизационные расходы.*

Tereshchenko S.

INFLUENCE OF PROFESSIONAL TRAINING LEVEL OF MANAGEMENT STAFF ON THE RESULTS OF AGRARIAN FORMATIONS' ACTIVITY

Issue of influence of management staff professional training on the results of some agrarian formations' activity using the example of Sumy regional enterprises for the purpose of their achievement of: the current level of world production, application of the newest technologies, technical inventions and information systems has been brought up and solved in this article. Problems of agrarian enterprise development complicate greatly the process of objective assessment of management staff activity under the effect of external factors. Herewith, the role of management staff is increasing in the measure of extension and vertical integration of agrarian enterprises, which influence their economical firmness in a positive way. Administering resources, management staff has a chance to influence production efficiency, increasing production yield per unit of the invested resources. However, increasing scale of production, complexity of activity coordination increases, in particular – activity of management system subjects. The aim of the study was the development of scientific recommendations and proposals to solve the problem of the formation and use of capacity management system AIC Ukraine to the new paradigm of management and concept development of economics in our country. Possibility of the mentioned problem solving, even if theoretical justifications are absent, is achieved at the cost of competent use of experience, intuition and knowledge of specialists, scientists, who are working over resolution of the corresponding problems. Such methods are usually called method of experts or expert solutions. They involve modeling of various scripts but it is impossible to execute calculations accurately because there are few basic data. While checking statistical hypotheses, issues on coordination criteria are considered. The calculated coordination criteria determine an opportunity to accept a certain model, which is expressed by some theoretical laws. Under these conditions, there is an urgent need to develop fundamental approaches to formation of system selection and use of cadres so as to ensure a high level of professional management of the economy agriculture, sustainable use of its potential and high competitive ability of

economic agents.

Key words: *intellectual capital, management staff, labour market, resource potential, turnover of personnel, remuneration of labour, optimization expenses.*

Одержано 04.04.2015 р.

УДК 331.108.43.003.13

Ходикіна Ірина Василівна,
Публічне акціонерне товариство «Азовські мастила і оливи»

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних реаліях стає зрозумілим, що без розвитку, навчання персоналу, без створення позитивного психологічного клімату в колективах, духу єдиної команди, без об'єднання всіх співробітників однією метою не можливе продуктивне управління персоналом. Тому відбуваються інтенсивні пошуки впливу на персонал з метою підвищення ефективності його роботи. Стаття спрямована на дослідження підходів до оцінки ефективності управління персоналом підприємств. Мета статті – наблизити теоретичні дослідження до реального втілення їх у життя. Основними результатами дослідження є: обґрунтування тези про те, що ефективність системи управління персоналом – це частина загального успіху компанії; узагальнено зміст суб'єктів, об'єктів, етапів, критеріїв та рівнів системи управління персоналом. Наукова новизна полягає в тому, що серед безлічі досліджень шляхом їх систематизації та порівняння були знайдені загальні риси. В результаті дослідження ще раз доведено, що ефективність роботи компанії, зріст її доходів, збільшення обсягів випуску продукції на 90 % залежить від персоналу, від того, наскільки задоволений він своєю роботою, чи об'єднаний однією метою, чи націлений на успіх, чи злагоджено працює і т.д. ефективно управляти персоналом – це вимірювати ці характеристики персоналу, регулювати їх, впливати на персонал і наприкінці мати більш успішно працюючу компанію. Найкращим помічником в цьому питанні можуть стати стратегічні карти. За їх допомогою можна навчити персонал ставити перед собою реальні цілі, що покращить виконання поставлених завдань, відобразиться на загальному успіху компанії в цілому. Тоді успіхи компанії не будуть мати ситуативний характер, а будуть чітко пов'язані з правильною і ефективною організацією роботи її персоналу. За допомогою стратегічних карт можна буде поєднати теоретичні висновки вчених з практичною стороною діла та впровадженням цих теорій в життя. В цей бік запропоновано спрямувати подальші дослідження.

Ключові слова*: ефективність, оцінювання, управління, персонал, стратегічні карти*.

ВСТУП

Постановка проблеми. З перспективою приєднання України до європейської спільноти виникає термінова необхідність переглянути стандарти, які стосуються організації діяльності промислового підприємства, привести їх у відповідність до європейських норм. Особливої уваги, на нашу думку, потребує питання управління персоналом на промислових підприємствах.

Персонал вже сьогодні розглядається як один із головних ресурсів виробничого підприємства, але використовується він ще не досить ефективно. За даними університетів Західної Європи до групи країн з низьким показником використання людських ресурсів компаній увійшла серед інших країн і Україна [1, с. 25] При цьому поступово відбувається формування розуміння того, що від створення команди співробітників-однодумців та злагодженості роботи цієї команди напряму залежить конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Для того, щоб мати змогу гідно конкурувати із західними підприємства потрібно навчитися оперативно впливати на процес управління персоналом, корегувати його. Останнім часом ведеться інтенсивний пошук шляхів формування оптимальної системи управління персоналом, котра б відповідала трьом основним вимогам: висока ефективність, регулярне оновлення, гнучкість [2, с. 96]. Ефективність роботи персоналу є важливим фактором, від якого залежать результати діяльності підприємства [3, с. 2]. Але сучасний стан теорії і практики оцінювання ефективності управління персоналом організації показує, що в методиці оцінювання не існує єдиної думки щодо етимології термінів «оцінка», «оцінювання», «ефект», «результат», «ефективність» у галузі управління персоналом і таких методичних аспектів оцінювання ефективності управління персоналом як: зміст оцінювання (сукупність показників і критеріїв), методи, засоби, суб'єкт та об'єкт оцінювання, процедура оцінювання [4, с. 90].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробкою цього напряму діяльності підприємства займалися Позднякова С., Следь О., Лазарева А., Шершня О., Даниленко О., Гриньова М., Лелі Ю., Нікіфорова Л., Крушельницька О., Мескон М.,