

сних до якісних характеристик працівників, тобто, призведе до зростання рівня їх кваліфікації, а, отже, й до збільшення рівня продуктивності праці. В цьому випадку норми навантаження на працівників стануть значно вищими, адже високий рівень механізації праці дозволить виконувати більші обсяги робіт, але при цьому і зацікавленість в праці зросте, адже рівень оплати буде відповідати рівню продуктивності.

**Висновки.** З урахуванням існуючої тенденції плинності кадрів запропоновано підвищувати ефективність використання трудових ресурсів заміщенням живої праці уречевленою. За розробленим нами підходом, темпи вибуття працівників мають бути обернено пропорційними рівню механізації праці, з урахуванням її обов'язкової інтенсифікації. Ефективність заміщення працівників сільськогосподарських підприємств необхідно визначати як різницю між змінами у виробництві валової продукції та змінами у виробничих витратах, з урахуванням інтенсифікації виробництва й економії заробітної плати.

#### Список використаних джерел

1. Величко О.В. До питання рейтингової оцінки використання трудових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах / О.В. Величко // Економіка АПК. – 2011 – № 6. – С. 100–104.
2. Булавка О.Г. Соціалізація трудових ресурсів ж передумова удосконалення зайнятості / О.Г. Булавка, Н.В. Германюк // Економіка АПК. – 2011 – № 7. – С. 129–139.
3. Кіц О.І. Регулювання зайнятості сільського населення на регіональному рівні / О.І. Кіц // Економіка АПК. – 2011 – № 9. – С. 38–44.
4. Юрій Т.П. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах / Т.П. Юрій // Економіка АПК.–2011 –№ 9. – С. 119–125.

***Annotation.** Replacement labor farms materialized labour. The model of substituting for the labour resources of agricultural enterprises is offered by materialized labour, taking into account fluidity of shots, intensification of production and increase of the labour productivity. Concrete approbation of model is carried out on the example of agricultural enterprises of the Kharkiv area.*

***Key words:** labour resources, substitutions, intensification.*

**УДК 331.108.2**

**Олійник О.С.,** старший викладач Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка

## **ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СПИРТОПРОДУКТОВОГО ПІДКОМПЛЕКСУ**

*В статті звернена увага на формування та використання персоналу спиртових підприємств, його вплив на особливість ефективного господарювання підприємством*

***Ключові слова:** персонал, виробництво, спиртові підприємства.*

Основою держави, суспільства і звичайно підприємства, при всіх економічних формаціях є люди. їхній досвід, освіта, вміння, трудова мотивація, тобто персонал, в тому числі і персонал окремо взятого підприємства. Останній являє собою сукуп-

ність найманих працівників, які уклали трудовий договір (контракт) з роботодавцем, твердить Г.Т.Завіновська [1, с.81]. Провідний мобілізуючий фактор виробництва, тобто персонал підприємства характеризується своїм формуванням та використанням.

В процесі дослідження персоналу та його управління на підприємствах вчені-економисти виявили цілий ряд проблем. Так, О.А.Грішнова та Н.М.Полив'яна розділяють думку що всі проблеми управління персоналом можна згрупувати в ряд груп [2, с.64–75], а саме: проблеми в суб'єкті управління персоналу; проблеми інформаційно–методичного забезпечення управління персоналом; проблеми неадекватності соціального середовища; проблеми у структурі пропозиції на ринку праці; проблеми в об'єкті управління персоналу, а також в формуванні та використанні персоналу. На останні і звернемо увагу.

Для функціонуючого підприємства вихідним пунктом формування стабільного трудового колективу може стати оцінювання стану плинності кадрів, тобто сукупності звільнених працівників – за власним бажанням, за прогули й інші порушення трудової дисципліни. Робота з вивчення і зниження плинності персоналу в організації включає такі етапи: – збір і опрацювання інформації про стан, причини та фактори плинності кадрів (визначення кількісних і якісних характеристик процесу плинності); аналіз процесу плинності; розробка і впровадження заходів зі зниження плинності.

З якісного боку процес плинності кадрів характеризується факторами, причинами і мотивами. Виявлення причин і факторів необхідне для розробки конкретних заходів щодо зниження плинності, мотиви ж є вихідною інформацією для з'ясування причин. Причинами плинності є найбільш поширені мотиви звільнення працівників. За походженням мотиви можна поділити на три групи: пов'язані з сімейно– побутовими обставинами; у зв'язку з незадоволеністю працівників умовами праці й побуту; через порушення трудової дисципліни. Фактори плинності можна згрупувати й за ступенем можливого цілеспрямованого впливу на них: керовані, частково керовані, некеровані.

Мотиви плинності можна об'єднати в кілька груп: професійно–кваліфікаційні; пов'язані з організацією й умовами праці; міжособові; пов'язані з рівнем задоволення матеріальними благами, із відносинами в колективі та ін. В узагальненому вигляді основні фактори й мотиви плинності персоналу на виробництві такі: низька заробітна плата окремих груп працівників у зв'язку з незадовільною організацією праці та виробництва; неритмічність виробництва, систематичний додатковий робочий час; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації й основної професії, невизначеність перспектив професійного зростання; важкі й шкідливі умови праці, брудна робота на окремих ділянках виробництва; погані взаємовідносини у виробничому колективі, з адміністрацією; незадоволеність професією.

Виявлення мотивів, факторів і встановлення причин плинності здійснюється за допомогою спеціальної процедури, виконуваної співробітниками кадрової служби. До процедури входять вивчення анкетних даних, співбесіди з тими, хто звільняється, а також із їхніми товаришами, бригадиром, майстром, начальником дільниці, результати яких заносяться в журнал обліку звільнень.

В свою чергу, використання персоналу являє собою комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників.

Використання персоналу повинно відповідати цілям підприємства, не ігно-

рувати інтереси працівників і дотримуватись законів про працю. Раціональне використання персоналу має забезпечити: оптимальну зайнятість працівників і стабільне та рівномірне їх завантаження протягом робочого періоду (тижня, місяця); відповідність трудового потенціалу працівників вимогам робочого місця, посади; періодичну зміну одного робочого місця на інше з метою забезпечення різноманітності виконуваних робіт і можливості гнучкого маневрування в процесі виробництва; максимальну можливість виконання на робочому місці різних операцій, чергуючи навантаженні різних груп м'язів людини. Збалансованість кількості робочих місць і кількості працівників досягається правильним їх розміщенням і внутрішньоорганізаційною мобільністю працівників.

На основі аналізу теоретичних основ та практичних узагальнень встановлено, що використання персоналу спиртових підприємств можна охарактеризувати наступними показниками:

- 1) продуктивність праці як основний показник, яким не слід нехтувати;
- 2) рівень використання робочого часу;
- 3) стан трудової дисципліни;
- 4) кількість та питома вага працівників, зайнятих ручною працею;
- 5) якісна відповідність персоналу вимогам спиртового виробництва;
- 6) відносні і абсолютна кількість вивільнених працівників.

Також, ми не можемо не звернути увагу на те, що використання персоналу підприємств спиртопродуктового підкомплексу має свою ефективність, яка залежить від різних чинників, а саме: науково-технічних, що пов'язані з рівнем розвитку і використання засобів виробництва; організаційних, серед яких є удосконалення структури управління та змістовності праці; економічних, що пов'язані з економічними методами управління персоналу; соціальних, що зумовлені системою соціально-економічних та соціально-трудових відносин.

Отже, досліджуючи питання персоналу ми можемо стверджувати, що визначення формування та використання персоналу має великий вплив на ефективне господарювання підприємством, яке веде до збільшення прибутковості підприємства його процвітання і покращення фінансового стану працівників підприємства. В сучасних умовах розвитку економіки зростає роль системи управління персоналом у вирішенні соціально-економічних проблем суспільства. Діяльність спиртового підприємства починається із формування персоналу, який в процесі роботи буде змінюватися, поповнюватися та оновлюватися відповідно до виробничо-господарських потреб організації. Використання персоналу в свою чергу має прямиий вплив на ефективність господарювання.

#### Список використаних джерел

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. /Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2006. – 81 с.
2. Грішнова О. А. Інноваційна стратегія управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / О. А. Грішнова, Н.М.Полив'яна // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2009,– №1. – Чернігів, с.64–75.

*Annotation. In the article convolute attention is on forming and use of personnel of spirit enterprises, his influence on the feature of effective menage by an enterprise*

*Key words: personnel, production, spirit enterprises.*