

*аспірант НУХТ Москаленко В.О.  
науковий керівник д.е.н. Сичевський М.П.*

## **ІНТЕГРАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ОЦІНКИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ**

Харчова промисловість України представляє собою динамічну галузь української економіки. Останні до-кризові роки характеризувалися новітніми наукомісткими технологіями та сучасними системами управління, здійсненням унікальних за своєю структурою та об'ємом програм кредитування та лізингу. Спостерігалось як нарощування обсягів виробництва продуктів харчування, так і розширення асортиментних позицій і покращення їх якісних показників. Всьому цьому сприяло зростання економіки країни в цілому, а також залучення в харчову галузь іноземних і вітчизняних інвестицій, досвіду, закордонних технологій, застосування сучасних інноваційних процесів та надбань менеджменту.

В останні кілька років реальні доходи й видатки населення збільшувались приблизно на 20% щорічно, що, у першу чергу, позначалось на розвитку підприємств харчової промисловості. Це, а також вплив цивілізованих закордонних ринків, внесло певні зміни в раціон харчування українців. Зростало споживання більш якісних, збагачених корисними речовинами продуктів, використання охолоджених та заморожених напівфабрикатів, готових блюд, соковмістних, вітамінізованих напоїв та інших інноваційних продуктів.

Формування ринкових відносин, перетворення форм власності та організаційних форм господарювання, зміни в українському суспільстві - створили нову ситуацію у формуванні та використанні кадрового потенціалу. Для успішного розвитку трансформаційного процесу необхідна належна ресурсна забезпеченість (передусім ідеться про людські ресурси). Отже, однією із необхідних умов ефективності діяльності підприємств

харчової промисловості є — належна забезпеченість виробничих процесів людськими ресурсами, зокрема робочою силою.

Особливістю сучасної ситуації в Україні є фактична неусвідомленість суспільством проблем формування кадрового потенціалу і створення нового за сутністю людського капіталу як найважливішого елемента інноваційної економіки. У розвинених країнах вже давно прийшли до висновку, що знання, високий освітній рівень населення, людський та інтелектуальний капітал є головним ресурсом і рушійною силою економічного розвитку. Вдосконалення системи освіти та підвищення якості підготовки спеціалістів - найважливіші умови переходу від ресурсної моделі до інноваційної, а також вирішення завдань щодо підвищення ВВП, національної конкурентоспроможності, рівня життя та добробуту українських громадян.

Кадровий потенціал підприємства є головною рушійною силою ефективної діяльності. В умовах ринкової трансформації економіки України вирішення найбільш суттєвих завдань – стабілізація соціально-економічної та політичної ситуації в країні, розвиток виробництва на світовому рівні, підвищення життєвого рівня населення – пов'язане з ефективністю діяльності, використанням кадрового потенціалу, мотиваційного механізму, конкурентоспроможністю системи управління оплатою праці.

Процес оцінки персоналу є способом виміру індивідуального внеску кожного працівника в загальний результат роботи всього підприємства, тобто цінності або вартості працівника для підприємства, і, як наслідок, дозволяє визначити персоналізацію інвестицій при формуванні кадрового потенціалу.

Аналіз останнього може полегшити прийняття рішень, пов'язаних з розподілом ресурсів на розвиток персоналу, допомагаючи спланувати бюджет на програми підготовки працівників і визначити очікуваний рівень віддачі від інвестицій, затрачених на підготовку кадрів. Він може допомогти керівникові у виборі кадрової політики, тобто оцінити плюси й мінуси набору фахівців ззовні й просування своїх працівників усередині організації.

Аналіз дасть змогу підприємству в подальшому ефективно працювати, оскільки від позиції колективу значною мірою залежить успіх діяльності підприємства, передусім від особистісних і професійних якостей працівників, їхньої здатності працювати ефективно і взаємозалежно. Оцінити можливості кадрового потенціалу - одне із завдань кадрової політики підприємства так як він виражає сукупність здібностей та можливостей персоналу для забезпечення ефективного функціонування організації. Особливо, коли підприємство переходить до нового етапу розвитку - створюються інноваційні напрямки робіт, розширюється обсяг завдань, збільшується кадровий склад, – все це підвищує вимоги до кадрового потенціалу.

Зазначимо, що для більш конкретної інформації щодо стану формування кадрового потенціалу нами проводилась оцінка на підприємствах кондитерської, пиво-безалкогольної та оліє-жирової промисловостей, які характеризуються сезонністю, близькістю розташування сировинної бази та ринків збуту, а також перспективністю, динамічністю розвитку, інвестиційною привабливістю, що в свою чергу породжує інтерес до його кадрового потенціалу. Принцип вибору підприємств: *лідер* (підприємство, яке входить в п'ятірку лідерів в своїй галузі), *стабільно працююче* підприємство, яке потребує розвитку (дані представлені в таблиці 1).

Враховуючи, що проведений аналіз зорієнтований на виявлення резервів колективу, структури індивідуально-соціальних якостей персоналу та управлінських факторів, надання інформації, необхідної для ухвалення рішення в області управління персоналом як для менеджерів по персоналу, так і для вищого керівництва, забезпечення відповідних фахівців методами чисельного виміру вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень, тому він є об'єктивним процесом виявлення, виміру та надання інформації про людські ресурси.

Важливо відмітити, що у кожного підприємства своя методика обліку показників, які характеризують персонал в певній мірі.

*Таблиця 1*

№ п/п	Галузь	Підприємство
1	<u>Пиво- безалкогольна</u>	ЗАТ “Оболонь”
2		ВАТ “Росинка”
3		ЗАО “Пивзавод на Подолі”
4	<u>Кондитерська</u>	ЗАТ “Житомирські ласощі”
5		ВХК “Нивки”
6		ВАТ “Стріла”
7	<u>Олійно-жирова</u>	ЗАТ “Чумак”
8		“ПОСЗ- Кернел-груп”
9		ВАТ “Мелітопольський ОЄЗ”

Спираючись на проведений аналіз можна зробити наступні висновки щодо формування та функціонування кадрового потенціалу в залежності від специфіки і умов виробництва:

- під час збору та аналізу інформації було встановлено, що існуючі сьогодні система обліку й системи оцінки персоналу не на всіх підприємствах підтверджують факт розгляду кадрів, як об'єкта для інвестицій;
- на двох із трьох обраних підприємствах-лідерах чисельність персоналу зростає, на інших працюючих підприємствах – вона є досить стабільною. Це в певній мірі підтверджує стабільність господарювання самих галузей та доцільність оцінки формування та використання кадрового потенціалу з метою удосконалення існуючих механізмів та впровадження нових;
- ефективне використання кадрового потенціалу, управління ним з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства, не можливо здійснити без ціленаправленої кадрової політики. В процесі дослідження проводився аналіз вікової структури та досвіду роботи. Він засвідчив, що на всіх підприємствах спостерігається поступове старіння персоналу, що ще раз підтверджує доцільність виділення напрямів посилення кадрового потенціалу в харчовій промисловості;

- освітня структура персоналу підприємств харчової промисловості характеризується наявністю освіченого та кваліфікованого персоналу, але на окремих підприємствах спостерігається досить малий відсоток працівників з вищою освітою. Вищезазначене має підстави стверджувати про доцільність розробки та впровадження системи розвитку персоналу.

Фонд оплати праці та величина середньої заробітної плати – мають свою специфіку у всіх випадках і залежать як від внутрішніх так і зовнішніх факторів.

Склад статевої структури є характерним для всіх галузей, в кондитерській промисловості переважають жінки, а двох інших – чоловіки.

Аналіз коефіцієнтів стабільності та заміщення персоналу показав, що підприємства є достатньо стабільними в напрямку формування та використання кадрового потенціалу.

Підкреслюючи значення для кожного підприємства наявності системи розвитку персоналу, слід зазначити, що майже всі вони не вкладають достатньо коштів в розвиток своїх співробітників, що в свою чергу призводить до плинності, втрат робочого часу та, безпосередньо, рівня кваліфікації кадрового складу підприємств.

Система обліку показників (коефіцієнтів), яка ведеться на підприємствах, потребує їх порівняння з аналогічними споріднених підприємств і вони повинні аналізуватися в динаміці. Треба також враховувати, що ці показники характеризують тільки потенціал трудових ресурсів та його відповідність іншим факторам та умовам виробництва. Ефективність використання трудових ресурсів виявляється повною мірою тільки через показники, що характеризують результати діяльності підприємства.

Проведений аналіз підприємств показує, що не всі вони оцінюють стан ефективності формування кадрового потенціалу, тому пропонується наступна класифікація цих показників (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація показників ефективності формування кадрового потенціалу  
підприємств харчової промисловості

№ п/п	Група	Показники
1	<i>I Оплата праці</i>	1.1. Середня заробітна плата
		1.2. Витрати на навчання на одного працівника
		1.3. Відсоток витрат на навчання від фонду оплати праці
		1.4. Співвідношення темпів росту продуктивності праці з темпами росту середньої з/п
2	<i>II Ефективність використанні трудових ресурсів</i>	2.1. Продуктивність праці
		2.2. Коефіцієнт використання календарного робочого часу
		2.3. Коефіцієнт використання табельного робочого часу
		2.4. Коефіцієнт використання максимально можливого робочого часу
		2.5. Трудомісткість продукції
3	<i>III Руху робочої сили</i>	3.1. Коефіцієнт обороту по прийому
		3.2. Коефіцієнт стабільності
		3.3. Коефіцієнт заміщення персоналу
		3.4. Коефіцієнт плинності кадрів
		3.5. Коефіцієнт мобільності
		3.6. Показник абсентеїзму
4	<i>IV Ефективність формування кадрового потенціалу</i>	4.1. Частка витрат на персонал в частині загального обсягу реалізації продукції
		4.2. Коефіцієнт адаптації
		4.3. Кількість годин зовнішнього навчання
		4.4. Кількість годин внутрішнього навчання
		4.5. Статеву структуру персоналу
		4.6. Вікова структура персоналу
		4.7. Освітня структура персоналу
		4.8. Частка адміністративного персоналу до загальної чисельності працівників
		4.9. Число виробничих працівників на одиницю невиробничого або адміністративного співробітника
		4.10. Коефіцієнт ефективності кадрового планування
		4.11. Коефіцієнт використання резерву при службовому просуванні працівників
5	<i>V Показники, які характеризують кадрову ситуацію</i>	5.1. Коефіцієнт попиту підприємства на кадри
		5.2. Коефіцієнт внутрішнього забезпечення потреби організації в кадрах
		5.3. Коефіцієнт задоволення підприємства кадрами
		5.4. Коефіцієнт погодження попиту та пропозиції на робочу силу

Беручи за основу вищезазначену класифікацію показників та за допомогою багатовимірної середньої, інтегральний показник оцінки ефективності формування кадрового потенціалу на підприємствах, що аналізуються буде мати наступний вигляд (формула 1).

Формула 1

$$\bar{P}_i = \sum_i^1 \left( x_{i\uparrow} \omega_i + \frac{1}{x_{j\downarrow}} \omega_j \right)$$

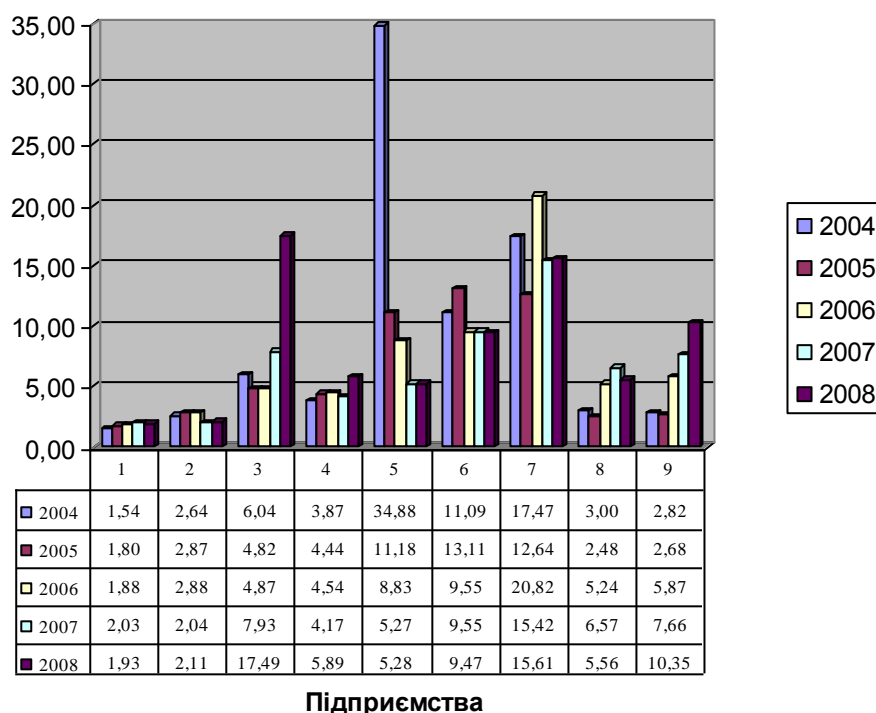
де,  $\bar{P}_i$  багатовимірна середня для  $i$  – одиниці,

$X_i$  - значення ознаки впливу прямої дії,

$\omega_{i,j}$  - доля впливу кожної ознаки,

$X_j$  - значення впливу ознаки зворотної дії.

Результати розрахунків даного показника в динаміці представлені на рис.1.



**Рис. 1** *Інтегральний показник оцінки формування кадрового потенціалу підприємств харчової промисловості України (2004 – 2008 рр)*

В результаті комплексного аналізу можливий висновок, що в харчовій промисловості відбувається постійне коливання ефективності формування кадрового потенціалу та його суттєві зміни, що вкотре підтверджує актуальність дослідження даної теми.