

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

ДАШКО ІРИНА МИКОЛАЇВНА

УДК 005.95/.96:[658:664]

МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ  
ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

08.00.04 – економіка та управління підприємствами  
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Київ – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у ДВНЗ «Запорізький національний університет»

Міністерства освіти і науки України (м. Запоріжжя).

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор  
Череп Алла Василівна,  
ДВНЗ «Запорізький національний університет»,  
декан економічного факультету, завідувач кафедри  
фінансів та кредиту.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор  
Ковальов Валерій Миколайович,  
Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут  
Української інженерно-педагогічної академії  
МОН України, завідувач кафедри економіки  
підприємств і менеджменту

кандидат економічних наук  
Дубінський Сергій Володимирович,  
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля,  
доцент кафедри економіки підприємства  
та міжнародного бізнесу

Захист дисертації відбудеться “27” червня 2014 р. о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.26.058.01 в Національному університеті харчових технологій Міністерства освіти і науки України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 68, ауд. А-311.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету харчових технологій Міністерства освіти і науки України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 68.

Автореферат розісланий “23” травня 2014 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради,  
доктор економічних наук, доцент

О. М. Петухова

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Зміна умов життя, глобальні трансформації життєдіяльності людства, рух до економіки знань на початку ХХІ століття зумовили формування нового збагаченого розуміння трудового потенціалу.

Трудовий потенціал – це комплексна соціально-економічна категорія, яка відображає інтегральну сукупність властивостей і можливостей працівників промислових підприємств продуктивно реалізувати та розвивати у праці свої знання, трудовий досвід, здібності і здатність до інновацій в конкретних умовах виробництва з метою задоволення особистих, колективних та суспільних потреб на основі створення якісної продукції, що користується попитом, а отже дослідження процесів управління, формування і використання механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств є досить актуальними в сучасних умовах економічного розвитку. Підвищення ефективності механізму управління трудовим потенціалом на підприємстві може забезпечити зростання індексу людського розвитку держави.

Аналіз поточного рівня управління трудовим потенціалом відображає недостатньо повне залучення цього ресурсу до відтворювального процесу, а аналіз способів управління трудовим потенціалом підприємств може істотно збільшити їх ефективність.

Вагомий внесок у дослідження теоретичних засад ефективного управління трудовим потенціалом підприємств внесли вчені-економісти: О. Б. Бутнік-Сіверський, С. С. Габор, І. З. Должанський, О. І. Драган, С. В. Дубінський, Л. М. Ільч, В. М. Ковальов, Н. С. Краснокутська, О. В. Крушельницька, Є. В. Лапін, В. М. Лич, О. І. Олексюк, І. М. Рєпіна, О. П. Сологуб, О. С. Федонін, А. В. Череп, Р. С. Чорний та інші.

У роботах указаних авторів висвітлюються лише окремі теоретичні аспекти ефективного управління трудовим потенціалом підприємств, але в науковій літературі ще недостатньо розробленими є питання оцінки та аналізу механізму ефективного управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості.

Науково-теоретична та практична значимість перелічених напрямів дослідження свідчить про актуальність обраної теми дисертації та визначає її мету, завдання, предмет і об'єкт.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» за держбюджетною темою «Аналіз систем управління фінансово-економічним потенціалом підприємств і регіонів» (номер державної реєстрації 0110U00013229), де автором особисто запропоновано механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою роботи* є науково-методичне обґрунтування, розробка методичних засад і теоретико-практичних рекомендацій, спрямованих на формування й оцінку механізму ефективного управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості.

Реалізація поставленої мети визначила необхідність розв'язання таких завдань:

- визначити сутність поняття «механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств»;
- оцінити сучасний стан і тенденції розвитку механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості;
- розробити методичний підхід до забезпечення результативності діяльності підприємства харчової промисловості на основі механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств;
- удосконалити методичний підхід до визначення та оцінки формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості;
- розширити основні характеристики складових трудового потенціалу підприємств;
- удосконалити методичний підхід до визначення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств харчової промисловості;
- розширити принципи формування та показники ефективності використання мотивації персоналу в механізмі ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості;
- розвинути методичний підхід до обґрунтування доцільності формування механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості;
- удосконалити механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств.

*Об'єктом дисертаційного дослідження* є процес механізму формування ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

*Предметом дослідження* є сукупність теоретичних, методичних та прикладних аспектів щодо формування та функціонування оцінки механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методичною основою дисертаційного дослідження є фундаментальні положення в галузі теорії ефективного управління трудовим потенціалом підприємств, які висвітлені в наукових працях учених-економістів. Результати отримані з використанням сукупності загальнонаукових та спеціальних методів наукового дослідження, а саме: *методу системного аналізу формалізації складних структур* – для дослідження теоретичних аспектів формування та розвитку механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 1.4); *статистичних методів обробки даних, методу групування, факторного аналізу, балансованого методу* – для представлення змін розвитку механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 2.4); *аналізу синтезу, індукції, дедуції, абстрагування* – для узагальнення існуючих та формуванні нових теоретичних положень щодо специфіки механізму ефективного управління

трудовим потенціалом підприємств (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3); *узагальнення та наукової абстракції* – для розкриття сутності понятійного апарату (підрозділи 1.1 та 1.3); *методів аналізу рядів динаміки теоретичного моделювання* – для дослідження механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств у розрізі його складових, а також особливостей формування (підрозділи 1.4, 2.1 та 2.3); *методів економіко-математичного моделювання* – для розробки й удосконалення методичних підходів до формування ефективності використання трудового потенціалу підприємств (підрозділи 3.1, 3.2, 3.3, 3.4); *методів порівнянь та узагальнень* – для оцінки сучасного стану діяльності підприємств харчової промисловості (підрозділи 2.1 та 2.4); *методів регресійного аналізу та економіко-математичного моделювання* – для розробки методичних підходів до оцінки ефективності механізму управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості (підрозділ 3.1 та 3.2).

Інформаційною базою дисертаційної роботи стали закони України, нормативно-правові акти, офіційні статистичні та аналітичні матеріали Державної служби статистики України та Головного управління статистики України у Дніпропетровській області, Міністерства економіки України, Міністерства промислової політики України, звітні таблиці підприємств харчової промисловості та Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України (Stock market infrastructure development agency of Ukraine, SMIDA), а також наукові публікації в спеціальних виданнях, довідкова література тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в удосконаленні науково-методичних положень, їхньому поглибленні та розробці практичних рекомендацій щодо оцінки використання механізму ефективного управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості, зокрема:

*уперше:*

– розроблено методичний підхід до забезпечення результативності діяльності підприємства, який ґрунтується на формуванні механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств і проявляється опосередковано через результати діяльності підприємства та взаємини із зовнішнім середовищем;

*удосконалено:*

– механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств, в якому, на відміну від існуючих підходів, передбачено включення функцій менеджменту, що дає змогу підприємствам організувати процес управління, побудований на найбільш ефективному використанні за часом і продуктивністю наявних ресурсів підприємства;

– розширено основні характеристики складових трудового потенціалу підприємств, в яких, на відміну від існуючих, враховано вплив оточуючого середовища на мобільність робочої сили підприємств, що формує економічні інтереси працездатного населення та дає змогу підприємствам підвищувати ефективність;

– методичний підхід до визначення конкурентоспроможності трудового

потенціалу шляхом поєднання елементів цієї системи, що дасть змогу підприємствам забезпечувати та підтримувати вищі (порівняно з підприємствами інших галузей) темпи розвитку економічної і соціальної сфер;

– методичний підхід до визначення та оцінки формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, що, на відміну від існуючих, передбачає врахування впливу сукупності факторів виробничого середовища і процесу праці;

*дістали подальшого розвитку:*

– методичний підхід до обґрунтування доцільності формування механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості, який базується на системі показників, що характеризують рівень використання трудового потенціалу підприємств через накопичення даних про кількісний і якісний стан параметрів внутрішнього середовища, що в свою чергу дозволяє розробити стратегічні альтернативи та спрогнозувати зміну використання трудового потенціалу в умовах реалізації обраної стратегії;

– теоретичний підхід до визначення сутності поняття механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств як сукупності елементів, що здійснюють вплив на зміну кількісних і якісних характеристик працівників підприємства для забезпечення найбільш ефективного управління трудовим потенціалом підприємств на конкретному етапі стратегічного розвитку;

– принципи формування та показники ефективності використання мотивації персоналу в механізмі ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості з орієнтацією на задоволення потреб та на матеріальних інтересів працівників.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у можливості використання авторських пропозицій, спрямованих на удосконалення оцінки ефективності використання механізму ефективного управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості. Висновки та рекомендації автора знайшли практичне використання в діяльності підприємств харчової промисловості Дніпропетровської області, зокрема: Апостолівської міської ради Дніпропетровської області (довідка № 1379 від 08.11.2012 р.), ПРАТ «Інгулецький хлібозавод» (довідка № 1254 від 20.06.2013 р.), ТОВ м'ясокомбінат «Ювілейний» (довідка № 1347 від 25.07.2013 р.), ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат», Зеленодольської міської ради Дніпропетровської області, Управління праці та соціального захисту населення виконавчого комітету Тернівської районної в місті ради м. Кривий Ріг Дніпропетровської області.

Окремі положення й висновки дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Криворізького факультету ДВНЗ «Запорізький національний університет» при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Управління персоналом», «Державне та регіональне управління», «Основи менеджменту» (довідка № 0065 від 13.09.2013 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є одноосібно виконаною науковою працею, у якій викладено авторський підхід до розв'язання

актуального наукового завдання щодо оцінки ефективності використання механізму ефективного управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, у дисертації використані лише ті ідеї, розрахунки та положення, що є результатом особистої роботи автора.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення та результати дослідження оприлюднено на науково-практичних конференціях, серед яких: Міжнародна науково-практична конференція, присвячена 100-річчю від дня народження Бухала Серія Максимовича (Київ, 2007); I Всеукраїнська науково-практична конференція «Проблеми трансформаційної економіки» (Кривий Ріг, 2008); VII Mezinarodna vedecko-prakticka konference «Nastoleni moderni vedy – 2011» (Praha, 2011); VII Mezinarodna vedecko-prakticka konference «Predni vedecku novinky – 2011» (Praha, 2011); Міжнародна науково-практична конференція «Аналіз сучасних економічних процесів та інформаційні технології» матеріали (Дніпропетровськ, 2011); Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю «Інституціоналізація структурної політики на регіональному та муніципальному рівнях (Тернопіль, 2011); V Міжвузівська науково-практична конференція студентів, молодих вчених та спеціалістів (Кривий Ріг, 2011); Міжнародна науково-практична конференція «Теорія та практика управління економічним розвитком» (Київ, 2012); VI Міжвузівська науково-практична конференція студентів, молодих вчених та спеціалістів «Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики» (Кривий Ріг, 2012); Всеукраїнська науково-практична конференція «Стратегічний розвиток національної економіки, регіонів і підприємств» (Донецьк, 2012); IV Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих учених «Участь молоді у розвитку економіки та суспільства України» (Київ, 2013); Загальноуніверситетська конференція студентів, аспірантів і молодих вчених «Молода наука – 2013» (Запоріжжя, 2013); VII Міжвузівська науково-практична конференція студентів, молодих вчених та спеціалістів «Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики» (Кривий Ріг, 2013); II Всеукраїнська науково-практична конференція студентів і молодих учених: «Актуальні проблеми використання економічного потенціалу: держава, регіон, підприємство» (Бердянськ, 2013).

**Публікації.** Основні положення й результати дисертації викладено у 26 наукових працях загальним обсягом 5,7 друк. арк. (особисто автору належать 5,5 друк. арк.), з яких 2 розділи у колективних монографіях (особисто автору належить 1,9 друк. арк.), 10 статей у фахових виданнях (2,5 друк. арк.) та 14 тез доповідей за матеріалами конференцій.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 248 сторінок, зокрема обсяг основного тексту – 190 сторінок, 27 додатків – 37 сторінок, списку використаних джерел зі 175 найменувань – 21 сторінка. Матеріали дисертації містять 38 рисунків і 30 таблиць.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації; сформульовано мету та завдання; визначено об'єкт та предмет дослідження; визначено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі «Теоретико-методичні засади формування механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств» визначено складові елементи конкурентоспроможності трудового потенціалу, удосконалено механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств, розвинуто основні складові трудового потенціалу підприємств.

Установлено, що формування і реалізація трудового потенціалу підприємства є надзвичайно важливим завданням для багатьох підприємств: від правильно сформованого потенціалу підприємства залежить стабільність його функціонування та ефективність подальшого розвитку.

На основі проаналізованих джерел надано авторське визначення сутності поняття «трудоий потенціал», як міри існуючих ресурсів і можливостей, що формуються у процесі усього життєвого циклу підприємства незалежно від сфери діяльності та визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

Під механізмом ефективного управління трудовим потенціалом підприємств запропоновано розглядати зміни кількісних і якісних характеристик працівників підприємства для забезпечення найефективнішого управління трудовим потенціалом підприємств на конкретному етапі розвитку або в перспективі. Складові елементи механізму ефективного управління трудовим потенціалом наведено на рис. 1.

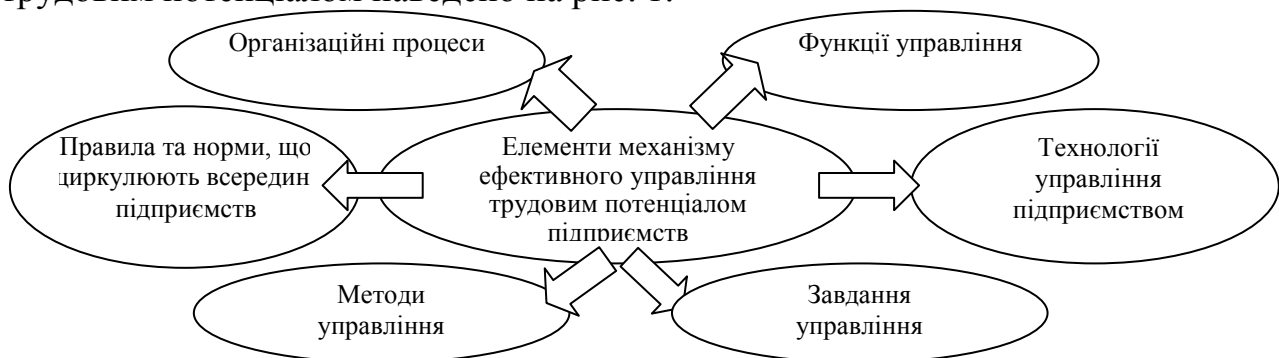


Рис. 1. Внутрішні елементи механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств

Механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств як сукупність організаційних складових повинен включати організаційні процеси на засадах нормативно-правового забезпечення; методи управління з урахуванням завдань, функцій і технологій управління підприємством з метою забезпечення ефективного формування та використання такого потенціалу.

На функціонування механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств впливають внутрішні та зовнішні фактори. Правильне застосування зовнішніх можливостей використання механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості має сприяти розвитку сильних позицій відповідно до обмежених можливостей і



врахування всіх наявних загроз для підприємства.

Завдяки розвиненому механізму ефективного управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості створюються передумови для економічного зростання та інноваційного розвитку. Особливості використання механізму безпосередньо пов'язані з людиною та її особистими інтересами.

У другому розділі «Сучасний стан управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості та ефективності його використання» досліджено сучасний стан управління трудовим потенціалом та ефективність його використання на підприємствах харчової промисловості, визначено елементи конкурентоздатності трудового потенціалу підприємства харчової промисловості, удосконалено методичний підхід до визначення та оцінки формування трудового потенціалу підприємства харчової промисловості.

При оцінюванні використання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості необхідно застосувати систему показників, до складу яких входять зайнятість населення як рівня трудової участі населення, розподіл робочої сили за галузями і сферами господарювання; фондо- й енергоозброєність робітників; організацію трудового процесу, що визначається розміщенням і використанням робочої сили безпосередньо на робочих місцях.

Встановлено, що економічно-активне населення України у 2012 р. становило 21,19 млн. осіб, з яких переважають працездатні люди (89,1 %), незначну частку становлять зайняті особи старшого віку (9,7 %) і підлітки (0,1 %). Серед них 18,9 млн. осіб (91,6 %) були зайняті економічною діяльністю, а решта 2,29 млн. осіб, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні.

Визначено, що на ринку праці України, як і на інших ринках, формуються попит та пропозиція на робочу силу (табл. 1).

Таблиця 1

**Попит та пропозиція робочої сили в Україні за 2007–2012 рр., тис. осіб**

Місяць	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць і вакантних посад					
	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Січень	177,7	175,0	86,5	65,4	68,5	63,9
Лютий	174,4	182,6	78,5	65,9	72,9	64,6
Березень	194,6	194,6	84,5	73,1	92,3	78,1
Квітень	200,7	194,7	85,1	76,6	89,5	79,3
Травень	212,4	205,6	85,3	80,2	95,0	86,2
Червень	214,8	207,2	76,2	79,7	90,5	78,3
Липень	211,1	201,8	72,3	81,2	89,0	77,8
Серпень	218,1	197,5	72,8	87,4	93,2	82,1
Вересень	213,3	198,6	74,2	84,6	87,3	76,6
Жовтень	207,4	177,5	77,5	81,2	82,1	74,2
Листопад	195,3	136,8	75,4	74,0	73,2	63,3
Грудень	169,7	91,1	65,8	63,9	59,3	48,6

Попит на робочу силу визначається потребою підприємств у необхідній кількості і якості найманої робочої сили для забезпечення випуску продукції у відповідності до технічної оснащеності виробництва. Пропозиція робочої сили визначається сукупністю різних факторів: рівнем зарплати, освіти,

профспілкового захисту, релігійного переконання, податковою системою тощо.

Згідно статистичних даних Державної служби статистики України потреба промислових підприємств у працівниках постійно змінювалась. Оскільки підприємство є відкритою соціальною системою, його потреби в персоналі обумовлюються стратегією розвитку підприємства.

Встановлено, що на підприємствах харчової промисловості у 2012 р. потреба у працівниках була незадоволеною. Так, у 2012 р. порівняно з 2011 р. потреба у працівниках підприємств харчової промисловості знизилася до 10,6 тис. осіб порівняно з 13,0 тис. осіб (табл. 2).

Таблиця 2

**Оцінка трудового потенціалу працівників підприємств харчової промисловості Дніпропетровської області за 2010–2012 рр.**

№	Підприємство	Показник	Рік		
			2010	2011	2012
1	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, ос.	483	480	468
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, ос.;	125	134	148
		– повна вища освіта, ос.	53	69	74
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	12		
2	ПАТ «Криворіжхліб»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, ос.	480	467	486
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, ос.;	153	160	172
		– повна вища освіта, ос.	45	54	63
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	39		
3	ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, ос.	123	149	142
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, ос.;	22	24	27
		– повна вища освіта, ос.	5	8	11
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	9		
4	ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, ос.	208	191	164
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, ос.;	67	72	83
		– повна вища освіта, ос.	23	31	39
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	25		
5	ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	Середньооблікова чисельність штатних працівників на кінець року, ос.	442	470	518
		Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:			
		– неповна та базова вища освіта, ос.;	140	144	151
		– повна вища освіта, ос.	42	40	37
		Стаж керівної роботи генерального директора, років	7		

На підприємствах ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9», ПАТ «Криворіжхліб» та ПАТ «Жовтоводський хлібзавод» кадрова програма із забезпечення відповідності рівня кваліфікації працівників операційним потребам спрямована на прийняття на роботу, насамперед, підготовлених фахівців високого рівня кваліфікації, а також на підвищення рівня кваліфікації вже працюючих робітників у навчальних закладах за фахом.

На підприємствах ПАТ «Інгулецький хлібозавод» та ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат» працівники всіх рівнів управління мають досить низький рівень освіти, що поступово знижує потенціал підприємства і може стати причиною кризових явищ, а тому потребує значної уваги з боку керівництва,

Визначення конкурентних переваг трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, порівняно з підприємствами інших галузей, потребує розроблення системи показників, які характеризуватимуть ці переваги, та дадуть змогу здійснити оцінку конкурентоздатності трудового потенціалу підприємства. З цією метою автором удосконалено систему забезпечення конкурентоздатності трудового потенціалу шляхом доповнення складових елементів цієї системи.

При формуванні механізму ефективного управління трудовим потенціалом як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості автором удосконалено методичний підхід до визначення та оцінки його формування, що передбачає врахування впливу сукупності факторів виробничого середовища і процесу праці (рис. 2).



Рис. 2. Етапи визначення та оцінки формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості

На підставі запропонованих етапів визначення та оцінки формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості та врахування структурно-функціональної підсистеми автором запропоновано удосконалення елементів механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств шляхом врахування функцій менеджменту, нормативно-правового й інформаційного забезпечення та ринкового регулювання.

У третьому розділі «Розвиток механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості» розроблено методичний підхід до визначення результативності діяльності підприємств; удосконалено систему показників ефективності використання мотивації персоналу з позиції забезпечення ефективного використання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості; розвинуто методичний підхід до обґрунтування доцільності формування механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

На основі дослідження принципів управління трудовим потенціалом підприємств автором розширено мотиваційні характеристики працівника на підприємстві, а саме: справедливість, об'єктивність, рівність і законність праці, передбачуваність і своєчасність заробітної платні та преміальних надбавок.

На підставі дослідження існуючих методичних підходів до оцінки ефективності використання персоналу підприємств харчової промисловості автором розвинуто і доповнено систему показників ефективності використання персоналу системою мотивації в механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості (табл. 3).

Використання коефіцієнту публічного визнання серед досліджуваних підприємств застосовується лише на підприємстві ПАТ «Криворіжхліб», який дорівнює 0,2 у 2011 р. та зріс до 0,6 у 2012 р.

Оскільки оплата праці працівників належить до витрат виробництва, а зниження собівартості продукції є одним із чинників підвищення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості, то керівники при побудові системи мотивації повинні приділяти значну увагу нематеріальним методам стимулювання працівників. З врахуванням цього автором удосконалено механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості (рис. 4).

Використання мотивації персоналу в механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості не може бути дієвим без задоволення матеріальних потреб та орієнтації на нематеріальну зацікавленість працівників, що сприятиме зміцненню економічної стабільності, підвищенню якості праці та конкурентоспроможності продукції і підприємства в цілому.

Підвищення значення трудових і статусних мотивів на підприємствах харчової промисловості не знижує ролі матеріальних мотивів. Вони залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність і сприяти досягненню особистих цілей та цілей підприємства.

Таблиця 3

**Показники ефективності використання мотивації персоналу в механізмі управління трудовим потенціалом підприємств**

№	Показник	Підприємства харчової промисловості	Дані показників		Відх (+/-)
			2011 р.	2012 р.	
Показники ефективності мотивації персоналу при використанні матеріальних стимулів					
1	Вагомість витрат на оплату праці в сукупних ресурсах підприємства харчової промисловості (Еввопр), %	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	15	13	-2
		ПАТ «Криворіжхліб»	14	17	+3
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	9,8	12,2	-2,4
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	26	0	0
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	13	16	+3
2	Показник ефективності, що відображає заборгованість з виплати заробітної плати працівникам підприємства (Еззп), %	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	0	0	0
		ПАТ «Криворіжхліб»	0	0	0
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	0	100	0
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	100	100	0
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	0	0	0
3	Вагомість сукупних виплат (преміальних, заохочувальних та компенсаційних) виплат у структурі витрат на оплату праці персоналу підприємства харчової промисловості (Есвоп), %	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	0	0	0
		ПАТ «Криворіжхліб»	66,6	66,7	+0,1
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	66,6	3,3	-63,3
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	33,3	0	-33,3
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	40,3	20,2	-20,1
Показники ефективності мотивації персоналу при використанні нематеріальних стимулів управління					
4	Показник публічного визнання працівників підприємства харчової промисловості (Елпв), %	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	0	0	0
		ПАТ «Криворіжхліб»	0,2	0,6	+0,4
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	0	0	0
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	0	0	0
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	0	0	0
5	Коефіцієнт відповідності умов праці на робочому місці (Кумп)	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	48	72	+24
		ПАТ «Криворіжхліб»	28	21	-7
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	57	0	+43
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	5	4	-1
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	8	6	-2
6	Показник визнання професійних досягнень працівників підприємства харчової промисловості (Епд), %	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	0,2	0	0
		ПАТ «Криворіжхліб»	2	3	+1
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	0,8	0	0
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	0	0	0
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	0	0	0
7	Коефіцієнт психологічного клімату в колективі (Кпк)	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	48	72	+24
		ПАТ «Криворіжхліб»	26	20	-6
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	57	97	+41
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	1	0	-1
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	3	2	-1
8	Показник рівня соціального забезпечення працівників (Есз), %	ПАТ «Дніпропетровський хлібзавод № 9»	33,3	30,0	-3,3
		ПАТ «Криворіжхліб»	66,6	66,7	+0,1
		ПАТ «Інгулецький хлібзавод»	48,1	33,3	-14,8
		ПАТ «Жовтоводський хлібзавод»	33	0	-33
		ТОВ «Зеленодольський хлібокомбінат»	0	0	0

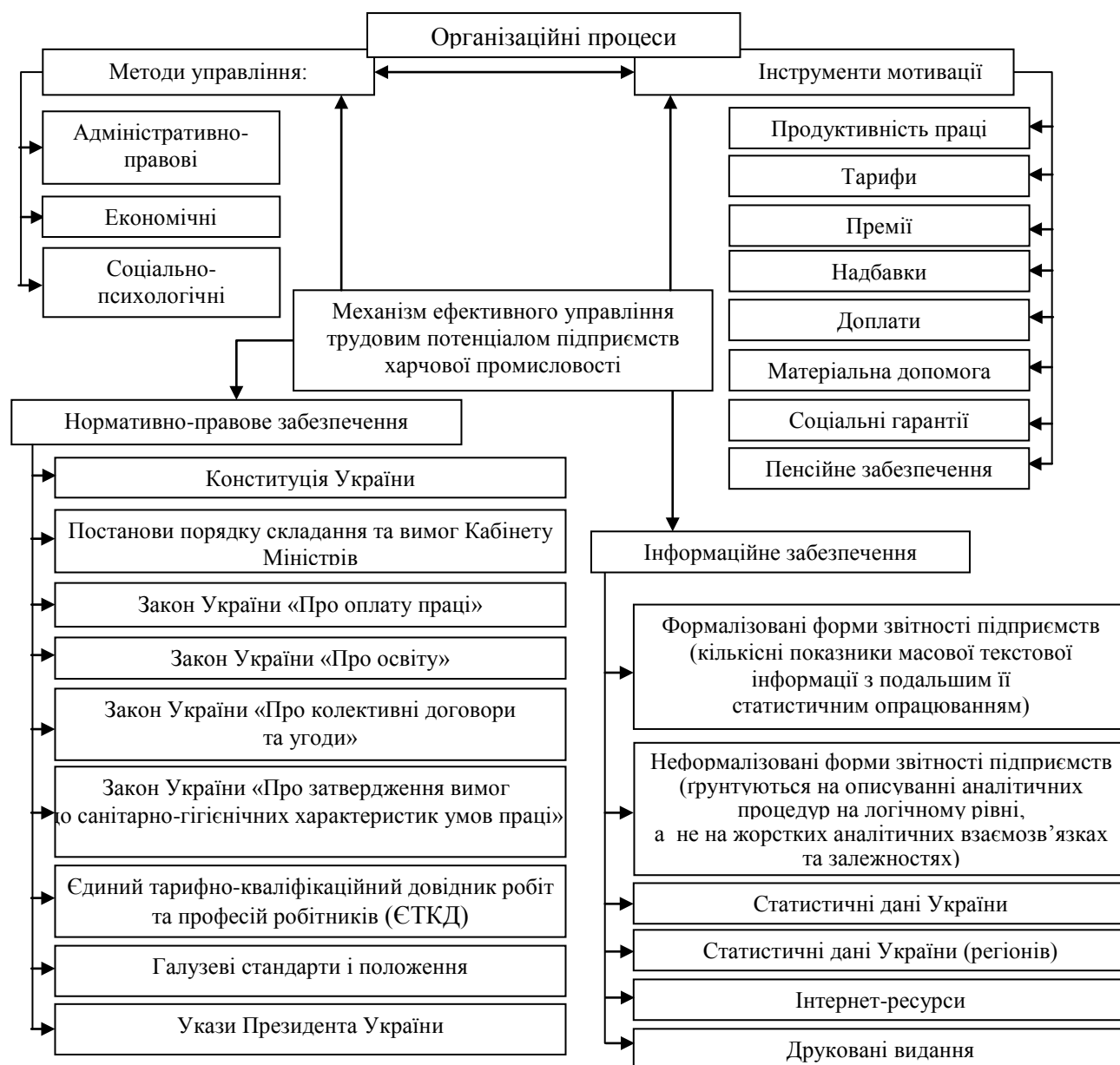


Рис. 4. Механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості

Використання механізму ефективного управління трудовим потенціалом забезпечує максимально можливий обсяг виробництва матеріальних благ і послуг в умовах найбільш ефективного використання за часом і продуктивністю ресурсів підприємствами харчової промисловості.

## ВИСНОВКИ

У дисертації досліджено економічну сутність поняття «трудовий потенціал підприємства» та методи оцінки його ефективності, критично переосмислено наукові погляди вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів на проблеми оцінки та підвищення ефективності використання механізму ефективного управління трудовим потенціалом на підприємствах харчової промисловості. За

результатами дослідження сформульовано такі висновки та рекомендації.

1. На підставі дослідження теоретичних підходів вітчизняних та закордонних науковців автором запропоновано розглядати механізм ефективного управління трудовим потенціалом як складну, динамічну, ієрархічну систему, що складається з підсистем і сукупності різноманітних елементів, пов'язаних між собою за певними правилами.

Кожна з підсистем механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості залежить від оптимального поєднання окремих видів економічних ресурсів, що залучаються у виробничий процес підприємства, рівня організації виробництва й праці та ефективності системи управління.

Сукупність основних елементів механізму управління трудовим потенціалом підприємств складається з інструментів і важелів впливу на зміни в стані потенціалу підприємства (цільових індикаторів розвитку, критеріїв оцінки, нормативів і вимог щодо стану елементів потенціалу) та методів управління трудовим потенціалом підприємств, які залежать від обраних інструментів і активують систему управління.

2. Встановлено, що підприємства харчової промисловості України є стратегічно важливими, оскільки підприємства цієї галузі формують продовольчу безпеку країни, забезпечують населення необхідними продовольчими товарами, витрати на споживання яких складають понад 60 % загальних грошових витрат населення. При цьому на підприємствах харчової промисловості у 2012 р. працювало 206,6 тис. осіб.

Економічна активність населення України постійно зменшувалося: від 22322,3 тис. осіб у 2007 р. до 22011,5 тис. осіб у 2012 р. Найбільшу чисельність економічно активного населення мають м. Київ, Донецька, Дніпропетровська та Харківська області, які мають найбільшу кількість населення й високу частку працездатних людей, що забезпечує підприємствам цих регіонів високий рівень трудового потенціалу.

3. Розроблено методичний підхід до забезпечення результативності діяльності підприємств харчової промисловості, який ґрунтується на формуванні механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств і проявляється опосередковано через результати діяльності підприємства та взаємини із зовнішнім середовищем.

Використання запропонованого підходу дасть змогу підприємствам харчової промисловості уникнути негативного впливу дефіциту висококваліфікованих працівників на результати діяльності підприємства за рахунок забезпечення цілісності і комплексності аналізу трудового потенціалу, що дозволяє встановити, як поставлені цілі та удосконалення в процесі управління впливають на повноту використання такого потенціалу та ефективність управління ним.

4. Встановлено, що в процесі формування механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості необхідно врахувати основні елементи трудового потенціалу, тому автором удосконалено методику визначення та оцінки формування трудового

потенціалу підприємства харчової промисловості, яка враховує сукупність факторів виробничого середовища й процесу праці, що впливає на здоров'я та працездатність персоналу під час трудового процесу, і дає змогу підприємству ефективно управляти розвитком економічної та соціальної сфер своєї діяльності.

5. Основні компоненти трудового потенціалу підприємства впливають на мобільність робочої сили підприємства і формують економічні інтереси працездатного населення, що дає змогу підприємствам вдосконалювати й підвищувати ефективність своєї діяльності. Автором розширено їх шляхом урахування внутрішніх і зовнішніх факторів. Внутрішні фактори враховують стан і досвід роботи, мотивацію, психологічні характеристики, освітньо-кваліфікаційний рівень, стан здоров'я, умови праці, професіоналізм. Зовнішні фактори охоплюють конкурентоспроможність підприємства, попит і пропозицію на ринку праці, рівень мінімальної заробітної платні, демографічний потенціал. Компоненти механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств ураховують чинники зовнішнього середовища залежно від сфери діяльності та взаємопов'язані між собою.

6. Встановлено, що механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств дає можливості як окремим особам, так і різним соціальним групам на підприємстві самоствердитися та забезпечити собі постійне джерело доходів, і є сукупністю організаційних елементів (мета та завдання, функції та технології, методи, норми та правила, організаційні процеси), що забезпечують організаційне регулювання в інтересах підприємства.

7. Удосконалено складові елементи конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства харчової промисловості, а це реально існуюча спроможність підприємств харчової промисловості забезпечувати та підтримувати більш вищі, порівняно з підприємствами інших галузей, темпи розвитку економічної та соціальної сфер завдяки ефективнішому використанню трудових здібностей працівників підприємств харчової промисловості.

8. Визначено, що методологічний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємств повинен будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей і створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємств.

Важливе значення для формування та ефективного його функціонування є стимулювання працівників, але для підвищення системи матеріального стимулювання мають бути задіяні як джерела її зростання, що формуються на основі стабілізації і підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва, зростання продуктивності праці, так і нетрадиційні джерела, важливість яких підвищується в умовах обмеженості фінансових ресурсів і відсутності належних передумов стабільного економічного розвитку.

9. На основі удосконалених методичних підходів до оцінки ефективності мотивації праці механізму трудового потенціалу підприємств, автор пропонує оцінювання ефективного механізму трудового потенціалу для працівників



підприємств харчової промисловості здійснювати за бальною системою, яка дозволить оцінити рівень стану трудового потенціалу підприємств харчової промисловості. Розвинуто показники ефективності використання мотивації персоналу при механізмі ефективного управління трудовим потенціалом підприємств, які є важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей та цілей підприємства.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Статті у виданнях України,*

#### *які включені до міжнародних наукометричних баз*

1. Дашко І. М. Обґрунтування доцільності формування соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості / І. М. Дашко // Бізнес Інформ : міжнародний науковий економічний журнал. – 2013. – № 1 (420). – С. 178–184. (0,3 д.а.).

2. Череп А. В. Особливості соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості / А. В. Череп, І. М. Дашко // Механізм регулювання економіки : міжнародний науковий журнал. – 2012. – № 4 (58). – С. 88–93. (*Особистий внесок : досліджено стан розвитку соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств на підприємствах харчової промисловості та запропоновано визначення стратегічного аналізу особливостей механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості*). (0,25 д.а.).

#### *Колективні монографії*

3. Дашко І. М. Теоретичні аспекти соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємств харчової промисловості / І. М. Дашко // Креативне управління фінансами: теорія і практика : монографія / за ред. О. Г. Черепи. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2013. – С. 201–226. (1,25 д.а.).

4. Дашко І. М. Ефективний розвиток управління соціально-економічним механізмом трудового потенціалу підприємств в сучасних умовах господарювання / І. М. Дашко // Теорія та практика управління економічним розвитком підприємства. У 2 т. Т. 1 : монографія / за заг. ред. О. В. Кендюхова. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – С. 262–274. (0,65 д.а.).

#### *Статті у наукових фахових виданнях*

5. Дашко І. М. Аналіз ефективності використання мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості та його обґрунтування / І. М. Дашко // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. – № 19. – С. 47–50. (0,2 д.а.).

6. Дашко І. М. Комплексна оцінка ефективної мотивації персоналу при соціально-економічному механізмі управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості / І. М. Дашко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 9. – С. 125–132. (0,3 д.а.).

7. Дашко І. М. Необхідність управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості / І. М. Дашко // Економіка харчової

промисловості : науковий журнал. – 2012. – № 3(15). – С. 23–26. (0,2 д.а.).

8. Дашко І. М. Сучасний стан використання трудового потенціалу підприємства харчової промисловості / І. М. Дашко // Сталий розвиток економіки : всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 4 (14). – С. 294–300. (0,35 д.а.).

9. Дашко І. М. Сучасний стан та особливості розвитку підприємств харчової промисловості / І. М. Дашко, Т. В. Сторчоус // Науковий журнал: Економіка харчової промисловості № 1(17), 2013. – с. 13-18. (*Особистий внесок : досліджено сучасний стан розвитку підприємств харчової промисловості*). (0,23 д. а.).

10. Дашко І. М. Теоретичні аспекти трудового потенціалу підприємства / І. М. Дашко // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 14. – С. 47–50. (0,15 д.а.).

11. Дашко І. М. Формування соціально-економічного механізму як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості / І. М. Дашко // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки : збірник наукових праць. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2012. – С. 32–38. (0,3 д.а.).

12. Череп А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств / А. В. Череп, І. М. Дашко // Агросвіт : науково-практичний журнал. – 2012. – № 15 (серпень). – С. 48–51. (*Особистий внесок : досліджено методичні підходи основних показників ефективності використання трудового потенціалу підприємств*). (0,13 д.а.).

#### ***Тези доповідей і матеріали науково-практичних конференцій***

13. Дашко І. М. Зарубіжний досвід ефективного використання трудового потенціалу / І. М. Дашко // Materialy VII mezinarodni vedecko-prakticka konference «Nastoleni moderni vedy – 2011». Dil 3. Ekonomicke vedy. – Praha : Publishg House «Education and Science» s.r.o., 2011 – S. 56-58.

14. Дашко І. М. Методи оцінки трудового потенціалу / І. М. Дашко // Збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. – Тернопіль, 2011. – С. 193–196.

15. Дашко І. М. Можливості ефективного використання і управління процесом формування трудового потенціалу / І. М. Дашко // Збірник наукових тез I Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Кривий Ріг : КФ ДВНЗ «ЗНУ», 2008. – С. 140-142.

16. Дашко І. М. Особливості розвитку трудового потенціалу підприємств харчової промисловості в сучасних умовах господарювання / І. М. Дашко // Участь молоді у розвитку економіки та суспільства України. Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених, Київ, 14–15 березня 2013 р. : тези доповідей. – К. : НУХТ, 2013. – С. 139–141.

17. Дашко І. М. Оцінка трудового потенціалу підприємства / І. М. Дашко // Збірник наукових праць студентів, аспірантів і молодих вчених «Молода наука – 2012». У 7 т. Т. 1 / Запорізький національний університет. – Запоріжжя : Поліграфічний центр «Сору Art», 2012. – С. 73–77.

18. Дашко І. М. Проблеми ефективності соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств (на прикладі харчової промисловості) / І. М. Дашко // Стратегічний розвиток національної економіки, регіонів і підприємств. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 15–17 листопада 2012 р., м. Донецьк. Т. 5. Економічна, соціальна і екологічна політика у контексті стратегічного розвитку підприємств України. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – С. 130–134.

19. Дашко І. М. Соціально-економічний механізм управління трудовим потенціалом підприємств: сутність та необхідність його формування / І. М. Дашко // Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики. Матеріали VII Міжвузівської науково-практичної конференції студентів, молодих вчених та спеціалістів (Кривий Ріг, 26 квітня 2013 р.) / редкол.: Л. М. Варава (гол. ред.) та ін. – Кривий Ріг : Діоніс, 2013. – Вип. 7. – С. 80–81.

20. Дашко І. М. Сучасний стан та перспективи розвитку оцінки використання трудового потенціалу підприємств / І. М. Дашко // Теорія та практика управління економічним розвитком. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 22–24 листопада 2012 р.). В 3 т. Т. 3. – Донецьк : ТОВ «Фирма «Друк-Инфо», 2012. – С. 26–28.

21. Дашко І. М. Теоретичні аспекти соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств. / І. М. Дашко // Актуальні проблеми використання економічного потенціалу: держава, регіон, підприємство: Матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. Студентів і молодих учених (м. Бердянськ, 28-29 березня 2013 р.). – Донецьк: Світ книги, 2013. – с. 69-70.

22. Дашко І. М. Теоретичні аспекти управління трудовим потенціалом / І. М. Дашко // Аналіз сучасних економічних процесів та інформаційні технології: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 листоп. 2011 р.: У 6 т. - Д.: Біла К. О., 2011. – с. 50-52.

23. Дашко І. М. Трудовий потенціал підприємства: його формування та оцінювання / І. М. Дашко // Матеріали V Міжвузівської науково-практичної конференції студентів, молодих вчених та спеціалістів (Кривий Ріг, 20 травня 2011 р.). – Кривий Ріг : Діоніс (ФО-П Чернявський Д. О.), 2011. – Вип. 5. – С. 136-138.

24. Дашко І. М. Трудовий потенціал як складна соціально-економічна категорія у системі економічних ресурсів підприємства. / І. М. Дашко // Materialy VII mezinarodni vedecko-prakticka konference «Predni vedecky novinky – 2011». Dil. 2. Ekonomicke vedy. – Praha : Publishg House «Education and Science» s.r.o. – S. 18-20.

25. Дашко І. М. Формування та використання трудового потенціалу підприємства як економічної системи / І. М. Дашко // Економічна організація та економічна освіта: взаємообумовленість стратегій розвитку. Збірник матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю від дня народж. Бухала Серія Максимовича, доктора економічних наук, професора. 7–8 лют. 2007 р. / відп. за вип. А. П. Наливайко. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 40-42.

26. Дашко І. М. Ефективність використання трудового потенціалу

підприємства / І. М. Дашко // Сучасний менеджмент: проблеми теорії та практики. Матеріали VI Міжвузівської науково-практичної конференції студентів, молодих вчених та спеціалістів (Кривий Ріг, 27 квітня 2012 р.) / редкол.: Л. М. Варава (гол. ред.) та ін. – Кривий Ріг : Діоніс, 2012. – Вип. 6. – С. 89–91.

### АНОТАЦІЯ

**Дашко І. М. Механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.** – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Національний університет харчових технологій, Київ, 2014.

Дисертація присвячена вирішенню теоретичних, методичних та організаційних питань щодо формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості.

Визначено понятійний апарат сутності механізму ефективного управління трудовим потенціалом; розширено складові структури та його компоненти.

Проаналізовано сучасний стан формування та використання трудового потенціалу підприємствами харчової промисловості, обґрунтовано необхідність формування механізму ефективного управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості. Узагальнено складові елементи конкурентоздатності трудового потенціалу, які враховують конкурентні переваги і позиції підприємства харчової промисловості, удосконалено методичку визначення та оцінки формування трудового потенціалу підприємства харчової промисловості, яка передбачає делегування повноважень і передачу інформації від керівника до виконавця і навпаки, розроблено методичний підхід до визначення результативності діяльності підприємства, який ґрунтується на формуванні ефективного механізму управління трудовим потенціалом підприємств.

*Ключові слова:* трудовий потенціал підприємств, механізм ефективного управління, трудові ресурси, заробітна плата, мотивація.

### АННОТАЦИЯ

**Дашко И. Н. Механизм эффективного управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности.** – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Национальный университет пищевых технологий, Киев, 2014.

Диссертация посвящена решению теоретических, методических и организационных вопросов относительно формирования трудового потенциала предприятий пищевой промышленности.

Исследован понятийный аппарат сущности понятия «механизм эффективного управления трудовым потенциалом предприятия», предложено

авторское определение сущности данного понятия; расширены составляющие структуры и компоненты механизма эффективного управления трудовым потенциалом предприятия.

Проанализировано современное состояние формирования и использования трудового потенциала предприятий пищевой промышленности и обоснована необходимость формирования социально-экономического механизма трудового потенциала предприятий пищевой промышленности. Выполнен анализ состояния объема хлебобулочных изделий Днепропетровской области, общий объем реализованных продуктов предприятиями пищевой отрасли. Исследованы возможности использования трудового потенциала предприятий пищевой промышленности с помощью матрицы SWOT-анализа. Осуществлена оценка экономической активности населения Украины за 2007–2012 гг., спроса и предложения рабочей силы в Украине за 2007–2012 гг., потребность промышленных предприятий в работниках предприятий пищевой промышленности за 2007–2012 гг. их уровня среднемесячной заработной платы, показателей состояния трудового потенциала. Обобщены составляющие элементы конкурентоспособности трудового потенциала предприятия пищевой промышленности. Развита методика определения и оценка формирования трудового потенциала предприятия пищевой промышленности. Усовершенствована структура механизма эффективного управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности, с помощью структурно функциональных подсистем: планирование, организация, стимулирование, регуляции, координации. Развита методические подходы, относительно обоснования целесообразности формирования механизма эффективного управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности, которые зависят от оптимального сочетания отдельных видов экономических ресурсов, которые привлекаются в производственный процесс предприятия.

Проведен анализ теоретических понятий и состояния использования трудового потенциала предприятий пищевой промышленности. Разработана комплексная оценка эффективности целостной системы мотивации персонала при механизме эффективного управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности. Проанализированы методические подходы до оценки использования трудового потенциала работников предприятий пищевой промышленности Днепропетровской области за 2007–2012 гг. Усовершенствованы показатели эффективности использования мотивации персонала при социально-экономическом механизме формирования трудового потенциала предприятий пищевой промышленности, расширены принципы формирования трудового потенциала предприятий пищевой промышленности с учетом мотивационных характеристик работников предприятий: справедливость, объективность, равенство и законность оплаты труда, предусмотрительность и своевременность заработной платы и премиальных надбавок. Разработанные и усовершенствованные методические подходы апробированы на предприятиях пищевой промышленности Днепропетровской области.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал предприятий, механизм

эффективного управления, трудовые ресурсы, заработная плата, мотивация.

### ANNOTATION

**Dashko I. M. Mechanism of effective management by enterprises of food industry's labour potential. – Manuscript.**

Dissertation the receipt of scientific degree of candidate of economic sciences by speciality 08.00.04 – is an economy and management of enterprises (by the types of economic activity). – National University of Food Technologies, Kyiv, 2014.

Dissertation work is devoted to the decision of theoretical, methodical and organizational questions in relation to forming of labour potential of food industry's enterprises.

The conception of essence of mechanism of elective management by labour potential is determined; the parts of the structure and its components are expanded.

The modern state of forming and using the labour potential by the food industry's enterprises has been analysed, the necessity of forming of mechanism of effective management by labour potential of food industry's enterprises has been grounded. The component elements of competitiveness of labour potential, which account the competitive advantages and positions of food industry's enterprise have been generalized; the methods of determination and avaluation of forming of labour potential of food industry's enterprise, which suppose delegating of authorities and transferring of information from the director to the emplace and in back order have been improved; the methodical approach for determining of effectiveness of enterprise's activity, which is grounded at the forming of effective mechanism of management by labour potential of enterprises has been developed.

*Keywords:* labour potential of enterprises, mechanism of effective management, labour resources, salary, wages, motivation.