

Висновки. Моделювання управління інвестиційними процесами реалізації стратегій підприємств пов'язане з професійною управлінською діяльністю, спрямованою на вивчення можливостей вибору джерел фінансування та ґрунтується на комплексній економічній діагностиці підприємства.

Відбір інвестиційних альтернатив, ідентифікація цілей інвестиційної діяльності, синхронне інвестиційне та фінансове планування здатні забезпечити безперервний розвиток підприємства в системі стратегічного управління його діяльністю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пересада А.А. Управління інвестиційним процесом. – К.: Лібра, 2002. – 472 с.
2. Білан О. Система інвестиційного планування на промисловому підприємстві // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №7. – С. 107-112.
3. Інноваційний розвиток промисловості України / О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан та ін. – К.: КНТ, 2006. – 648 с.
4. Гуляєва Н. Стратегічне моделювання інвестиційної діяльності підприємства // Фінанси України. – 1998. – № 8. – С.55-60.
5. Демчук Н. Ефективність та джерела інвестиційного процесу на промислових підприємствах // Економіка та держава. – 2006. – №9. – С. 28-30.
6. Гуляєва Н. Стратегічне моделювання інвестиційної діяльності підприємства // Фінанси України. – 1998. – №8. – С. 55-60.
7. Дребот М. Інвестиційна стратегія підприємства: засади і особливості її формування в сучасних умовах // Регіональна економіка. – 2000. – №1. – С. 63-69.
8. Майорова Т. Інвестиційна діяльність. Навчальний посібник. – К.: ЦУЛ, 2004. – 376 с.
9. Любімов В.І. Управління інноваційно-інвестиційною діяльністю промислових підприємств // Економіка та держава. – 2006. – №4. – С. 26-28.
10. Реген В., Ткаченко Е. Управление комплексным развитием предприятия. – С.-Пб.: Издательство Вернера Регена, 2006. – 256 с.

УДК 631.158:658.331.108

КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИНОГРАДАРСЬКО-ВИНОРОБНИХ ГОСПОДАРСТВ

Максименко Д.В. к.е.н., доцент кафедри обліку, аналізу і аудиту господарської діяльності
Мукачівський технологічний інститут

Рыночные преобразования инициируют перемены в системе управления кадровым потенциалом. Появляется необходимость в существовании системы управления, которая более гибкая и динамичная, учитывает внешние факторы и нацелена целевой ориентацией на конечный результат — формирование и развитие персонала. В данной статье проведена оценка кадрового потенциала базовых виноградо-винодельческих хозяйств.

Market transformations are initiating changes in the system of management skilled potential. Is there a necessity for existence control system, which are more flexible and dynamic, takes into account external factors and aimed a having a special purpose orientation on an ultimate goal — forming and development of personnel. In this article the conducted estimation of skilled potential of base vine viticulturist-making economies.

Постановка проблеми. Реформування, яке охопило всі сфери агропромислового комплексу, спричинило певні кількісні і якісні зміни, що торкнулись і кадрового потенціалу аграрних підприємств. Утвердились приватні форми володіння землею, запроваджені приватно-орендні і навіть акціонерні форми господарювання, що об'єктивно призвело до зміни системи кадрового менеджменту. Кадровий чинник організації виробництва завжди належав до вирішальних. Його значення істотно зростає на перехідних періодах соціально-економічного розвитку і тим більше у кризових ситуаціях, коли потрібно освоювати нові підходи до організації управління й виробництва, які б відповідали умовам не лише сьогодення, а й майбутнього. Тому надзвичайно важливим для оптимізації кадрового потенціалу є поступове вирішення проблеми його формування та підвищення ефективності використання на новітніх засадах.

Аналіз публікацій та виділення невирішених проблем. Дослідження аспектів формування та використання кадрів здійснювали: *вітчизняні науковці* – О.М. Бородіна [1,103], Й.С. Завадський [2,302], Ф.І. Хміль [3,115], В.В. Юрчишин [4,26] та інші; *російські дослідники* – В.Р. Веснин [5,45], А.В. Шегда [6,43] та інші; *зарубіжні вчені* – М. Армстронг [7,32], Г. Деслер [8,456] та інші. Проте значна частина питань, пов'язаних із сутністю поняття кадрового потенціалу, його формуванням та оцінкою у сучасних умовах, поки що вивчені недостатньо.

Мета статті і завдання. Метою даної статті є висвітлення окремих аспектів комплексної оцінки кадрового потенціалу. Досягнення поставленої в статті мети передбачає розв'язання таких дослідницьких завдань:

- визначити особливості кадрового потенціалу виноградарсько-виноробних господарств;
- оцінити окремі складові потенціалу виноградарсько-виноробних господарств;
- розробити практичні рекомендації щодо подальшої оцінки кадрового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Ринок продуктів споживання, або споживчий ринок, основною складовою якого є аграрний, або продовольчий, ринок, охоплює економічні відносини, пов'язані з обігом сільськогосподарської продукції. Він складається зі специфічних продуктових ринків (наприклад, ринку цукру, зерна, овочевої та плодової продукції тощо). Складовою частиною продовольчого комплексу є окремі продовольчі підкомплекси, які поєднують у собі певні галузі та виробництва. Важливим складовим елементом рослинного підкомплексу є плодовий підкомплекс, а саме виноградарство і виноробство. У структурі ринку продовольства Закарпатської області важливе місце займає формування і розвиток ринку виноградарсько-виноробної продукції. Але для розвитку виноградарства, крім природних умов, важливе значення мають економічні умови. Основними економічними чинниками сільськогосподарського виробництва, в тому числі й виноградарства, є: розташування господарства відносно пунктів реалізації та постачання, забезпеченість робочою силою та виробничими фондами, концентрація виробництва.

Незалежно від системи виробничих відносин працівник, з його фізичними, духовними і інтелектуальними здібностями відіграє провідну роль в ефективному використанні землі, знарядь праці, інших засобів виробництва, а також фінансових та інших ресурсів. Тому роль кадрового потенціалу в забезпеченні успішної діяльності, конкурентоспроможності виноградарсько-виноробних господарств і продукції досить висока.

Якість продукції залежить від якості кадрового потенціалу; новизна, яка є визначальним фактором також залежить від персоналу. Її виникнення у вигляді ноу-хау, патентів, оригінальних ідей обумовлене працею розробників, дослідників, маркетологів і їх творчим підходом до вирішення конкретних задач. На ціну продукції також впливає робота персоналу, що проявляється у собівартості – важливій складовій ціни. Забезпечення ринку необхідною кількістю товару, який відповідає попиту залежить також від продуктивності праці і працівників. Багато залежить від вибраної системи формування кадрового потенціалу і особистих якостей, досвіду і знань менеджерів.

Кадровий потенціал виноградарсько-виноробних господарств характеризується чисельністю і структурою персоналу, особистими і діловими якостями кадрів, а також рівнем їх професійної кваліфікації, індивідуально-психологічними і фізичними даними.

Формування кадрового потенціалу є стратегічним аспектом менеджменту персоналу, який виявляється у забезпеченні виробничого процесу необхідною кількістю працівників відповідної кваліфікації. Виробничо-господарська самостійність виноградарсько-виноробних господарств збільшує відповідальність управлінців за напрями їх розвитку, виправданість спеціалізації та розміщення виробництва, збереження та оптимальне використання ресурсного потенціалу. Становлення реального власника – господаря землі та засобів виробництва зумовлює певну відповідальність керівників та спеціалістів за кінцеві результати діяльності перед ними (власниками). Це потребує оцінки кадрового потенціалу, що є вихідною засадою подальшої організації його формування та використання.

Результати аналізу та оцінки кадрового потенціалу господарств є базою для обґрунтування стратегічного розвитку кадрового потенціалу. Дослідження у галузі стратегічного управління дають можливість зробити висновок, що використання стратегії у процесі формування та розвитку кадрового потенціалу є підходом, який дозволяє ефективно розподілити людські ресурси господарств та координувати дії керівництва для досягнення цілей підприємства.

Для визначення оперативних цілей підбору персоналу у виноградарсько-виноробних господарствах використовується інформація, яка отримана в ході планування потреби в кадрових ресурсах. На основі цієї інформації готується річний оперативний план підбору персоналу, а на основі нього складається поточний план підбору кадрів, який охоплює наступні аспекти:

1. Ціль підбору.
2. Механізм реалізації заходів по підборі.

3. Набір конкретних дій по підбору.
4. Сукупність матеріальних, грошових та інших ресурсів, необхідних для виконання даних заходів.
5. Графік реалізації заходів.

Для того, щоб оцінити окремі складові потенціалу виноградарсько-виноробних господарств, насамперед, кадровий потенціал, визначити їх вплив на результати роботи, використовують один з поширених матричних методів — метод балів. Його застосування передбачає виконання наступних етапів:

1. Формування матриці вихідних оціночних показників, до складу якої входять m ключових показників для n об'єктів. Кожен i -й показник ($1 \leq i \leq m$) на j -му об'єкті ($1 \leq j \leq n$) задається величиною відповідного коефіцієнта K_{ij} . У результаті отримуємо матрицю X , рядки якої характеризують аспекти конкурентоспроможності об'єкта m за різними показниками:

$$X = \begin{pmatrix} K_{11} & K_{12} & K_{13} & K_{1n} \\ K_{21} & K_{22} & K_{23} & K_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ K_{m1} & K_{m2} & K_{m3} & K_{mn} \end{pmatrix} \quad (1)$$

2. Ранжирування оціночних показників за ступенем вагомості. Результатом цього етапу є побудова деякого вектора (k_1, k_2, \dots, k_m), де k_i – коефіцієнт вагомості кожного показника. У вітчизняній аналітичній практиці вагомість показників прийнято визначати експертним шляхом з урахування уявлення про важливість того чи іншого показника саме для оцінки об'єкта.

3. Побудова вектора, що складається з максимальних значень за кожним з m показників. Цей вектор становить додатковий рядок чисел ($K_{\max i}$) - показників господарства-еталона, де

$$K_{\max i} = \max K_j \quad (1 \leq i \leq n) \quad (2)$$

4. Складання нормалізованої матриці X' шляхом стандартизації показників вихідної матриці (K_{ij}) відносно відповідного показника еталонного господарства за формулою:

$$K'_{ij} = \frac{K_{ij}}{K_{\max i}} \quad (3)$$

Слід зазначити, що стандартизація дозволяє уникнути неявного ранжирування показників, коли мала варіація окремого показника може вплинути на результати оцінки.

5. Розрахунок балів, отриманих господарствами за певним оціночним показником шляхом порівняння їх фактичних значень з найкращими в даній сукупності:

$$V_{ij} = K'_{ij} \times V_{\max i} \quad (4)$$

де $V_{\max i}$ — максимально встановлений бал оцінювання окремого показника.

6. Отримання узагальненої бальної оцінки та ранжирування господарств у порядку зростання інтегрального показника з використанням наступної формули:

$$K_{\text{снрj}} = \sum_{i=1}^n V_{ij} \times K_i \quad (5)$$

Визначимо ступінь впливу окремих складових потенціалу господарств на рівень їх конкурентоспроможності (табл. 1).

Таблиця 1

Результати розрахунку оцінних показників базових господарств

№ п/п	Показники	ВАТ „Берегівський консервний завод”	ВАТ „Мукачівський консервний завод”	АПТП „Бобовище”	АПФ „Леанка”
1	2	3	4	5	6
1.	<i>Виробничий потенціал (вагомість чинника 0,2)</i>				
1.1.	коефіцієнт темпів зростання виручки	1,051	1,032	1,074	1,011
1.2.	рентабельність реалізації	0,2	0,18	0,11	0,18

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6
2.	<i>Фінансовий потенціал (вагомість чинника 0,3)</i>				
2.1.	рентабельність власного капіталу	0,04	0,03	0,02	0,04
2.2.	коефіцієнт автономії	2,06	2,19	1,76	1,176
3.	<i>Кадровий потенціал (вагомість чинника 0,4)</i>				
3.1.	продуктивність праці	9,54	9,71	10,53	5,15
3.2.	коефіцієнт сталості кадрів	0,97	0,94	0,98	0,98
4.	<i>Маркетинговий потенціал (вагомість чинника 0,1)</i>				
4.1.	коефіцієнт співвідношення товарних одиниць	0,83	0,67	1	1,5
4.2.	оборотність запасів	22,2	24,7	22,2	14,1

Примітка: за даними фінансової та статистичної звітності господарств

В даній таблиці як оцінні показники використовувались коефіцієнти, що характеризують окремі складові потенціалу підприємства та розраховуються за даними фінансової та статистичної звітності базових господарств. Максимальна кількість балів за кожним оцінним відносним показником дорівнює 10. Вивчаючи фінансово-господарську діяльність базових господарств було визначено коефіцієнт вагомості з урахуванням важливості того чи іншого показника для оцінки.

Зважені бали за кожним показником з урахуванням вагомості складових потенціалу та інтегральний показник наведений у таблиці 2.

Таблиця 2

Ступінь впливу окремих складових потенціалу базових господарств на рівень їх конкурентоспроможності

№ п/п	Показники	Значення показників К _{ij}				K _{maxi}	Ві	Бали за оцінними показниками В _{ij}				Вагомість к _i	Зважені бали В _{ij} * к _i			
		ВАТ „БКЗ”	ВАТ „МКЗ”	АПТП „Бобовище”	АПФ „Леанка”			ВАТ „БКЗ”	ВАТ „МКЗ”	АПТП „Бобовище”	АПФ „Леанка”		ВАТ „БКЗ”	ВАТ „МКЗ”	АПТП „Бобовище”	АПФ „Леанка”
1	Коефіцієнт темпів зростання виручки	1,051	1,032	1,074	1,011	1,074	10	9,78	9,61	10	9,41	0,2	1,96	1,92	2	1,88
2	Рентабельність реалізації	0,12	0,18	0,11	0,18	0,18	10	11,1	10	6,11	10	0,2	2,22	2	1,22	2
3	Рентабельність власного капіталу	0,04	0,03	0,02	0,04	0,04	10	10	7,5	5,0	10	0,3	3	2,25	1,5	3
4	Коефіцієнт автономії	2,06	2,19	1,76	1,76	2,19	10	9,41	10	8,04	8,04	0,3	2,82	3	2,41	2,42
5	Продуктивність праці	9,54	9,71	10,53	5,15	10,53	10	9,06	9,22	10	4,89	0,4	3,62	3,69	4	1,79
6	Коефіцієнт сталості кадрів	0,97	0,94	0,98	0,98	0,98	10	9,89	9,59	10	10	0,4	3,96	3,84	4	4
7	Коефіцієнт співвідношення товарних одиниць	0,83	0,67	1	1,5	1,5	10	5,53	4,47	6,67	10	0,1	0,55	0,45	0,67	1
8	Оборотність запасів	22,2	24,7	22,2	14,1	24,7	10	8,99	10	8,99	5,71	0,1	0,89	1	0,89	0,57
9	Інтегральний показник											19,02	18,15	16,69	16,66	

Найбільш сильну позицію серед базових господарств займає ВАТ „Берегівський консервний завод” за рахунок більш позитивного впливу чинників кадрового та фінансового потенціалу. Водночас, кожне з базових господарств характеризується високим ступенем реалізації кадрового потенціалу, що є позитивним явищем.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Результати оцінки кадрового потенціалу можуть виконувати щонайменше чотири функції: управлінську, адміністративну, мотиваційну та інформаційну. Тобто матеріали оцінки можуть використовуватися для прийняття адміністративних рішень, наприклад, про ротацію кадрів, зміну програми розвитку персоналу, про зміну структури заробітної плати, доповнення в систему мотивації та інше. Інакше кажучи, матеріали проведених оцінок сприяють розв’язанню широкого кола практичних завдань: організаційно-управлінських, мотиваційних й інформаційних.

Результати наукового пошуку, викладені в даній статті є основою для розробки концептуальних положень оцінки кадрового потенціалу виноградарсько-виноробних господарств.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бородіна О.М. Людський капітал як основний стратегічний ресурс сталого розвитку аграрної сфери // Економіка АПК. – 2003. – № 9. – 103 с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент: Management. – У 3 томах. – Т.1. – 3 вид., доп. – К.: Видавництво Європейського університету, 2001. – 542 с.
3. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник. – К.: Вища школа, 1995. – 357 с.
4. Юрчишин В.В. Зміцнення кадрово-управлінського потенціалу аграрних формувань // Соціально-економічна модель постреформованого розвитку агропромислового виробництва в Україні. – К.: ІАЕ УААН, 2000. – 548 с.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник. – М.: Институт международного права и экономики. Изд. „Три-ада” – ЛТД”, 1996. – 384 с.
6. Шегда А.В. Основы менеджмента: Учебное пособие. – К.: Товариство «Знання» КОО, 1998. – 512 с.
7. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Н.В. Гринберг (пер.с.англ.). – М.: ИНФРА-М, 2002. – 372 с.
8. Деслер Г. Управление персоналом. – Пер.с англ. – М.:БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 799 с.

УДК 368:504(477)

ВЗАЄМОДІЯ ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ СУБ’ЄКТІВ ЕКОЛОГІЧНОГО СТРАХУВАННЯ

**Балабан І.І., старший викладач кафедри фінансів
Черкаська філія Європейського університету**

В работе рассмотрены механизмы взаимодействия субъектов хозяйственной деятельности, их экономические интересы и роль экологического страхования в контексте экономических реформ

The article treats mechanism of influence subjects of economic activity, theirs economic interests and role of ecological insurance in context of economic reforms

Мета діяльності господарюючих суб’єктів і механізм взаємодії, визначається їх інтересами. Інтерес можна визначити як міру участі суб’єкта в якій-небудь події, характеристиками події і властивостями суб’єкта.

Тому для дослідження будь-яких відносин необхідно визначити інтереси суб’єктів (учасників), а в рамках економічної системи головними інтересами, що визначають поведінку суб’єктів – будуть економічні. Економічний інтерес є об’єктивним спонукальним мотивом економічної діяльності, пов’язаний з прагненням людей до задоволення зростаючих матеріальних і духовних потреб.

Ринковий механізм заснований на конкурентній взаємодії економічних суб’єктів, зіткненні їх інтересів. Без взаємодії господарюючих суб’єктів не може бути ринку, оскільки така взаємодія є причиною створення прибутку.

Головним економічним інтересом суб’єкта є максимізація ефекту від своєї діяльності, тобто різниці між вигодою і витратами на її створення. Для виробників товарів і послуг економічним ефектом є прибуток – різниця між доходом від реалізації і витратами. Споживач максимізує різницю між ефек-