

Оцінювання кадрової безпеки в системі менеджменту сучасних підприємств

Актуальність теми дослідження. Дослідження питання оцінювання кадрової безпеки в системі менеджменту сучасних підприємств обумовлюється відсутністю єдиного підходу до реалізації алгоритму даного процесу.

Постановка проблеми. Для оцінювання рівня кадрової безпеки сучасних підприємств потрібна розробити інтегральну оцінку, яка б поєднала різноманітні показники, що відображають певні аспекти кадрової безпеки. Така оцінка дає можливість простежити динаміку кадрової безпеки, прогнозувати її стан в майбутні періоди, оцінити її вплив на показники діяльності підприємства, що обумовлює актуальність теми дослідження.

Постановка мети і завдань дослідження – дослідити оцінювання кадрової безпеки в системі менеджменту сучасних підприємств.

Метод або методологія дослідження. В статті використано метод систематизації, класифікації й теоретичного узагальнення; економіко–математичний метод; економіко–статистичний метод.

Презентація основного матеріалу (результати дослідження). Доведено, що на інтегральний показник мотиваційної складової кадрової безпеки істотно впливають коефіцієнти темпу зростання фонду оплати праці, темпу зростання середньої заробітної плати та преміювання, причому вплив коефіцієнта преміювання є найбільшим. На інтегральний показник забезпечення та ефективності використання персоналу істотно впливають коефіцієнти плинності кадрів, обороту з вибуття та звільнених за власним бажанням, причому вплив коефіцієнта обороту з вибуття є найбільшим. На інтегральний показник забезпечення захисту життєдіяльності персоналу істотно впливають коефіцієнти виробничого травматизму, трудової дисципліни та тяжкості травматизму, причому вплив коефіцієнта тяжкості травматизму є найбільшим. Найбільший вплив на інтегральний показник професійної складової кадрової безпеки мають коефіцієнти професійного досвіду, стажу роботи на підприємстві та раціоналізаторської активності. Значний вплив на цей інтегральний показник мають і коефіцієнти професійного розвитку, розвитку ділових якостей працівників та особистого потенціалу та відповідності кваліфікації займаних посад. Зв'язок між оцінкою професійної складової кадрової безпеки та коефіцієнтами вікової структури і освітнього рівня персоналу не виявлений. Таким чином всі показники соціальної складової кадрової безпеки мають істотний вплив на інтегральну оцінку цієї складової. Найбільший вплив мають коефіцієнт оцінки психологічного клімату в колективі, задоволеності умовами праці та задоволеності керівництвом. Обґрунтовано, що всі показники оцінки системи кадрової безпеки мають істотний вплив на інтегральну оцінку цієї складової. Найбільший вплив мають наявність на підприємстві стратегії кадрової безпеки, наявність підрозділу управління кадровою безпекою та гнучкість системи кадрової безпеки.

Галузь застосування результатів. Результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності сучасних підприємств для підвищення ефективності реалізації політики кадрової безпеки та системи менеджменту в цілому.

Висновки за статтею. Доведено, що множина показників мотиваційної складової кадрової безпеки, множина показників, які відображають забезпечення та ефективність використання персоналу, множина показників забезпечення захисту життєдіяльності персоналу, множина показників професійної складової кадрової безпеки, множина показників соціальної складової кадрової безпеки, множина оцінки системи кадрової безпеки є визначальними щодо оцінки інтегрального показника кадрової безпеки.

Ключові слова: оцінювання, кадрова безпека, система, менеджмент, підприємство.

Assessment of personnel security in the management system of modern enterprises

Relevance of the research topic. *The study of personnel security assessment in the management system of modern enterprises is due to the lack of a unified approach to the implementation of the algorithm of this process.*

Formulation of the problem. *To assess the level of personnel security of modern enterprises, it is necessary to develop an integrated assessment that would combine various indicators that reflect certain aspects of personnel security. This assessment makes it possible to trace the dynamics of personnel security, to forecast its state in future periods, to assess its impact on the performance of the enterprise, which determines the relevance of the research topic.*

Setting the purpose and objectives of the study – *to study the assessment of personnel security in the management system of modern enterprises.*

Research method or methodology. *The article uses the method of systematization, classification and theoretical generalization; economic and mathematical method; economic and statistical method.*

Presentation of the main material (research results). *It is proved that the integral indicator of the motivational component of personnel security is significantly influenced by the growth rates of the wage bill, the growth rate of average wages and bonuses, and the impact of the bonus factor is the largest. The integral indicator of staffing and efficiency of staff use is significantly influenced by the coefficients of staff turnover, turnover from retirement and dismissed at will, and the impact of the turnover rate from retirement is the largest. The coefficients of occupational injuries, labor discipline and severity of injuries have a significant impact on the integrated indicator of protection of staff life, and the impact of the coefficient of severity of injuries is the largest. The coefficients of professional experience, work experience at the enterprise and innovation activity have the greatest impact on the integrated indicator of the professional component of personnel security. The coefficients of professional development, development of business qualities of employees and personal potential and compliance of qualifications with the position hold have a significant impact on this integrated indicator. The relationship between the assessment of the professional component of personnel security and the coefficients of age structure and educational level of staff has not been identified. Thus, all indicators of the social component of personnel security have a significant impact on the integrated assessment of this component. The coefficients of assessment of the psychological climate in the team, satisfaction with working conditions and satisfaction with management have the greatest influence. It is substantiated that all indicators of personnel security system assessment have a significant impact on the integrated assessment of this component. The most influential are the availability of personnel security strategy at the enterprise, the presence of a personnel security management unit and the flexibility of the personnel security system.*

Field of application of results. *The results of the study can be used in the practice of modern enterprises to improve the implementation of personnel security policy and management system in general.*

Conclusions on the article. *It is proved that the set of indicators of the motivational component of personnel security, the set of indicators that reflect the provision and efficiency of personnel, the set of indicators of protection of personnel, the set of indicators of professional component of personnel security, the set of indicators of social component of personnel security, assessment of the integrated indicator of personnel security.*

Keywords: *evaluation, personnel security, system, management, enterprise.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Для оцінювання рівня кадрової безпеки сучасних підприємств потрібно розробити інтегральну оцінку, яка б поєдна-

ла різноманітні показники, що відображають певні аспекти кадрової безпеки. Така оцінка дає можливість простежити динаміку кадрової безпеки, прогнозувати її стан в майбутні періоди, оцінити її вплив на показники діяльності

підприємства, що обумовлює актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Під кадрової безпекою підприємства слід розуміти здатність фірми оперативно реагувати на коливання світового ринку та швидко вирішувати проблеми технологічного характеру, що виникають, для забезпечення високої конкурентоспроможності продукції, що випускається сучасними підприємствами різни галузей. Для цього необхідно насамперед мати: високу професійну підготовку власних кадрів; високу оплату праці співробітників; належний технологічний парк обладнання; належний рівень техніки безпеки; високі соціальні норми захисту працівників; сучасний рівень медичного обслуговування; належні умови дозвілля; сучасний рівень забезпечення житлом тощо [1–2; 4–6; 9–10]. Це можливо за умови постійного впровадження сучасних досягнень науки і техніки у власне виробництво. Але без належного рівня оцінки приватних та інтегрованих показників ефективності управління кадровою безпекою підприємств неможливо знайти їх слабкі місця задля формування актуальних рекомендацій [3; 7; 8], що у контексті розвитку сучасної системи менеджменту потребує подальшого дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання) – дослідити оцінювання кадрової безпеки в системі менеджменту сучасних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Для інтегрального оцінювання кадрової безпеки пропонуємо використовувати такий алгоритм:

Вибираємо показники для оцінювання.

Поділяємо множину відібраних показників на підмножини, що відображають певні аспекти кадрової безпеки.

Нормалізуємо відібрані показники, тобто перетворюємо їх таким чином, щоб вони стали безрозмірними та змінювались на проміжку [0;1].

Для кожної підмножини показників визначаємо вагові коефіцієнти кожного показника в даній підмножині.

Визначаємо інтегральну оцінку для кожної підмножини показників, що відповідають підсистемам кадрової безпеки, як лінійну комбінацію нормалізованих показників цієї підмножини із

ваговими коефіцієнтами, визначеними на попередньому етапі.

Визначаємо вагові коефіцієнти підмножин в інтегральній оцінці кадрової безпеки.

Визначаємо інтегральну оцінку кадрової безпеки як лінійну комбінацію оцінок її складових із ваговими коефіцієнтами відповідних підмножин.

Позначимо множину всіх показників для оцінювання кадрової безпеки підприємства через K , а її підмножини, що відповідають підсистемам даної системи, через K_i . Має місце рівність $K = \bigcup_{i=1}^n K_i$, де n – кількість виділених підмножин. Виділяємо такі підмножини:

K_1 – множина показників мотиваційної складової кадрової безпеки;

K_2 – множина показників, які відображають забезпечення та ефективність використання персоналу;

K_3 – множина показників забезпечення захисту життєдіяльності персоналу;

K_4 – множина показників професійної складової кадрової безпеки;

K_5 – множина показників соціальної складової кадрової безпеки;

K_6 – множина оцінки системи кадрової безпеки.

Позначимо через k_{ij} j -тий показник в множині K_i . Нехай $K_i = \{k_{ij}\}_{j=1}^{m_i}$, де m_i – кількість показників в i -тій підмножині. Тоді $K = \{\{k_{ij}\}_{j=1}^{m_i}\}_{i=1}^6$. Показники k_{ij} поділяємо на стимулятори, збільшення яких підсилює кадрову безпеку, та дестимулятори, зменшення яких підсилює кадрову безпеку.

Відібрані для оцінювання показники k_{ij} та їх поділ на підмножини наведено в таблиці.

Доведено, що на інтегральний показник мотиваційної складової кадрової безпеки істотно впливають коефіцієнти темпу зростання фонду оплати праці, темпу зростання середньої заробітної плати та преміювання, причому вплив коефіцієнта преміювання є найбільшим. На інтегральний показник забезпечення та ефективності використання персоналу істотно впливають коефіцієнти плинності кадрів, обороту з вибуття та звільнених за власним бажанням, причому вплив коефіцієнта обороту з вибуття є найбільшим. На інтегральний показник забезпечення захисту життєдіяльності персоналу істотно впливають коефіцієнти виробничого травматизму, трудової дисципліни та тяжкості травматизму, причому вплив коефіцієнта тяжкості травматизму є найбільшим. Найбільший вплив на інтегральний показник професій-

Показники для оцінювання кадрової безпеки підприємств

Позначення	Назва показника	Зміст показника	Вид показника
1	2	3	4
Множина показників мотиваційної складової кадрової безпеки (К1)			
k_{11}	Коефіцієнт темпу зростання фонду оплати праці	Співвідношення між темпами зростання фонду оплати праці і доходом від реалізації продукції	Стимулятор
k_{12}	Коефіцієнт темпу зростання середньої заробітної плати	Співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньою заробітної платою	Стимулятор
k_{13}	Коефіцієнт преміювання	Співвідношення преміальних виплат та фонду заробітної плати	Стимулятор
Множина показників, які відображають забезпечення та ефективність використання персоналу (К2)			
k_{21}	Коефіцієнт плинності кадрів	Співвідношення кількості працівників, що вибули за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працюючих	Дестимулятор
k_{22}	Коефіцієнт укомплектованості кадрів	Співвідношення фактичної чисельності працівників за звітний період до штатної чисельності персоналу	Стимулятор
k_{23}	Коефіцієнт обороту з вибуття	Співвідношення кількості працівників, що вибули, до середньооблікової чисельності працюючих	Дестимулятор
k_{24}	Коефіцієнт використання трудових ресурсів	Співвідношення фактично відпрацьованого часу за рік до максимально можливого фонду робочого часу	Стимулятор
k_{25}	Коефіцієнт залучення персоналу на постійні основі	Співвідношення чисельності залучених на постійні основі за певний період до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період	Стимулятор
k_{26}	Коефіцієнт звільнених за власним бажанням	Співвідношення чисельності звільнених за власним бажанням за певний період до загальної чисельності звільнених за відповідний період	Стимулятор
k_{27}	Коефіцієнт стабільності кадрів	Співвідношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період	Стимулятор
Множина показників забезпечення захисту життєдіяльності персоналу (К3)			
k_{31}	Коефіцієнт виробничого травматизму	Співвідношення числа випадків виробничого травматизму до загальної чисельності персоналу	Дестимулятор
k_{32}	Коефіцієнт трудової дисципліни	Співвідношення невиходів на роботу до загальної чисельності людино-годин за відповідний період	Дестимулятор
k_{33}	Коефіцієнт навчання з питань охорони праці	Співвідношення кількості осіб, що пройшли додаткове навчання з питань охорони праці, та середньоспискової чисельності персоналу	Стимулятор
k_{34}	Коефіцієнт тяжкості травматизму	Співвідношення кількості днів непрацездатності та кількості травмованих осіб (або з професійними захворюваннями)	Дестимулятор
k_{35}	Коефіцієнт рівня дотримання правил охорони праці	Співвідношення кількості працівників, що дотримуються правил охорони праці, та середньоспискової чисельності персоналу	Стимулятор
k_{36}	Коефіцієнт технічної безпеки обладнання	Співвідношення кількості одиниць обладнання, що відповідає вимогам безпеки і санітарним вимогам, та загальної кількості обладнання	Стимулятор
k_{37}	Коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці	Співвідношення кількості фактично виконаних запланованих робіт з охорони праці та загальної кількості запланованих робіт за певний відрізок часу	Стимулятор
Множина показників професійної складової кадрової безпеки (К4)			

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

k41	Коефіцієнт професійного розвитку	Співвідношення суми балів по критеріям (оцінка системи професійного навчання та підвищення кваліфікації; оцінка наявності творчої складової праці; оцінка можливостей для саморозвитку) до максимально можливої кількості балів.	Стимулятор
k42	Коефіцієнт розвитку ділових якостей працівників та особистого потенціалу	Співвідношення суми балів по критеріям (оцінка відповідності ділових якостей займаний посаді; оцінка відповідності компетенцій займаний посаді) до максимально можливої кількості балів.	Стимулятор
k43	Коефіцієнт професійного досвіду	Співвідношення досвіду роботи на відповідній посаді (в місяцях, з врахуванням терміну відпустки працівника) та максимального нормативного терміну роботи на відповідній посаді (60 місяців)	Стимулятор
k44	Коефіцієнт стажу роботи на підприємстві	Співвідношення тривалості роботи працівника на підприємстві (в місяцях, з врахуванням терміну відпустки працівника) та максимального нормативного терміну роботи на підприємстві (60 місяців)	Стимулятор
k45	Коефіцієнт вікової структури персоналу	Співвідношення кількості персоналу віком до 30 років та середньооблікової чисельності працівників	Стимулятор
k46	Коефіцієнт відповідності кваліфікації займаний посаді	Співвідношення тривалості роботи працівника за спеціальністю (в місяцях, з врахуванням терміну відпустки працівника) та максимального нормативного терміну роботи за спеціальністю (60 місяців)	Стимулятор
k47	Коефіцієнт освітнього рівня персоналу	Співвідношення кількості працівників з повною та неповною вищою освітою до середньооблікової чисельності штатного персоналу	Стимулятор
k48	Коефіцієнт раціоналізаторської активності	Співвідношення кількості раціоналізаторських пропозицій та винаходів, генерованих працівником, та терміном роботи працівника (в роках)	Стимулятор
Множина показників соціальної складової кадрової безпеки (K5)			
k51	Коефіцієнт задоволеності умовами праці	Співвідношення суми балів по критеріям (забезпеченість необхідною матеріально-технічною базою; санітарно-гігієнічні умови робочого місця; естетичні умови робочого місця; безпечність праці для здоров'я; втомлюваність на робочому місці) до максимально можливої кількості балів.	Стимулятор
k52	Коефіцієнт оцінки задоволеності керівництвом	Співвідношення суми балів по критеріям (оцінка ставлення керівника до працівників; оцінка працівниками ділових якостей керівника; оцінка працівниками професійних якостей керівника; оцінка особистісних якостей керівника; оцінка лідерських позицій керівника.) до максимально можливої кількості балів.	Стимулятор
k53	Коефіцієнт оцінки психологічного клімату в колективі	Співвідношення суми балів по критеріям (рівень конфліктності в колективі; повага в колективі; взаємодопомога в колективі; психологічний комфорт в колективі) до максимально можливої кількості балів.	Стимулятор
k54	Коефіцієнт оцінки задоволеності змістом праці	Співвідношення суми балів по критеріям (складність праці; можливість проявити себе; рівень ініціативи; монотонність праці; інтерес до виконуваної роботи; відповідність виконуваної роботи досвіду та кваліфікації) до максимально можливої кількості балів.	Стимулятор

k55	Коефіцієнт сформованості ціннісно-орієнтаційної єдності колективу	Співвідношення суми балів по критеріям (єдність цілей в колективі; спільність цінностей в колективі; оцінка партнерських відносин; рівень налагодженості комунікаційних зв'язків) до максимально можливої кількості балів.	Стимулятор
k56	Коефіцієнт вирішених конфліктів	Співвідношення кількості вирішених конфліктів та зареєстрованих конфліктних ситуацій	Стимулятор
k57	Коефіцієнт неконфліктності	Співвідношення кількості працівників, які жодного разу не брали участь у конфліктах до середньооблікової чисельності працюючих	Стимулятор
Множина оцінки системи кадрової безпеки (K6)			
k61	Коефіцієнт керованості системи кадрової безпеки підприємства	Співвідношення компетентностей, якими володіє керівний персонал системи кадрової безпеки до загальних компетентностей, якими повинен володіти керівник відповідного рівня.	Стимулятор
k62	Гнучкість системи кадрової безпеки підприємства	Здатність системи управління кадровою безпекою швидко адаптувати організаційну побудову до зовнішніх та внутрішніх потреб	Стимулятор
k63	Наявність та актуальність нормативно-правового забезпечення системи кадрової безпеки підприємства	Оцінка актуальності нормативно-правового забезпечення системи кадрової безпеки підприємства на основі анкетування та опитування управлінського персоналу	Стимулятор
k64	Наявність на підприємстві політики кадрової безпеки	Оцінка наявності на підприємстві політики кадрової безпеки (на основі анкетування та опитування управлінського персоналу)	Стимулятор
k65	Наявність на підприємстві стратегії кадрової безпеки	Оцінка наявності на підприємстві стратегії кадрової безпеки (на основі анкетування та опитування управлінського персоналу)	Стимулятор
k66	Наявність на підприємстві підрозділу управління кадровою безпекою	Оцінка наявності на підприємстві підрозділу управління кадровою безпекою (на основі анкетування та опитування управлінського персоналу)	Стимулятор

ної складової кадрової безпеки мають коефіцієнти професійного досвіду, стажу роботи на підприємстві та раціоналізаторської активності. Значний вплив на цей інтегральний показник мають і коефіцієнти професійного розвитку, розвитку ділових якостей працівників та особистого потенціалу та відповідності кваліфікації займаних посад. Зв'язок між оцінкою професійної складової кадрової безпеки та коефіцієнтами вікової структури і освітнього рівня персоналу не виявлений. Таким чином всі показники соціальної складової кадрової безпеки мають істотний вплив на інтегральну оцінку цієї складової. Найбільший вплив мають коефіцієнт оцінки психологічного клімату в колективі, задоволеності умовами праці та задоволеності керівництвом. Обґрунтовано, що всі показники оцінки системи кадрової безпеки мають істотний вплив на інтегральну оцінку цієї складової. Найбільший вплив мають наявність на підприємстві стратегії кадрової безпеки, наявність підрозділу управління кадровою безпекою та гнучкість системи кадрової безпеки.

Висновки

Доведено, що множина показників мотиваційної складової кадрової безпеки, множина показників, які відображають забезпечення та ефективність використання персоналу, множина показників забезпечення захисту життєдіяльності персоналу, множина показників професійної складової кадрової безпеки, множина показників соціальної складової кадрової безпеки, множина оцінки системи кадрової безпеки є визначальними щодо оцінки інтегрального показника кадрової безпеки.

Список використаних джерел

1. Воронько-Невідніча Т. В., Лещин Д. І., Василенко М. В. Управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах нестабільного ринкового середовища. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 15. С. 23–27.
2. Воронько-Невідніча Т., Афанасьєва А., Сіренко О. Організаційно-економічні засади досягнення та утримання конкурентних переваг в аграрному бізнесі.

Економіка та суспільство. 2020. № 22. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-82>.

3. Воронько–Невіднича Т., Демиденко Л., Здоров В. Особливості формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. Економіка та суспільство. 2021. № 28. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57>.

4. Куksa І. М., Орлова–Курилова О. В., Кирилук Є. М., Воронько–Невіднича Т. В. Державне регулювання та саморозвиток ефективної інноваційної системи управління реструктуризацією виробництва в умовах знаннєвої економіки, екологізації та синергетичної взаємодії підприємств. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 20. С. 5–9.

5. Плаксієнко В. Я., Зось–Кіор М. В., Гнатенко І. А. Компетентнісний підхід в командотворенні менеджменту підприємства в контексті розвитку сучасного ринку праці. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2021. № 4 (121). С. 76–81.

6. Ткаченко В. І. Моделювання системи управління кадровою безпекою підприємств агропродовольчої сфери при впровадженні нового технологічного процесу. Формування ринкових відносин в Україні. 2021. № 11. С. 107–113.

7. Hutorov A. O., Hutorova O. O., Lupenko Yu. O., Yermolenko O. A., Voronko–Nevidnycha T. V. Modeling of the cycle of reproduction process in the agrarian sector of economy (Ukraine). Revista Espacios. 2019. Vol. 40. No. 7. P. 19.

8. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos–Kior M., Hnatenko I. Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. 2021. № 43(3). P. 403–414.

9. Orlova–Kurilova O., Liubimov I., Yaremovich P., Safronska I., Voron'ko–Nevidnycha T., Dziuba M., Serhiienko S., Tkachenko V. Methods for assessing the innovative capacity of agri–food enterprises. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security. Vol. 21. № 12, December 2021. P. 503–512.

10. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos–Kior M., Hnatenko I. Models of state clusterisation management, marketing and labour market management in conditions of globalization, risk of bankruptcy and services market development. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security. Vol. 21. № 12. P. 228–234.

References

1. Voronko–Nevidnycha T., Leshchyn D., Vasylenko M. (2018). Management of enterprise competitive–

ness in an unstable market environment. Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky [Global and national economic problems], 15, 23–27.

2. Voronko–Nevidnycha T., Afanasieva A., Sirenko O. (2020). Organizational and economic basis of achievement and retention of competitive advantage in agrarian business. Ekonomika ta suspil'stvo [Economy and Society], 22, URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-82>.

3. Voronko–Nevidnycha T., Demydenko L., Zdorov V. (2021). Peculiarities of forming and ensuring human resources security in the enterprise. Ekonomika ta suspil'stvo [Economy and Society], 28, URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-57>.

4. Kuksa I., Orlova–Kurilova O., Kyryliuk Ye., Voronko–Nevidnycha T. (2021). State regulation and self–development of an effective innovative management system for production restructuring in the conditions of knowledge economy, greening and synergetic interaction of entrepreneurs. Investytsiyi: praktyka ta dosvid [Investments: practice and experience], 20, 5–9.

5. Plaksiienko V., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Competence approach in command management of the enterprise in the context of development of the modern labor market. Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpryyemnytstvo [State and regions. Series: Economics and Business], 4 (121), 76–81.

6. Tkachenko V. (2021). Modeling of the human resources management system of agricultural enterprises in the implementation of a new technological process. Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini [Market Relations Development in Ukraine], 11, 107–113.

7. Hutorov A. O., Hutorova O. O., Lupenko Yu. O., Yermolenko O. A., Voronko–Nevidnycha T. V. (2019). Modeling of the Cycle of Reproduction Process in the Agrarian Sector of Economy (Ukraine). Revista Espacios, 40.7, 19.

8. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 43(3), 403–414.

9. Orlova–Kurilova O., Liubimov I., Yaremovich P., Safronska I., Voron'ko–Nevidnycha T., Dziuba M., Serhiienko S., Tkachenko V. (2021). Methods for assessing the innovative capacity of agri–food enterprises. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, 21.12, 503–512.

10. Prokopenko O., Martyn O., Bilyk O., Vivcharuk O., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Models of state clus–

terisation management, marketing and labour market management in conditions of globalization, risk of bankruptcy and services market development. IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security, 21.12, 228–234.

Дані про автора

Ткаченко Володимир Ігорович,

аспірант кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

Data about the author

Volodymyr Tkachenko,

PhD student of I. Markina Department of Management, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine

УДК 338.246.027:334.012.23:338.532:005.336.1

МОЛНАР О.С.

БОБИТА В.В.

ДОРЧИНЕЦЬ В.В.

Матеріально-технічні ресурси підприємств та ефективність їх використання

Предметом дослідження є матеріально-технічні ресурси підприємств та ефективність їх використання.

Метою дослідження є визначити вплив ресурсного потенціалу та ефективність його використання в підприємствах для досягнення високої конкурентоспроможності.

Методи дослідження. У роботі використані діалектичний метод наукового пізнання, метод аналізу і синтезу, порівняльний метод, метод узагальнення даних.

Результати роботи. У статті наведено визначення категорії «капітал». Окреслено найважливіші умови успішної діяльності підприємства. Розглянуто виробничі фонди підприємства. Визначені основні причини низької ефективності сільськогосподарського виробництва.

Висновки. В сучасних умовах особливого значення набувають питання структурної збалансованості й ефективного використання наявних ресурсів: земельних, трудових і матеріальних. В підприємствах кожен із зазначених ресурсів має свою специфіку використання, по-різному впливає на кінцевий результат виробництва. Важливою характеристикою сукупного ресурсного потенціалу є його конкурентоспроможність. Ресурсний потенціал підприємств складається з органічно поєднаних ресурсів у процесі взаємодії яких реалізується їх здатність виробляти конкурентоспроможну сільськогосподарську продукцію. З метою забезпечення результативного процесу формування та використання ресурсного потенціалу при його організації необхідно враховувати сукупність чинників, що впливають на нього і водночас визначають його ефективність. Серед них основними є економічні, виробничі, фінансові, соціальні та екологічні чинники, що виступають як невід'ємні елементи системи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

Ключові слова: підприємство, ресурсний потенціал, фонди, ефективність, конкурентоспроможність, інформація, інновації, інвестиції, капітал, ринок.

MOLNAR O.S.

BOBITA V.V.

DORCHYNETS V.V.

Material and technical resources of enterprises and the efficiency of their use

The subject of the study is the material and technical resources of enterprises and the efficiency of their use.

The aim of the study is to determine the impact of resource potential and the effectiveness of its use in enterprises to achieve high competitiveness.