

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

І ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-  
ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ  
«МОДЕЛЮВАННЯ ТА КІЛЬКІСНІ МЕТОДИ  
В ЕКОНОМІЦІ»

27 ЖОВТНЯ 2016 РОКУ

ВІННИЦЯ

внутрішньо-організаційного переміщення і перепідготовки. Створення матеріальних та нематеріальних стимулів з метою збільшення продуктивності праці, що спонукає до індивідуального розвитку особистості. З цією метою необхідно: здійснювати постійні інвестиції у людський капітал; шукати і знаходити джерела зниження витрат; розвивати і винагороджувати активність працюючих; поєднувати встановлену оплату праці з участю працівників у прибутку.

Література :

1. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. –К.: КНЕУ, 2015. – 124 с. ISBN 966-574-043-1.
2. Світовий досвід організації кадрової політики на підприємствах: [Ел. ресурс] / – 2016. – Режим доступу: <http://www.managerhelp.org>.
3. Шелегеда Б.Г., Берсуцький Я.Г., Касьянова Н.В. Економіка підприємства // Навчальний посібник з грифом Міністерства освіти і науки України. – Донецьк: ДонУЕП, 2016. – 697 с.

УДК 330.42

О.В. Клочко, к.п.н., доцент, І.О. Дубровська, студентка  
*Вінницький національний аграрний університет*

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ВИКОРИСТАННЯ  
ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ  
ЯКІСНИХ ТЕХНІК МОДЕЛЮВАННЯ

Ефективна стратегія використання людського потенціалу запорукою успішного розвитку будь-якої сфери людської діяльності. Основним ресурсом кожної організації є люди (кадри, персонал), оскільки саме вони приводять у дію решту всіх ресурсів. Для повноцінного використання фактору живої праці, необхідним є удосконалення стратегії використання людського потенціалу організації. При розробці стратегічних планів розвитку сільського господарства визначаються найважливіші пріоритети кадрової політики, завдання та напрямки їх досягнення.

Для більш чіткої організації системи використання людського потенціалу розробляють концепцію управління персоналом, що деталізує напрямки кадрової політики, які прийняті в стратегічному плані розвитку організації. Метою концепції використання людського потенціалу — створення системи, що ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами організації в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності функціонування, одержанні найвищих економічних результатів діяльності організації [1, с. 87].

Керівник – це насамперед працівник, однак він відповідає не тільки за результати своєї праці, але і за організацію роботи в очолюваному ним

підрозділі. Так, перший критерій, по якому оцінюється керівник – «Рівень організації робіт у керованому підрозділі», – складається з 8 напрямків: обсяг виконання виробничих завдань у колективі; оперативність працівників; якість виконання завдань; підвищення кваліфікації працівників; інноваційна діяльність у колективі; участь колективу в суспільних роботах; трудова дисципліна; знання роботи й уміння трактувати законодавчу і нормативно-технічну документацію співробітниками підрозділу [2, с. 105]. За цими показниками можна судити про ефективність роботи керівника функціонального підрозділу. Оцінки проставляються в залежності від дійсної картини оперативного виконання запланованого обсягу робіт і дисципліни праці в колективі. Детальніше зупинимося на восьмому показнику – «Знання роботи й уміння трактувати законодавчу і нормативно-технічну документацію». Він визначається за результатами тестування співробітників за формулою (1):

$$P_{TP} = \frac{K_{TP}}{K_{П}} \times 100\%, \quad (1)$$

де  $P_{TP}$  – відсоток правильних відповідей;  $K_{TP}$  – кількість правильних відповідей підлеглих,  $K_{П}$  – загальна кількість питань.

При  $P_{TP} = 95-100\%$  – ставиться оцінка «відмінно»; 90-95% – «добре»; 85-80% – «задовільно»; менше 80% – «незадовільно». Цей показник характеризує можливість керівника довести до підлеглих знання, необхідні їм для виконання посадових обов'язків і функцій, навчити трактувати нормативно-технічну і законодавчу документацію, необхідну для роботи відділу.

За критерієм «Рівень організації робіт у керованому колективі» розраховується загальна оцінка ПРО<sub>4</sub>, формула (2):

$$ПРО_4 = \sum_{i=1}^n A_i \times K_{зпi}, \quad (2)$$

де  $A_i$  – оцінка по кожному з показників;

$K_{зпi}$  – питома вага кожного показника в залежності від його значимості.

Після оцінки по кожному з критеріїв визначається підсумковий коефіцієнт відповідності займаній посаді  $K_{зп}$ , формула (3):

$$K_{зп} = \sum_{i=1}^n K_{зпi} \times K_{сi}, \quad (3)$$

де  $K_{зп}$  – питома вага кожного критерію;

$K_{зпi}$  – питома вага кожного показника в залежності від його значимості;

$K_{сi}$  – коефіцієнт відповідності, принцип розрахунку якого описаний вище.

За результатами оцінки ділових якостей працівників їх доцільно розділити на такі групи [3, с. 246]: 1) за діловими якостями ідеально відповідають займаній посаді ( $K_{зп} \geq 1,01$ ); 2) ділові якості знаходяться на верхньому рівні відповідності ( $0,85 \leq K_{зп} < 1,01$ ); 3) ділові якості знаходяться на нижньому рівні відповідності ( $0,75 \leq K_{зп} < 0,85$ ); 4) якості цілком не відповідають вимогам ( $K_{зп} < 0,75$ ).

Результати вибіркової оцінки персоналу ТОВ «Селищанське» зазначені у таблиці 1.

Таблиця 1

Результати вибіркової оцінки персоналу ТОВ «Селищанське»

Прізвище, ім'я, по батькові працівника	Значення коефіцієнту відповідності займаній посаді
1. Білоус І.В.	0,76
2. Голубчик В.Д.	0,812
3. Гуменюк С.О.	0,912
4. Кучерук В.Л.	0,962
5. Соколянський Б.Є.	1,120
6. Тимофеев С.С.	0,714
7. Кобильченко О.О.	0,692

За результатами вибіркової оцінки ефективності праці і ділових якостей семи працівників ТОВ «Селищанське» можливі такі рекомендації: Голубчик В.Д. – залишити на посаді; Гуменюк С.О. – підвищити на посаді; Кобильченко О.О., Тимофеев С.С. – звільнити; Соколянський Б.Є. – підвищити на посаді, переглянути та збільшити рівень окладу і премій; Білоус І.В. – залишити на посаді, депремівувати.

Стратегія організації та стратегія використання людського потенціалу розробляються як єдине ціле, тому спеціалісти служби управління персоналом залучаються до розробки стратегії організації. У цілому, тільки персоналу доведеться реалізовувати ту чи іншу стратегію організації і опрацювати її доцільність. Система управління персоналом в умовах професійної діяльності наведена на рис. 1 [3, с. 46].



У результаті проведеного дослідження визначено науково-практичні засади підвищення ефективності стратегії використання людського потенціалу особливості її реалізації у ТОВ «Селищанське». Застосування розроблених науково-практичних засад підвищення ефективності стратегії використання людського потенціалу сільськогосподарських підприємств вносить якісний аспект у вирішення даної проблеми. Проведене дослідження має практичну цінність не тільки для розглянутої лікарні, але й у цілому для підвищення ефективності стратегії використання людського потенціалу підприємств України. Результати практичного дослідження можуть бути використані у

процесі розробки проектів оптимізації формування стратегії використання людського потенціалу сільськогосподарських підприємств.

#### Література:

1. Афанасьев М. В., Шемаєва Л. Г., Верлока В. С. Основы менеджмента: Навч.-метод. посіб. / Харківський держ. економічний ун-т. - Х. : ВД «НЖЕК», 2003. - 481 с.

2. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера [Текст]: підручник для студ. вищих навч. закл. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак; Донецький національний ун-т економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. Кафедра маркетингового менеджменту. - Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. - 480 с.

3. Батенко Л.П., Белов М.А., Садокімова Н.М., Москалюк В.Є., Оберемчук В. Ф. Планування діяльності підприємства: Навч. посіб. / Київський національний економічний ун-т В.Є.Москалюк (заг.ред.). - К: КНЕУ, 2005.-384с.

УДК 004.832; 519.245

**О. В. Лотоцький, магістрант**

*науковий керівник - О. В. Зелінська к.т.н, ст.викладач*

*Вінницький національний аграрний університет*

### СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІМІТАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ

Сучасні тенденції у сфері імітаційного моделювання пов'язані з розвитком проблемно-орієнтованих систем, створенням вбудованих засобів для інтеграції моделей у єдиний модельний комплекс. Технологічний рівень сучасних систем моделювання характеризується великим вибором базових концепцій формалізації та структуризації систем, що моделюються, розвиненим графічним інтерфейсом та анімаційним виводом результатів. Імітаційні системи мають засоби для передачі інформації з баз даних або доступ до процедурних мов, що дозволяє легко виконувати обчислення, пов'язані з автоматизованою оптимізацією тощо [1].

Дослідженню імітаційного моделювання присвячені праці багатьох вітчизняних та іноземних авторів. Зокрема, методологічною основою для розвитку імітаційного моделювання стали роботи Н.П. Бусленка, В.М. Глушкова, Н.Н. Моїсєєва, Т.І. Марчука, І.М. Коваленка.

Імітаційне (алгоритмічне) моделювання (може бути як детермінованим, так і стохастичним) — це вид комп'ютерного моделювання, для якого характерним є відтворення на комп'ютері (імітація) процесу функціонування досліджуваної складної системи. Тут імітуються елементарні явища, що

### Секція 3. СУЧАСНІ НАПРЯМКИ І ПІДХОДИ У МОДЕЛЮВАННІ ЕКОНОМІКИ

Аналіз взаємозв'язку між, всебічного індексу швидкості і індексу екологічної ефективності	
<i>ПЛАКИДА В.І., магістрант, САУЛЯК О.С., магістрант</i>	
Деякі аспекти моделювання зовнішньоекономічної діяльності на ринку аграрної продукції	
<i>ГУСОНЬКА Д.М., аспірант, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Електронне адміністрування ПДВ	70
<i>ПОДОЛЯНЧУК О.А., к.е.н, доцент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Застосування економіко-математичних методів і моделей в діяльності підприємств малого бізнесу	72
<i>ОПРИШАНСЬКИЙ В.А., магістрант, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Оптимізація податкових ризиків підприємства	76
<i>ВОВК В.М., д.е.н., професор, Львівський національний університет імені Івана Франка</i>	
<i>РУДЕНКО Р., магістрант, Львівський національний університет імені Івана Франка</i>	
<i>СЕМЕРЯК О.Ф., к.е.н., доцент, Львівський національний університет імені Івана Франка</i>	
Основні чинники, що спонукають до формування сучасних систем управління підприємством	78
<i>ФОСТОЛОВИЧ В.А., к.с-г.н., доцент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Оцінка інтерфейсного капіталу дослідних підприємств аграрного сектору	81
<i>КОЛОМІЄЦЬ Т. В., асистент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Розробка науково-практичних засад підвищення ефективності стратегій використання людського потенціалу підприємства із застосуванням методу management by objectives	83
<i>КТОЧКО О.В., к.е.н., доцент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
<i>РУДИК Я.В., студент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Шляхи удосконалення стратегій використання людського потенціалу підприємства із застосуванням відомих технік моделювання	86
<i>КТОЧКО О.В., к.е.н., доцент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
<i>ДУБРОВСЬКА І.О., студентка, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Сучасні тенденції імітаційного моделювання економіки	89
<i>ЛОТОЦЬКИЙ О.В., магістрант, Вінницький національний аграрний університет</i>	