2015 році показують, що кормові культури займали декілька більшу частину посівних земель на 52,3 тис. га.

З початку 2015/16 маркетингового року, станом на 13 травня, фактичні обсяги експорту зерна, включаючи продукти переробки, склали 35,116 млн тонн. Про це повідомляють "Українські новини", посилаючись на дані Мінагрополітики. В повідомленні зазначається, що на звітну дату вже експортовано 14,83 млн тонн пшениці, 4,247 млн тонн ячменю, 15,823 млн тонн кукурудзи, а також 216 тис. тонн інших культур. Крім того, на судна завантажено більше як 322 тис. тонн зернових [3].

Настав 2017 рік і вже можна говорити про підсумки минулого року в сільськогосподарській галузі України. 2016 рік став черговим щаблем, на який піднявся вітчизняний АПК. Серед досягнень: розширення ринків, збільшення української присутності у світі, зростаючі об'єми виробництва та експорту – все це є невід'ємним доказом того, що Україна неспроста історично вважалася потужною сільгоспдержавою. Саме таку оцінку минулому року дає у своєму блозі Владислава Рутицька – екс-заступник міністра АПК з питань євроінтеграції.

Вельми важливі та стратегічні є торговими відносинами з Китаєм, Південною Африкою і Кореєю, підготовки угод з Туреччиною та Ізраїлем про вільну торгівлю з цими країнами. Триватиме робота з ЄС, мета якої поглиблення відносин з європейським ринком. Виникає ще одне питання щодо обговорення розширення квот українського експорту в зону євро.

Не варто забувати таку важливу частину допомоги, що малі та середні підприємства агробізнесу отримуватимуть у вигляді коштів Європейського інвестиційного банку, механізми розподілу вже на місці. Ратифікація договору позики можна вважати одним з найважливіших подій минулого року, позитивні наслідки яких будуть відчуватися фермерами в 2017. Ця важлива фінансова основа може поволокти збільшення не тільки виробництва, але і розвиток нових ринків і посилення позицій українських аграріїв у відомих торгових просторах.

1. http://www.agro-business.com.ua

2. Амбросов В.Я. Оцінка конкурентоспроможності агроформувань / В.Я. Амбросов, Т.Г. Маренич // Вісник ХНАУhttp://propozitsiya.com

3. Державна Служба Статистики України [Електронний ресурс]: Офіційний сайт. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua

Приз В.Ю.
студент
Бала В.В.
к.е.н., доцент
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

ВПЛИВ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Специфіка та умови розвитку ринкових відносин в Україні, які характеризуються динамічністю та значною невизначеністю зовнішнього середовища, загостренням конкурентної боротьби, підвищенням рівня комерційного ризику, тяжким фінансовим станом більшості господарюючих суб'єктів, потребують пошуку засобів виживання та ефективного функціонування підприємств. Це можливо лише за умови забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Формування ринкової економіки в Україні зумовлює необхідність зміни відношення щодо управління та використання людського потенціалу як основного фактору підвищення конкурентоспроможності [2, с. 47].

Наразі у наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених гостро постає питання щодо визначення поняття, складу, факторів та способів підвищення рівня

конкурентоспроможності підприємства, адже конкурентоспроможність окремих підприємств формує конкурентоспроможність держави на міжнародному ринку.

Одним із способів підвищення конкурентоспроможності підприємства є ефективне управління людськими ресурсами – персоналом (кадрами). Дану тенденцію можна простежити через взаємозв'язок фонду оплати праці із виручкою від реалізації та витрат на одного працівника. Об'єктами для порівняння цих показників виступають: ПАТ «Крюківський вагонобудівний завод» - підприємство українського машинобудування, одне з найбільших виробників транспортних засобів в Україні і «Liebherr Group» - підприємство німецького машинобудування, засноване у 1949 році Гансом Лібхерром корпорація «Liebherr Group» на сьогодні посідає провідні місця на ринку будівельної техніки (самохідних підйомних кранів, автокранів), високоточного технологічного обладнання та авіаційної промисловості [3, с. 202].

У таблиці 1 наведено дані ПАТ «КВБЗ» щодо динаміки виручки від реалізації продукції, фонду оплати праці та середньорічної чисельності найманих працівників протягом 2012-2015 рр.

Таблиця 1

Показники діяльності ПАТ «КВБЗ» у 2012-2015 рр.

Показник	2012	2013	2014	2015	У (сер. знач.)	Т, %
Виручка від реалізації продукції, тис. грн	7216141	3769154	2826676	1246362	3764583	
Т, %		-47,77	-25,01	-55,91		-42,89
Фонд оплати праці, тис. грн	518901	414986	286146	205583	356404	
Т, %		-20,03	-31,05	-28,15		-26,41
Фонд оплати праці до обсягу реалізації продукції, %	7,19	11,01	10,12	16,49	11,20	
Т, %		53,11	-8,06	62,94		36,00
Середньоспискова чисельність працюючих, чол	8450	8409	7084	5659	7400,5	
Т, %		-0,49	-15,76	-20,12		-12,12

Із даних таблиці видно, що виручка від реалізації продукції ПАТ «КВБЗ» у 2015 році скоротилася більш ніж на половину (55.91%) порівняно з 2014 роком. Фонд оплати праці також має тенденцію до зниження і у 2015 році становив 205583 тис грн.. У результаті значного скорочення ФОП працівників на фоні стрімкого зниження виручки від реалізації середньорічна чисельність працівників також має негативну тенденцію до зниження з 8450 осіб у 2012 році до 5659 осіб у 2015 році. Частка фонду оплати праці у співвідношенні до виручки від реалізації у середньому склала 11,2%. Можна припустити, що у зв'язку із постійним скороченням ФОП відбувається падіння виручки від реалізації та скорочення чисельності працюючих. Це призводить до значного зниження конкурентоспроможності підприємства. Політика, яку проводить підприємство щодо персоналу, не є ефективною та соціально орієнтованою.

Наступним об'єктом дослідження виступає підприємство німецького машинобудування «Liebherr Group». Дані для розрахунку взято з офіційного сайту «Liebherr Group» з річної фінансової звітності у євро, та перераховані у гривню за офіційним середнім за період (рік) курсом гривні до євро, встановленим Національним банком України (табл. 2).

Таблиця 2

Показники діяльності «Liebherr Group» у 2012-2015 рр.

Показник	2012	2013	2014	2015	У (сер. знач.)	Т, %
Виручка від реалізації продукції, млн. грн	93362	97976	169666	242221	150806	
Т, %		4,94	73,17	42,76		40,29
Фонд оплати праці, млн. грн	20417	22953	41947	61125	36610,5	
Т, %		12,42	82,75	45,72		46,96
Фонд оплати праці до обсягу реалізації продукції, %	21,87	23,43	24,72	25,24	23,81	
Т, %		7,13	5,53	2,07		4,91
Середньоспискова чисельність працюючих, чол	37801	39424	40839	41545	39902,3	
Т, %		4,29	3,59	1,73		3,20

За даними таблиці, виручка від реалізації продукції холдингу «Liebherr Group» постійно зростала протягом 2012-2015 років із 93 млрд. грн до 242 млрд. грн. у 2015 році. Середній темп приросту виручки від реалізації продукції за період становив 40.29%. Фонд оплати праці також щорічно зростав протягом усього періоду. Найбільший приріст ФОП припадає на 2014 рік – 82,75%. У результаті ФОП збільшився з 20,417 млрд. грн. у 2012 році до 61,125 млрд. грн. у 2015 році. Середній темп приросту ФОП за період становив 46,96%. Середньорічна чисельність працівників також має тенденцію до збільшення – з 37801 осіб у 2012 р. до 41545 осіб у 2015 р. Часка фонду оплати праці у складі виручки від реалізації коливається з 21,87% у 2012 році до 25,24% у 2015. Це говорить про те, що підприємство виділяє достатньо фінансових ресурсів на розвиток персоналу шляхом проведення різних програм професійного навчання та курсів підвищення кваліфікації, серед яких найвідомішою є програма “STEP – Learning and Development at Liebherr”. Вона спрямована на підтримку знань співробітників та подальший розвиток особистих компетенцій.

Порівняємо результати діяльності українських та німецьких підприємств, обравши два показники – обсяг реалізації на одного працівника та щомісячні витрати на одного працівника. Дані занесені до таблиці 3.

Таблиця 3

Порівняння показників діяльності підприємств

№	Показники	Підприєм-ство	2012	2013	2014	2015	У (Сер. знач.)
1	Обсяг реалізації на 1 працівника, тис. грн	КВБЗ	853,98	448,23	399,02	220,24	480,37
		Liebherr	2469,83	2485,18	4154,51	5830,32	3734,96
Співвідношення, р			2,89	5,54	10,41	26,47	7,78
2	Щомісячні витрати на 1 працівника, тис. грн	КВБЗ	5,12	4,11	3,37	3,03	3,91
		Liebherr	45,01	48,52	85,59	122,61	75,43
Співвідношення, р			8,79	11,81	25,40	40,47	19,30

Із таблиці видно, що середній обсяг реалізації продукції на одного працюючого німецького машинобудівного підприємства у 5-7 разів більше за значення показників ПАТ «КВБЗ». Середні щомісячні витрати на одного німецького працівника у десятки разів більше за заробітну плату українського. При тому, що окрім заробітної плати німецький працівник може розраховувати на соціальний пакет, додаткові пільги та компенсації (безкоштовне

харчування, медичне страхування тощо). Як підсумок, на «Liebherr Group» більшу увагу приділяють питанням розвитку персоналу, тому можуть розраховувати на його більшу зацікавленість у результатах праці. Що ж до українських машинобудівних підприємств, то можна сказати, що вони знаходяться в тяжких умовах фінансової нестабільності, тому заходи по управлінню персоналом (кадрів), як правило, зводяться до скорочення штату з метою зменшення витрат на персонал.

Таким чином, проведене дослідження показало, дає змогу зрозуміти, що персонал підприємства є найважливішою складовою діяльності підприємства. Ефективність використання персоналу прямопропорційно залежить від витрат, пов'язаних з ними і зумовлює необхідність зміни відношення щодо управління та використання людського потенціалу як основної складової підвищення конкурентоспроможності.

1. Коломієць В.М. Формування конкурентного середовища персоналу на підприємстві в умовах транзитивної економіки України // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Вип. 215: В 4 т. Т. 2. – Дніпропетровськ, 2006. – С. 407–417.

2. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / В. В. Бала, А. Г. Мацак // Технологический аудит и резервы производства. - 2014. - № 3(3). - С. 46-50. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2014_3.3_12.

3. Самуляк В.Ю. Оцінювання конкурентоспроможності підприємств// Обліково-аналітичне забезпечення системи менеджменту підприємства: Тези доп. наук.-практ. конф. – Львів: Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2007. – С. 201-204.

Приз В.Ю.
студент
Бала В.В.
к.е.н., доцент
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

ЯКОСТІ (ВЛАСТИВОСТІ) ПЕРСОНАЛУ, ЯКІ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день персонал підприємства характеризується високим динамізмом розвитку. Це проявляється і у швидкому оновленні професійних знань, навичок, умінь, і в зростанні ролі ділових якостей працівників.

Якості персоналу, які визначають конкурентоспроможність підприємства вивчали як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких – М. Армстронг, І. Ансофф, В. Гриньова, А. Кібанов, Г. Лич, В. Маслов, Г. Назарова, А. Ткаченко, О. Ястремська.

Ринкове середовище ставить жорсткі вимоги до якісних характеристик працівників в умовах загострення конкурентної боротьби підприємств. Тому необхідно детальніше розглянути види якостей персоналу:

–психофізіологічні якості персоналу пов'язані з фізичними та психологічними можливостями організму працівника. Це – стан здоров'я, працездатність, темперамент, характер.

–кваліфікаційні якості – освіта, загальні і спеціальні знання, професійний досвід і навички, стаж, рівень кваліфікації, вміння, професійна мобільність. Ця складова найлегше піддається вимірюванню та порівнянню і для її визначення існують розроблені методики [2, с. 408].

–особистісні якості – морально-етичні якості, креативність, комунікативні здібності, схильність до лідерства, здатність до розвитку, інноваційність, підприємливість, адаптивність, лояльність, а також ті характеристики, які визначаються інструментально - стать, вік, сімейний стан. и т. д.) [1, с. 82].