

Наукова організація «Перспектива»

**ЕКОНОМІЧНИЙ  
І СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ:  
ТЕОРІЯ, МЕТОДОЛОГІЯ,  
УПРАВЛІННЯ**

*збірник наукових праць  
з актуальних проблем  
економічних наук*

Дніпропетровськ  
2015

УДК 330.34(051)  
ББК 65.0я5  
Е 45

**Е 45** Економічний і соціальний розвиток країни: теорія, методологія, управління: збірник наукових праць з актуальних проблем економічних наук / Наукова організація «Перспектива». – Дніпропетровськ: Видавничий дім «Гельветика», 2015. – 344 с.

ISBN 978-617-7178-77-3

У збірнику наукових праць зібрані статті, у яких розглядаються актуальні питання економіки, світового господарства і міжнародних економічних відносин, економіки та управління національним господарством, економіки та управління підприємствами, розвитку продуктивних сил та регіональної економіки, економіки природокористування, а також питання грошей, фінансів та кредиту, демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики та інших галузей економічної науки.

Збірник призначено для науковців, викладачів, аспірантів і студентів економічних спеціальностей, а також для широкого кола читачів.

УДК 330.34(051)  
ББК 65.0я5

ISBN 978-617-7178-77-3

## ЗМІСТ

Абрамешкова Ю.А., Булавка И.В., Медведева С.О. ПРОБЛЕМЫ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УКРАИНЕ И ПОИСК ПУТЕЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДАННЫХ ПРОЦЕССОВ .....	7
Бакай Л.В., Корбутяк А.Г. ДОЦІЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНТРОЛІНГУ ВИТРАТ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ .....	13
Вудвуд В.В., Березовська О.В. СУЧАСНИЙ СТАН ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	18
Берьозкіна А.Ю., Колесник А.Л. ЕКСПОРТНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ.....	26
Вороніна А.В., Жидкова М.Є. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ .....	32
Вороніна А.В., Ніколаєва К.М. СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ .....	42
Гуменюк М.М., Голіната М.М. ВИКОРСТАННЯ ПРОЦЕДУРИ «ДЬЮ ДІЛІДЖЕНС» В АНАЛІЗІ ІНФОРМАЦІЙНИХ РИЗИКІВ НА РИНКУ КАПІТАЛІВ.....	51
Голіната М.М., Юрій Е.О. НЕОБХІДНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ DUE DILIGENCE, ЯК МЕТОДУ ЗНИЖЕННЯ РИЗИКІВ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	58
Гребенюк А.П. ПРИРОДНО-РЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ .....	64
Гриценко Д.С. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	70
Гудовата О.О., Кошик М.І. РЕАЛІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ.....	75
Гуменюк М.М., Дзюбак В.В. ФАКТОРИНГ ЯК ОСНОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРІГОВАНІСТЮ .....	83
Гуменюк М.М., Дмитрашук А.І. ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	89
Дубинник Т.В., Корбутяк А.Г. РОЗВИТОК РЕЙТИНГУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ .....	95
Смельянська Л.М., Халабов Ю.О. ПРОГРАМНО-ЦІЛЬОВЕ БЮДЖЕТУВАННЯ В УКРАЇНІ: МЕТОДОЛОГІЯ, РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	102

<b>Сршова Н.Ю.</b> СИСТЕМА ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ В КОНТУРІ ЗАВДАНЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОВГОСТРОКОВОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	112
<b>Юрій Е.О., Іванюк З.Я.</b> СУЧАСНІ ПІДХОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА НАПРЯМИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	119
<b>Корбутяк А.Г., Іванюк З.Я., Данилевська М.І.</b> ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ.....	125
<b>Ісар І.В., Юрій Е.О.</b> МЕТОДИКА ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....	131
<b>Корнілова І.М., Кеньо Х.І.</b> ТРАНСФЕР ТЕХНОЛОГІЙ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ СВІТОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ.....	138
<b>Бортніков Н.Д., Кешенкова Н.В.</b> БАНКОВСКАЯ ЛИДОГЕНЕРАЦИЯ: ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПОИСКА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ КЛИЕНТОВ.....	146
<b>Кобзарєва А.Ю., Свйзєв М.В.</b> СТИЛИ МЕНЕДЖМЕНТА И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ.....	151
<b>Григораш Т.Ф., Ковтуш Є.І.</b> ПІЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗПОДІЛОМ ПРИБУТКУ.....	157
<b>Лазарєва Є.В., Світлична В.Л.</b> ОСОБЛИВОСТІ НОВОЇ ПАРАДИГМИ СУСПІЛЬСТВА – ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ.....	163
<b>Чорношицук Т.І., Лужинська О.С.</b> ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОДОВОЛЬЧОГО РИНКУ В УКРАЇНІ.....	174
<b>Чорношицук Т.І., Мельник В.С.</b> ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	180
<b>Мельник Н.І.</b> РЕЙТИНГУВАННЯ ЯК МЕТОД БАНКІВСЬКОГО НАГЛЯДУ.....	186
<b>Мордяк І.А.</b> СУЧАСНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ПОТОЧНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ПІДПРИЄМСТВА.....	194
<b>Русішко М.І., Назаренко В.Г.</b> КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	201
<b>Назарова Л.В.</b> УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	206
<b>Назарова О.Ю., Чуприн К.С.</b> СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....	213
<b>Бородін М.О., Никитюк А.В.</b> МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ ЗА ДОПОМОГОЮ ФІЗИЧНИХ ЗАКОНІВ.....	220
<b>Ковалюк О.М., Нікітіна Я.В.</b> ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПО ВАГТНОСТІ ТА ПОЛОГАХ З ВРАХУВАННЯМ ЗМІН ЗАКОНОДАВСТВА ВІД 01.01.2015.....	226
<b>Овчарова Н.В.</b> МОНІТОРИНГ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ЦІЛЮВИХ ПРОГРАМ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ.....	232
<b>Піскун О.В., Міщенко Т.Г.</b> ЗАСТОСУВАННЯ НЕЙРОННИХ МЕРЕЖ ДЛЯ МОНІТОРИНГУ СТАНУ ФОНДОВОГО РИНКУ.....	243
<b>Пержун О.А., Попович І.В., Грубляк О.М.</b> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ.....	251
<b>Свердлова Ю.О.</b> ПОКАЗНИК ІПР ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	258
<b>Сікора О.А.</b> НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	266
<b>Смалько І.С., Цыган Р.Н.</b> ТАКТИКО-СТРАТЕГИЧЕСКИЙ УЧЕТ: НОВЫЙ ОРИЕНТИР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	275
<b>Воропіна А.В., Солоня А.В.</b> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В ДІПРІОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ.....	281
<b>Сторожєнко Ю.В.</b> ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	287
<b>Титєнко О.А.</b> ВИНИКНЕННЯ ТА ОСНОВНІ ЕТАПИ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА ТА ЕВОЛЮЦІЯ ПРЕДМЕТУ СУЧАСНОЇ ПОЛІТИЧНОЇ ЕКОНОМІЇ.....	293
<b>Григораш Т.Ф., Тищенко Ю.А., Чудік І.Ю.</b> АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ДНСЗ».....	299
<b>Федорчук В.П.</b> ПІЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ.....	305
<b>Фурса В.А., Абелєнєва О.В.</b> АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ ПІДПРИЄМСТВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ НА ПРИКЛАДІ «УКРЗАЛІЗНИЦІ».....	312
<b>Ізюмєєва Н.В., Шевченко А.В.</b> ЛЮДСЬКИЙ РЕСУРС В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	318

3. Красноручський О. Функціонування маркетингової інфраструктури внутрішніх ринків продовольства і сільськогосподарської продукції / О. Красноручський // Зб. наук. праць молодих вчених ТНЕУ. Вип. 9. – Тернопіль: ТНЕУ, 2008. – 31-35 с.

4. Лозинська Т.М. Теоретико-методологічні засади державного регулювання продовольчого ринку України / Т.М. Лозинська // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2006. – № 1. – С. 65-70.

5. Ніжніков М.Л. Об'єктивна необхідність державного регулювання аграрного сектору в умовах системної модернізації / М.Л. Ніжніков // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. – 2013. – Вип. 4. – С. 296-303. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvamu\\_upravl\\_2013\\_4\\_38.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nvamu_upravl_2013_4_38.pdf)

6. Одінов М.М. Механізми регулювання розвитком продовольчого ринку / М.М. Одінов // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» – 2011. – № 2. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=471>

7. Олійник В. Державне регулювання у сфері забезпечення продовольчої безпеки: зарубіжний досвід / В. Олійник // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2012. – Вип. 1(12). – С. 103-111.

8. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

9. Указ Президента України № 5/2015 Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020». – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/18688.html>

10. Цінова ситуація на продовольчому ринку України: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.agro-business.com.ua/2010-07-05-08-44-18/2155-2014-04-17-08-33-17.html>

**Чорнопищук Т.І.**

*кандидат економічних наук факультету менеджменту та права  
Вінницького національного аграрного університету  
м. Вінниця, Україна*

**Мельник В.С.**

*студентка  
Вінницького національного аграрного університету  
м. Вінниця, Україна*

## ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

**Анотація:** В статті розглянуто основні тенденції формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств Вінницької області. Обґрунтовано основні напрямки вдосконалення щодо підвищення ефективності кадрового потенціалу.

**Аннотация:** В статье рассмотрены основные тенденции формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Винницкой области. Обоснованы основные направления совершенствования по повышению эффективности кадрового потенциала.

**Summary:** The paper examines the main trends in the development of human resources farms Vinnytsia region. Grounded main areas for improvement to improve the efficiency of human resources.

**Постановка проблеми.** Успішне вирішення завдань ефективного функціонування і подальшого розвитку сільськогосподарського виробництва першочергово залежить від формування справжнього господаря на українській землі, раціонального розподілу і використання трудових ресурсів, серед яких чільне місце займає сучасний молодий фахівець. Лише високий рівень освіти таких фахівців забезпечить відродження аграрного сектору економіки, сприятиме підвищенню ефективності виробництва сільськогосподарської продукції і загальному розвитку держави [1, с. 92].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання кадрової політики, її специфічні аспекти розглянуто в роботах таких авторів, як У.Б. Галицька, Н.І. Голоджун, Я. Гаврись, О.О. Васильєва, Р.В. Севастьянов, С.А. Ткаченко, Г.О. Закаблук та інші.

**Постановка завдання.** Метою написання статті є сучасний стан формування кадрового потенціалу, розробка теоретичних і практичних засад формування кадрової політики на сільськогосподарських підприємствах Вінницької області та обґрунтування шляхів її удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Тому потрібно розглядати не тільки взаємозв'язок кількісних та якісних характеристик кадрів підприємства, але передусім, їхні потенційні можливості забезпечувати досягнення завдань перспективного розвитку. Сукупність таких здібностей і можливостей кадрів відображено в кадровому потенціалі, який необхідно правильно використати для досягнення підприємством поставлених перед собою цілей і завдань; зайняти високі позиції на ринку; отримати довіру від споживачів [2].

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [3].

Формування кадрового потенціалу підприємства являє собою складний і довготривалий процес набуття й використання навичок, знань і умінь, який охоплює собою відповідне навчання, набуття практичних навичок і конкретне їх цільове використання в певних умовах. Результативність цього залежить від особистого потенціалу працівника, як сукупності якісних характеристик людини, які визначають можливість й межі участі у трудовій діяльності [3].

Аналіз свідчить, що в Україні значні демографічні та соціальні проблеми негативно позначаються на процесах формування і розвитку кадрового потенціалу і зокрема низький рівень народжуваності і високий рівень смертності дітей зменшує демографічну основу майбутнього кадрового потенціалу. Існує проблема зниження рівня здоров'я та працездатності населення, зниження якості освітньо-професійної підготовки кадрів її структурної невідповідності потребам виробництва. Внаслідок цього виникають втрати людського і кадрового потенціалу, що негативно позначаються на можливостях економічного зростання. Тому, дослідження проблеми формування і використання кадрового потенціалу є актуальним [2].

Останнім часом в аграрній сфері економіки України відчувається недостатнє забезпечення кваліфікованими кадрами, здатними вирішувати складні виробничі питання. Це можемо підтвердити такими показниками зайнятості населення на сільськогосподарських підприємствах Вінницької області [4, с. 125] (табл. 1).

Отже, проаналізувавши дані таблиці, можемо побачити, що зайнятість населення у Вінницькій області з останніми роками зростає, однак показники зайнятості населення у сільській місцевості з кожним роком зменшуються.

Таблиця 1

## Зайнятість населення Вінницької області

Рік	Усього зайнятого населення, тис. осіб	Кількість зайнятого населення у сільській місцевості
2009	693,5	58,0
2010	694,3	53,4
2011	698,7	48,8
2012	701,1	51,2
2013	704,6	45,0

Джерело: Побудовано автором на основі джерела [7]

Сучасні агропромислові підприємства потребують фахівців, підготовлених на високому рівні, працівників, здатних виконувати поставлені завдання, вирішувати існуючі проблеми, прогнозувати результат, передбачати потенційні витрати з урахуванням всіх аспектів сільськогосподарської праці [4, с. 125].

У Вінницькій області охарактеризувавши працівників за рівнем освіти за видами економічної діяльності можемо зробити наступні висновки подані в таблиці 2.

Таблиця 2

## Кількість працівників за рівнем освіти за видами економічної діяльності у 2013 році

	Облікова кількість штатних працівників, осіб	У тому числі мають вищу освіту за освітніми рівнями			
		неповна та базова вища		повна вища	
		усього, осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників	усього, осіб	відсотків до облікової кількості штатних працівників
Усього	301646	77983	25,9	96923	32,1
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	32611	6093	18,7	5096	15,6
у тому числі сільське господарство	30027	5181	17,3	4457	14,8

Джерело: Побудовано автором на основі джерела [7]

Можемо зробити наступні висновки, у сільському господарстві Вінницької області зосереджена значна частка працівників що мають повну вищу освіту 4457 осіб, однак кількість працівників з неповною та базовою освітою переважає і склала

5181 осіб. Це означає, що більшість працівників не мають належної підготовки та рівня освіти, що може негативно позначатись на виконанні ними робіт за посадою.

Робота з кадрами відноситься до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави.

Сучасні вітчизняні підприємства основою формування кадрового потенціалу висувають кадрову політику [2].

Призначення кадрової політики – своєчасно формулювати цілі відповідно до стратегії розвитку організації, порушувати проблеми і ставити завдання, знаходити способи досягнення цілей. Для досягнення поставлених цілей особливо важливо забезпечити необхідну організацію виробничої поведінки кожного з її співробітників. Як і стратегія розвитку організації в цілому, кадрова політика розробляється з урахуванням внутрішніх ресурсів і традицій організації і можливостей, що надаються зовнішнім середовищем. Кадрова політика є частиною політики організації і повинна повністю відповідати концепції її розвитку [5].

Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів відновлення та збереження кількісного і якісного складу кадрів відповідно до потреб самої організації, вимог чинного законодавства й становища на ринку праці, а також створення високопродуктивного і високопрофесійного відповідального колективу, здатного гнучко й адекватно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища [5].

Кадри сільськогосподарських підприємств – кваліфіковані, спеціально підготовлені для агропромислової діяльності працівники, доцільне використання яких припускає максимальну віддачу освітніх, особистих та професійних якостей фахівця [4, с. 125].

Формування кадрового складу сільськогосподарських підприємств нерозривно пов'язане з демографічною базою трудових ресурсів села. Спад сільськогосподарського виробництва, зниження реальних доходів сільських жителів, руйнування мережі підприємств та організацій соціальної інфраструктури, низький рівень соціального забезпечення призвели до погіршення умов життя населення, регресивних змін в демографічних процесах на селі [4, с. 125].

Так у 2013 році за власними бажанням з підприємств Вінницької області було звільнено за власним бажанням 34,1 тис. осіб, денний показник збільшився порівняно з попереднім роком і становив у 2012 році 28,0 тис. осіб. Це є досить негативним явищем, оскільки люди у пошуках кращих умов, кращого соціального забезпечення чи більш високо оплачуваної роботи змушені їхати закордон.

Кадровий потенціал характеризує можливість персоналу застосовувати нові знання, приймати організаційні та управлінські рішення та виготовляти інноваційну продукцію і являє собою стратегічний ресурс у забезпеченні конкурентоспроможності на ринку [2].

Вимоги що ставляться до персоналу в сільському господарстві значною мірою залежать від особливостей виробництва, роботи машин та устаткування та інших чинників сільського господарства.

Ідеальний претендент повинен мати практичні навички роботи з агротехнікою і володіти сучасними технологіями, а також знати сучасне законодавство у своїй сфері і стандарти якості. При цьому працівник повинен знати профільне програмне забезпечення, володіти аналітичними здібностями і пращувати на результат. Додатковими вимогами є рідійське посвідчення, готовність до відряджень, а для іноземних компаній майже завжди – володіння англійською [6, с. 61].

На жаль, таким набором компетенцій володіє лише незначний відсоток випускників аграрних вишів. А основний контингент фахового персоналу сільськогосподарських підприємств становлять особи, які отримали вищу освіту понад 10–15 років тому і тривалий час не підвищували кваліфікацію. Відповідно їх професійний рівень не відповідає вимогам сьогодення. Та й загалом частка працівників із вищою освітою у сільському господарстві є найнижчою серед інших видів економічної діяльності [6, с. 61].

У 2013 році працівники сільськогосподарських підприємств Вінницької області підвищували свою кваліфікацію та здобували нові професії, співвідношення даних показників можемо зобразити на рисунку 1.

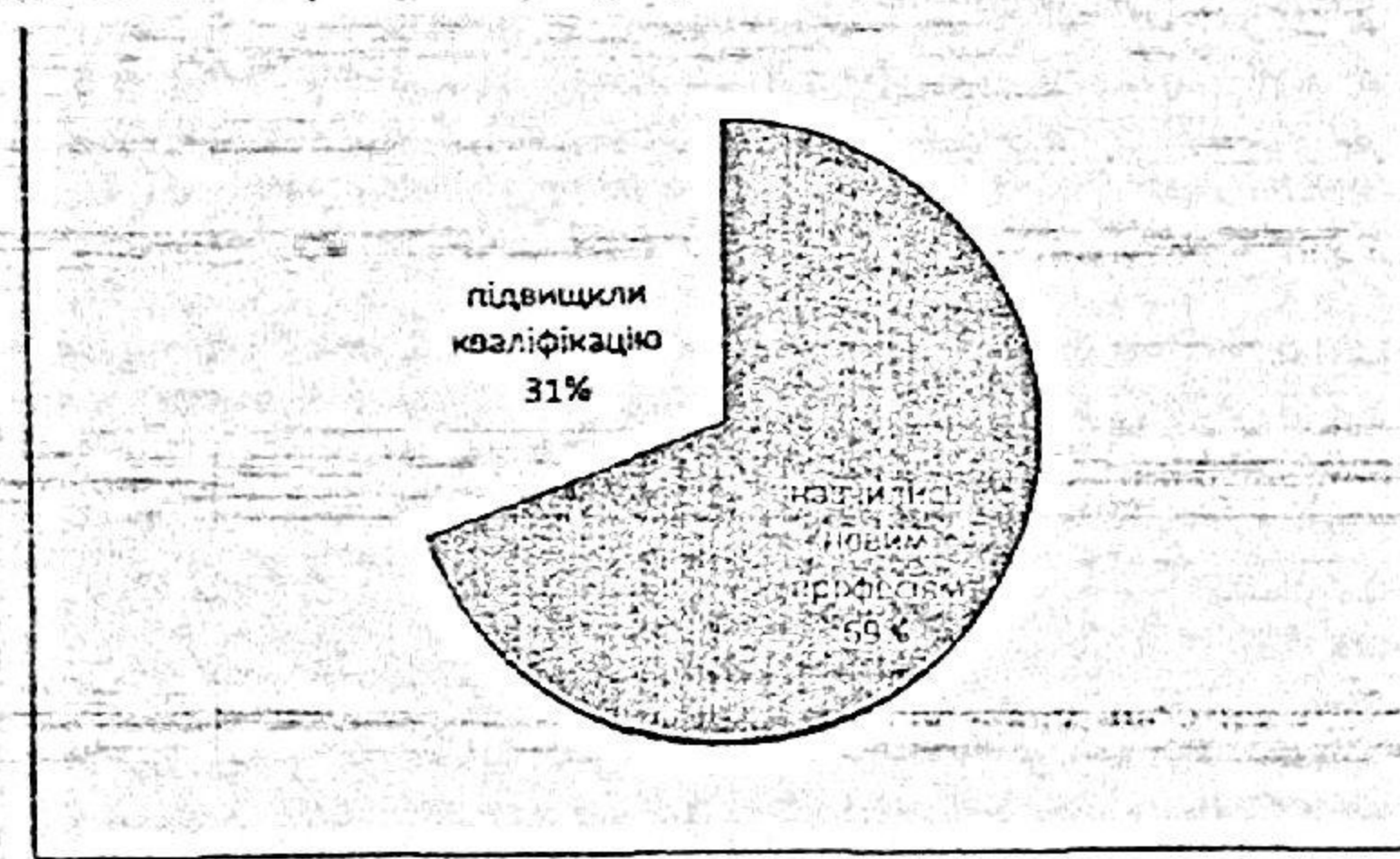


Рис. 1. Підготовка та підвищення кваліфікації працівників сільськогосподарських підприємств Вінницької області у 2013 році  
Джерело Побудовано автором на основі джерела [7]

Як бачимо, здобули нові професії 69% працівників, що є позитивним явищем – це свідчить про те, що працівники здобувають нові знання, можуть виконувати нові види робіт, однак як пам'ятаємо, що однією з проблемою залишається підвищення кваліфікації працівників, у 2013 році підвищили кваліфікацію 31% працівників, в перспективі потрібно підвищувати значення даного показника.

Так як кадровий потенціал підприємств аграрного сектору формується за рахунок сільського населення. Його зміни безпосередньо відбиваються на чисельності та структурі учасників виробничо-господарської діяльності. При цьому сучасний стан демографічних процесів на селі, з одного боку, відзеркалює результативність минулої соціально-економічної політики держави щодо сільського господарства, а з другого – показує соціальне середовище, яке створює майбутній кадровий потенціал сільськогосподарських підприємств [2].

Отже, в сучасних умовах завданнями кадрової політики мають бути:

- своєчасне забезпечення організації персоналом певної якості і кількості відповідно до стратегії розвитку організації;
- створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав та обов'язків громадян;
- формування і підтримка ефективної роботи підприємства;
- кадрове планування, тобто визначення поточної або перспективної потреби підприємства в персоналі відповідних професійно-кваліфікаційних категорій;

- розробка заходів щодо залучення та відбору персоналу;
- запобігання плинності кадрів і аналіз причин цього явища;
- створення постійно діючої системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- здійснення систематичної атестації персоналу та забезпечення просування у службовій діяльності;
- створення резерву для заміщення посад більш високого рівня внесення в кількісний та якісний склад робочої сили оперативних змін, яких вимагає впровадження новітніх технологічних процесів тощо [5].

Також, слід відмітити, що в сучасних умовах при відборі працівників, майже на кожному підприємстві, вивчаються лише окремі характеристики потенціалу підприємства, а саме: наявність документів про освіту, стаж, коротке анкетування чи опитування працівника. Однак, даних методів при вивченні кадрового потенціалу замало, потрібно використовувати більш сучасні та творчі методи. Такими методами можуть бути спостереження за працівником в тій чи іншій ситуації, створення критичної ситуації та перевірка його поведінки у вирішенні проблем, всебічне вивчення якостей та умінь працівника, рівень його інтелекту, а також по можливості вивчення його поведінки у неформальній обстановці.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що підвищенню ефективності кадрового потенціалу підприємства сприятиме впровадження таких заходів:

- позитивний рух кадрів. Для підвищення ефективності використання кадрового потенціалу необхідно створювати належні умови для роботи наявного персоналу, щоб не відбувався відплив найкращих кадрів у інші галузі або на інші підприємства, а також залучати нові висококваліфіковані кадри та формувати резерв з обдарованої молоді;
- підвищення кваліфікаційного рівня працівників унаслідок участі у різноманітних курсах підвищення кваліфікації та тематичних навчаннях, застосування обміну досвідом;
- надання консультаційних послуг щодо діяльності підприємства;
- підвищення освітнього рівня працівників, сприяння навчанню працівників;
- формування позитивної атмосфери в колективі, скорочення кількості конфліктних ситуацій;
- розкриття здібностей працівників, стимулювання працівників для розроблення нових бізнес-ідей та раціоналізаторських пропозицій;
- проведення ефективної мотиваційної політики з урахування побажань працівників з метою підвищення їх продуктивності праці та активності;
- сприяння збереженню і покращенню здоров'я персоналу та створення відповідних умов для праці, що зможе ліквідувати або ж значно зменшити негативний вплив роботи на здоров'я працівників, особливо у шкідливих умовах праці [6, с. 61].

Висновки. Кадрова політика сільськогосподарських підприємств відіграє значну роль у їх діяльності та забезпечує конкурентоспроможність. Основними завданнями кадрової політики у сучасних умовах є постійне навчання, підготовка та перепідготовка кадрів, забезпечення просування персоналу по службовій діяльності. Необхідність цих важливих заходів пов'язана з мінливістю зовнішнього середовища, його постійними змінами, реформуваннями та введенням нових інновацій.

## Література:

1. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: до 15-річчя галузі науки «Державне управління». – К.: НАДУ, 2012. – 572 с.
2. Галицька У.Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу / У.Б. Галицька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/6.1/72.pdf>
3. Голодзун Н.І., Гавриць Я. Методичні підходи щодо оцінювання кадрового потенціалу інноваційного підприємства / Н.І. Голодзун, Я. Гавриць [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://journals.khpu.km.ua/vestnik/pdf/ekrp/2010\\_6\\_4/270-273.pdf](http://journals.khpu.km.ua/vestnik/pdf/ekrp/2010_6_4/270-273.pdf)
4. Васильєва О.О. Соціально-економічні проблеми кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств // Бізнес Інформ. – 2012. – № 5. – С. 125–128.
5. Севаст'янов Р.В., Ткаченко С.А. Кадрова політика підприємства та напрями її вдосконалення / Р.В. Севаст'янов, С.А. Ткаченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.zgta.zp.ua/gazeta/evzdia\\_5\\_177.pdf](http://www.zgta.zp.ua/gazeta/evzdia_5_177.pdf)
6. Закаблук Г.О. Удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства / Г.О. Закаблук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємство. – 2013. – № 5(74) – С. 61–67.
7. Статистичний щорічник Вінниччини за 2013 рік / [за ред. С.Н. Ігнатова]; Держ. служба статистики України, Гол. упр. статистики у Вінниц. обл. – Вінниця, 2014. – 619 с.

Мельник Н.І.

студентка

Львівського національного університету імені Івана Франка  
м. Львів, Україна

## РЕЙТИНГУВАННЯ ЯК МЕТОД БАНКІВСЬКОГО НАГЛЯДУ

**Анотація:** У статті розглянуто теоретичні засади та прикладні методики проведення комплексного рейтингового оцінювання фінансово-кредитної діяльності банків. Проаналізовано фінансовий стан окремих банків в Україні за методикою Кромонова. Запропоновано шляхи вдосконалення рейтингової методики, що дозволить об'єктивно аналізувати діяльність банків з урахуванням тенденцій розвитку банківської системи держави в цілому.

**Анотация:** В статье рассмотрены теоретические основы и прикладные методики проведения комплексного рейтингового оценивания финансово-кредитной деятельности банков. Проанализировано финансовое состояние отдельных банков в Украине по методике Кромонова. Предложены пути совершенствования рейтинговой методики, что позволит объективно анализировать деятельность банков, и использовать тенденции развития банковской системы государства в целом.

**Summary:** In the article are considered the concept of rating, the theoretical principles and practical methodology for determining the rating evaluation of complex financial and credit activities of banks. The financial position of several banks in Ukraine is analyzed by the method Kromonova. The proposed ways of improvement that will objectively analyze the activities of banks, and also use the trends in the banking system as a whole.

**Постановка проблеми.** Функціонування і розвиток банківської сфери сьогодні відбувається в умовах постійно змінюваної загальноекономічної та соціально-політичної ситуації, що впливає на надійність та ефективність виконання банківськими установами своїх функцій. У зв'язку з цим перед спеціалістами комерційних банків, ініціативними діловими партнерами, державними наглядовими органами постає питання необхідності застосування певних методик визначення поточного й майбутнього стану банку й його потенційних можливостей, слабких сторін тощо. В останні роки проблема комплексної оцінки ефективності основних банківських операцій та надійності банківської системи України почала набувати першочергового значення. Для проведення такої оцінки необхідним є відповідний інструментарій, до якого відносять узагальнюючі оцінки діяльності банку на основі рейтингів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Загальні теоретико-методичні основи організації та аналізу ефективної роботи банків знайшли своє відображення у працях закордонних та вітчизняних науковців, зокрема І. Сениці, І. Пасічника, С. Шильгуй, Я. Колесник, Т. Васильєва, А. Спіфанова, С. Козьменка та інших. Вагомий внесок у дослідження окремих питань оцінки та аналізу ефективності банківської діяльності зробили О. Юрчук, І. Лютий, О. Савельєв, М. Криворученко та інші.

Узагальнення та аналіз наукових результатів, зазначеними вище вченими обумовлюють доцільність подальших досліджень рейтингових методик і оцінки ефективності банківської діяльності на їхній основі.

**Постановка завдання.** Метою статті є теоретичне обґрунтування та аналіз діяльності банків України на основі рейтингових методик.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Рейтинг визнано в світі як інструмент, призначений для порівняльного аналізу динамічно розвинених систем. Рейтинг банків комплексно характеризує їхню діяльність і дає узагальнюючу оцінку фінансового стану за стандартизованим набором показників. Існують полярні точки зору на спрямованість рейтингів: деякі вчені вважають, що рейтингова оцінка банку не може слугувати мірилом фінансової стійкості банків, а лише показує їхню позицію у банківській системі. У той же час інші науковці зазначають, що призначення рейтингу полягає в об'єктивній оцінці стану як великого, так і малого банку.

В Україні за допомогою рейтингів оцінюють надійність, ефективність та кредитоспроможність банківських установ. Надійність комерційних банків – це динамічна стійкість до змін на фінансовому ринку, яка складається під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Ефективність банківської установи показує результативність економічної діяльності, яка виражається в реалізації економічних програм і заходів та характеризується відношенням отриманого ефекту до витрат ресурсів на його досягнення. Безумовно, рейтинговий аналіз не може гарантовано визначити абсолютну надійність чи ефективність банківської установи. Непередбачуваність економіки, нестабільна політична ситуація спричиняють прямий вплив на банківську систему, проте їх неможливо спрогнозувати, тому жодна рейтингова методика не є універсальною.

В Україні не існує єдиного обґрунтованого підходу до побудови рейтингової системи оцінювання діяльності комерційних банків. У практиці роботи рейтингових агентств використовують різноманітні методики рейтингового оцінювання, які класифікують за різними ознаками. Доцільною й досить повною, на нашу думку, є класифікація рейтингових методик, описана Пасічник І.В. [3, с. 246-247]:

- за формою власності – державні та недержавні;