УДК 331.101.262 *JEL Classification: J21; Q12; C19*

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ТИПОВІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ

Зубрицька Я. О.

Визначено найтиповіші проблеми управління трудовим потенціалом аграрних підприємств Запорізької області та обґрунтовано шляхи вирішення цих проблем, а також оптимізацію наявних систем управління трудовим потенціалом. Аграрний сектор економіки України є основою забезпечення продовольчої та економічної безпеки країни. Крім цього, Україна володіє багатими природними ресурсами та має сприятливі кліматичні умови для розвитку сільського господарства. Незважаючи на це, даний сектор економіки перебуває в занепаді. Зокрема, існує низка проблем, пов'язаних із управлінням трудовим потенціалом даної галузі, які гальмують розвиток аграрних підприємств. Так, персонал сільськогосподарських підприємств, що досліджувалися, має дуже низький рівень освіти; відзначається старіння трудових ресурсів, а водночас вищому керівництву не вистачає практичного досвіду; наявний високий рівень плинності кадрів; низький рівень технічного оснащення персоналу; трудовий потенціал має низькі показники ефективності праці. Для вирішення зазначених проблем було використано такі методи дослідження, як: аналізу і синтезу; індукції та дедукції; економічного моделювання та статистичні. Автором запропоновано економічні моделі результативності управління трудовим потенціалом аграрних підприємств, які мають однакові складові: матеріальну вмотивованість кадрів до праці; матеріально-технічну забезпеченість персоналу; державну підтримку підприємства. Ці складові конкретизують як фактори впливу на трудовий потенціал індивідуально для кожного підприємства за допомогою кореляційно-регресійного аналізу. Дана пропозиція автора дасть змогу керівництву аграрного підприємства прогнозувати економічну ефективність системи управління трудовим потенціалом (як чистий дохід), залежно від зміни величини кожного фактора моделі. Для оптимізації діючих систем управління трудовим потенціалом аграрних підприємств запропоновано модель оптимальної системи управління трудовим потенціалом аграрного підприємства. Параметри моделі розраховано за допомогою використання авторської методики на основі експертного опитування керівників вищої ланки управління найтиповіших аграрних підприємств Запорізької області.

Ключові слова: трудовий потенціал; система управління; модель; оптимальні параметри.

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ТИПИЧНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ

Зубрицкая Я. О.

Определены наиболее типичные проблемы управления трудовым потенциалом аграрных предприятий Запорожской области и обоснованы пути решения этих проблем, а также оптимизация действующих систем управления трудовым потенциалом. Аграрный сектор экономики Украины является основой обеспечение продовольственной и экономической безопасности страны. Кроме этого, Украина обладает богатыми природными ресурсами и имеет благоприятные климатические условия для развития сельского хозяйства. Несмотря на это, данный сектор экономики находится в упадке. В частности, существует ряд проблем, связанных

© Зубрицька Я. О., "Економіка розвитку" (Economics of Development), № 2 (74), 2015

с управлением трудовым потенциалом данной области, которые тормозят развитие аграрных предприятий. Так, персонал сельскохозяйственных предприятий, которые исследовались, имеет очень низкий уровень образования; отмечается старение трудовых ресурсов, а в то же время высшему руководству не хватает практического опыта; наблюдается высокий уровень текучести кадров; низкий уровень технического оснащения персонала; трудовой потенциал имеет низкие показатели эффективности труда. Для решения таких проблем были использованы следующие методы исследования: анализа и синтеза; индукции и дедукции; экономического моделирования и статистические. Автором предложены экономические модели результативности управления трудовым потенциалом аграрных предприятий, которые имеют одинаковые составляющие: материальную мотивацию кадров к работе; материально-техническую обеспеченность персонала; государственную поддержку предприятия. Эти составляющие конкретизируются в виде факторов влияния на трудовой потенциал индивидуально для каждого предприятия с помощью корреляционно-регрессионного анализа. Данное предложение автора позволит руководству аграрного предприятия прогнозировать экономическую эффективность системы управления трудовым потенциалом (в виде чистого дохода), в зависимости от изменения величины каждого фактора модели. Для оптимизации действующих систем управления трудовым потенциалом аграрных предприятий предложена модель оптимальной системы управления трудовым потенциалом аграрного предприятия. Параметры модели рассчитаны посредством использования авторской методики на основе экспертного опроса руководителей высшего звена управления типичных аграрных предприятий Запорожской области.

Ключевые слова: трудовой потенциал, система управления, модель, оптимальные параметры.

THE EFFECTIVENESS OF THE LABOUR POTENTIAL MANAGEMENT AT AGRICULTURAL ENTERPRISES: THE TYPICAL PROBLEMS AND WAYS OF OPTIMIZATION

Ya. Zubrytska

The most common problems of labour potential management at agricultural enterprises of Zaporizhzhia region have been indentified and solutions to these problems and the optimization of the available labour potential management systems have been justified. The agricultural sector of Ukraine's economy is considered to be the basis for providing the food and economic security. In addition, Ukraine is rich in natural resources and has favorable climatic conditions for agricultural development. Despite this, the agricultural sector of the economy is in decline. In particular, there are several problems associated with the labour potential management of this branch which hamper the development of agricultural enterprises. Thus, the staff of the agricultural enterprises (which have been researched) has a very low level of education; the aging of workforce is observed, and at the same time, the senior management has not enough practical experience; there is a high level of staff turnover and a low level of technical equipment of the personnel; the labour potential has low level efficiency. To solve these problems the following research methods were used: analysis and synthesis; induction and deduction; statistical methods and methods of economic modeling. The author offers the economic models of the effectiveness of the labour potential management system of agricultural enterprises which have the same components: material motivation of personnel; material and technical equipment of the personnel; governmental support for the enterprise. These components have been specified (in the form of factors of influence on the labour potential) for each enterprise individually using the correlation and regression analysis. The author's suggestion will allow the agricultural enterprises' executives to predict the economic effectiveness of the labour potential management system (in the form of net income), depending on changes in the magnitude of each factor of the model. To optimize the existing labour potential management systems of agricultural enterprises, a model of optimal labour potential management

system of agricultural enterprises has been suggested. The parameters of this model have been calculated by using the author's technique based on the expert survey of senior executives of typical agricultural enterprises of Zaporizhzhia region.

Keywords: labour potential, management system, model, optimal parameters.

Існують певні негативні передумови формування трудового потенціалу вітчизняних аграрних підприємств, які знижують рівень власне трудового потенціалу та зумовлюють проблеми, пов'язані з управлінням ним.

Так, затяжна демографічна криза, старіння нації, урбанізація населення та пов'язана з нею трудова міграція сільського населення до міст, незадовільний економічний розвиток села, низька кваліфікація кадрів сільської місцевості, обмежена кількість ВНЗ I – IV рівнів акредитації, що випускають фахівців аграрного профілю, мала зайнятість, структурна невідповідність між попитом та пропозицією робочої сили в аграрній сфері тощо призвели до скорочення трудового потенціалу сільського населення як у межах України, так і Запорізькій області. Попри це, трудові ресурси села мають більш позитивну вікову структуру, ширші можливості відтворення, вищий рівень економічної активності, що свідчить про можливість зростання трудового потенціалу підприємств даної галузі.

Велика кількість українських та зарубіжних науковців досліджує трудовий потенціал та ресурси праці в сучасних економічних системах. Усі вони підкреслюють надзвичайну роль людського фактора в соціально-економічному розвиткові суспільства на всіх рівнях. Так, Шимановська-Діанич Л. М. та Гриньова В. Н. зазначають головне значення трудового потенціалу та його розвитку в досягненні економічної успішності підприємств [1, с. 8; 2, с. 11]. Цієї думки дотримується і вітчизняний науковець Гниря А. В. [3, с. 97], а Гавкалова Н. Л., зокрема, підкреслює взаємозв'язок між витратами на персонал і їхні трудові можливості та ефективністю діяльності підприємства [4, с. 79]. Жидяк О. Р. наголошує на тому, що відсутність інноваційного підходу в управлінні трудовим потенціалом зумовлює зниження фінансово-господарських результатів діяльності аграрних підприємств [5, с. 167]. Коваль А. М. і Горкавий В. К. порушують проблему неефективного управління трудовим потенціалом аграрних підприємств [6, с. 293; 7, с. 57]. Жибак М. М., Гаращук О. В. звертаються до потреби державного втручання для підвищення ефективності трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств та добробуту сільських жителів [8, с. 20; 9, с. 18]. Зарубіжні вчені, вивчаючи ефективність ресурсів праці в аграрному секторі, концентрують увагу на факторах впливу на трудовий потенціалу підприємств та засобах прогнозування результативності системи управління ним [10, с. 112; 11, с. 633; 12, с. 2–3]. Науковець Боровик В. В. підкреслює важливість економетричного аналізу та економічного прогнозування трудових процесів в АПК [13, с. 11–12].

Метою статті є визначення типових проблем, наявних в управлінні трудовим потенціалом аграрних підприємств Запорізької області та обґрунтування пропозиції щодо вирішення цих проблем та оптимізації згаданої системи управління.

Ефективність управління трудовим потенціалом підприємства має три основні виміри: економічний, соціальний та організаційний. Такий підхід надає велику кількість показників для її оцінювання. Через несистематизованість таких показників та відсутність спільної єдиної думки серед наукової спільноти виникають певні проблеми з методикою оцінювання як системи управління трудовим потенціалом підприємства, так і власне трудового потенціалу [2, с. 42; 7, с. 56].

У будь-якому разі наявним результатом такої системи управління в поточному періоді є сформована соціальна структура персоналу та результативність трудової діяльності кадрів. А ці аспекти, на думку автора, відбивають стан реалізації трудового потенціалу на даний момент часу.

Пропонуємо розглянути характерні риси трудового потенціалу сучасних сільськогосподарських підприємств Запорізького регіону, які дадуть змогу визначити основні проблеми управління трудовим потенціалом, що є на сьогодні.

Оскільки на цей час немає загальноприйнятого методичного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства, ми пропонуємо комплексний підхід до його оцінювання. Даний підхід дозволяє врахувати достатньо велику кількість якісних та кількісних показників, які всебічно характеризують трудовий потенціал сільськогосподарського підприємства. До того ж згаданий авторський методичний підхід дає змогу визначити соціальну, організаційну та економічну ефективність управління трудовим потенціалом підприємства.

Вітчизняні науковці майже одностайно виділяють кількісну та якісну складову даного поняття [2, с. 13; 6, с. 293]. Деякі вчені в цьому аспекті велику увагу віддають показникам ефективності або результативності виробництва та трудових ресурсів [3, с. 98; 7, с. 57]. Ураховуючи зазначене, пропонуємо реалізувати такі етапи оцінювання трудового потенціалу підприємства:

1 етап. *Первинне оцінювання.* Здійснюємо аналіз кількісної складової трудового потенціал сільськогосподарського підприємства. З огляду на специфіку аграрних підприємств, до первинного оцінювання трудового потенціалу, на нашу думку, можна зарахувати аналіз таких показників: динаміку загальної чисельності персоналу, структуру кадрів за основними категоріями та статевовікову структуру персоналу. До того ж автор вважає, що є сенс зберігати саме зазначений порядок аналізу даних, бо він дозволяє логічно та послідовно охарактеризувати кількісну складову трудового потенціалу.

2 етап. *Вторинне оцінювання.* Реалізуємо аналіз якісної складової трудового потенціалу аграрного підприємства. Здійснюємо аналіз якісної структури управлінського персоналу (управлінського потенціалу), структури персоналу за освітою, показників розвитку (підвищення кваліфікації) кадрів, показників руху кадрів. Зокрема, управлінський потенціал оцінюємо за такими напрямами: чисельність вищого керівництва; рівень освіти вищого керівництва підприємства; стаж роботи на керівничій посаді; вікова структура вищого керівництва; змінність вищого керівництва (кількісно та за причинами).

3 етап. *Оцінювання результативності трудового потенціалу підприємства.* Здійснюємо аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства та персоналу. Досліджуємо такі показники реалізації трудових можливостей підприємства, як: загальний дохід, чистий прибуток, рентабельність виробництва, рентабельність персоналу, продуктивність праці та ін. [3, с. 98].

Запропонований підхід до комплексного оцінювання трудового потенціалу підприємства дасть змогу охопити багатоаспектність економічної категорії, що досліджують. На нашу думку, систематичність даної методики означатиме підвищення ефективності та об'єктивності оцінювання трудового потенціалу підприємства і дозволить визначити характерні риси управління ним. Результати комплексного оцінювання трудового потенціалу ряду аграрних підприємств (ТПП) Запорізької області надано на рис. 1.

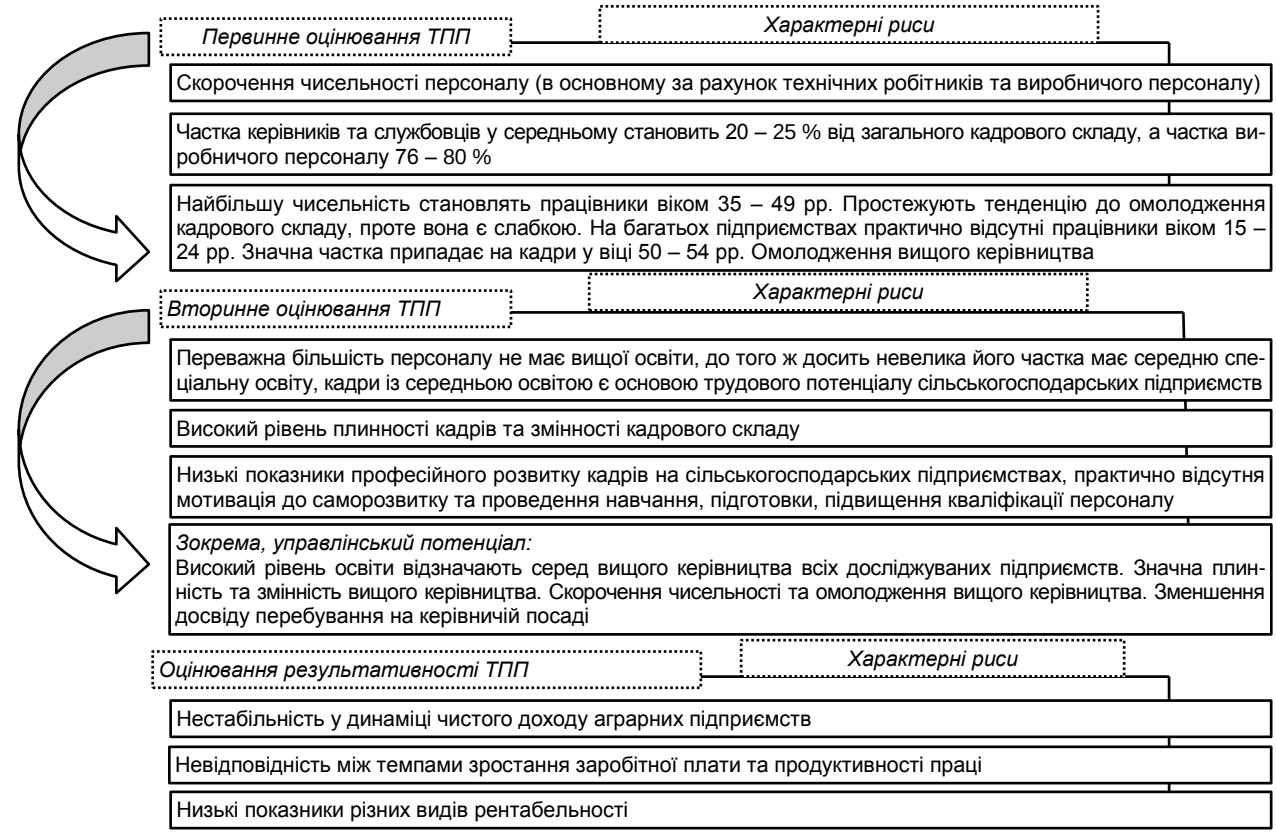

Рис. 1. **Результати комплексного оцінювання трудового потенціалу аграрних підприємств Запорізької області** (авторська розробка)
[The results of the complex evaluation of the Zaporizhzhia region agricultural enterprises labour potential] (the author's development)

Фактично результати комплексного оцінювання свідчать про низьку економічну, соціальну та організаційну ефективність управління трудовим потенціалом аграрних підприємств. Розглянемо ці типові проблеми детальніше за етапами оцінювання.

Проблеми, визначені під час первинного оцінювання. Значна частка персоналу передпенсійного віку хоча й свідчить про велику досвідченість та трудову адаптованість частини трудового потенціалу, проте має певні проблеми. Так, це фактично означає старіння трудового потенціалу аграрних підприємств. Скорочення бази формування трудового потенціалу підприємств на майбутнє через невелику кількість молодих кадрів на сільськогосподарських підприємствах.

Проблеми, визначені під час вторинного оцінювання. Низький рівень освіти аграрного персоналу знижує рівень трудового потенціалу підприємства. Омолодження вищого керівництва, на нашу думку, є дестабілізаційним фактором трудового потенціалу, оскільки ця категорія персоналу вимагає великого досвіду для ефективної реалізації покладених на них функцій менеджменту.

Занепокоєння викликає й практична відсутність професійного розвитку персоналу сільськогосподарських підприємств. Висока плинність та змінність кадрів різних категорій створює проблеми у формуванні та управлінні трудовим потенціалом підприємства.

Проблеми, визначені під час оцінювання результативності. Низькі показники результативності господарської діяльності підприємства свідчать про неефективність діючої системи управління на аграрних підприємства та потребу у її вдосконаленні. До того ж було визначено низький рівень державної підтримки підприємств сільського господарства. Недостатність державного фінансування та надання пільг слугує чинником дестабілізації соціально-економічної успішності підприємства та звуження можливостей щодо розвитку його трудового потенціалу.

Визначені проблеми управління трудовим потенціалом аграрних підприємств є глибокими й комплексними. Їх вирішення, на нашу думку, неможливе без дослідження факторів, які мають безпосередній вплив на трудовий потенціал суб'єктів господарювання [10 – 12]. Саме вони зможуть слугувати важелями ефективної системи управління трудовим потенціалом як у поточному періоді, так і в майбутньому та допоможуть оптимізувати діючу систему управління.

Для визначення факторів, які мають прямий вплив на трудовий потенціал підприємства, пропонуємо застосувати метод кореляційно-регресійного аналізу. Він дозволить з'ясувати наявність залежності між двома випадковими величинами та оцінити ступінь їхнього взаємного впливу. До того ж даний метод дозволяє здійснювати прогнозування значення об'єкта дослідження (результативним показником), залежно від зміни величини обраних факторів, і визначити ступінь залежності факторів між собою [10, с. 114; 13, с. 13].

На думку автора, за результативний показник слід обрати чистий дохід підприємства. Даний показник фактично презентує ефективність системи управління трудовим потенціалом підприємства. До того ж є одним із основних індикаторів економічної успішності підприємства. Використовуючи метод парної регресії, ми обґрунтовано визначили фактори, які мають прямий та опосередкований вплив на трудовий потенціал підприємства (включаючи міру їхнього впливу). Першу групу факторів було обрано

для здійснення багатофакторного кореляційно-регресійного аналізу, у результаті чого було знайдено математичну модель результативності управління трудовим потенціалом аграрного підприємства. Необхідно зазначити, що не всі фактори, що мають безпосередній вплив на результативний показник, можуть бути обраними для моделювання. Для того щоб модель була об'єктивною, рекомендуємо обрати зіставні фактори, які мають однакові одиниці вимірювання. У даному випадку це будуть вартісні одиниці вимірювання.

Слід зазначити, що модель результативності управління трудовим потенціалом аграрного підприємства має будуватися, ураховуючи індивідуальні особливості підприємства, проте результати дослідження дали змогу визначити однакові складові такої моделі для типових сільськогосподарських підприємств Запорізької області:

1) матеріальну вмотивованість кадрів до праці (фонд оплати праці всього персоналу; витрати на соціальні заходи);

2) матеріально-технічну забезпеченість персоналу (вартість основних фондів; фондоозброєність персоналу);

3) державну підтримку підприємства (як чинник додаткових фінансових можливостей щодо розвитку та накопичення трудового потенціалу прямими чи опосередкованими заходами).

Приклади конкретних моделей надано на рис. 2.

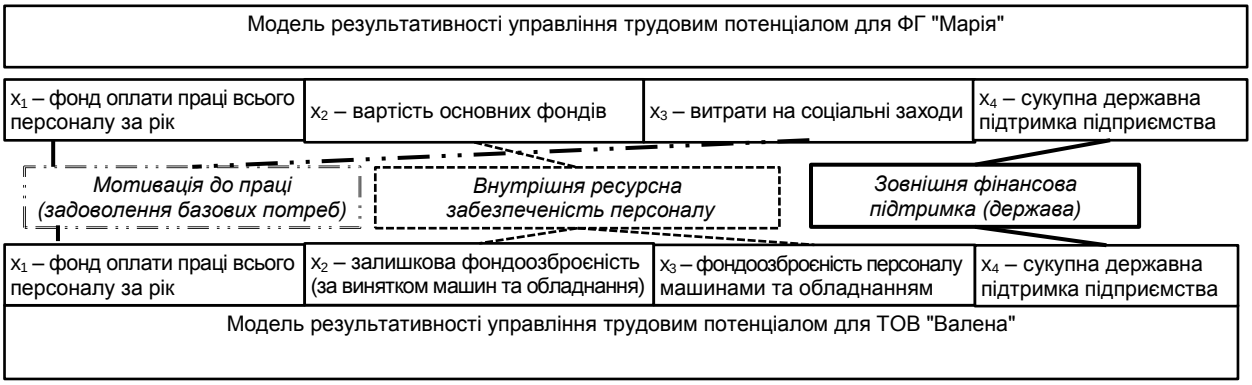

Рис. 2. **Моделі результативності управління трудовим потенціалом типових аграрних підприємств Запорізької області** (авторська розробка)
[The models of the labour potential management effectiveness of typical Zaporizhzhia region agricultural enterprises] (the author's development)

Використовуючи такі математичні моделі, можна прогнозувати результативність управління трудовим потенціалом, залежно від зміни чинників прямого впливу на дану систему.

Система управління трудовим потенціалом має слугувати засобом конкурентоспроможності як трудового потенціалу, так і всього підприємства [1, с. 9; 2, с. 5; 10, с. 12]. На нашу думку, украй важливими є, зокрема, визначення та обґрунтування конкретних параметрів оптимальної системи управління трудовим потенціалом, які б були основними універсальними орієнтирами для типових аграрних підприємств Запорізької області.

Для знаходження таких параметрів автором було проведено анонімне експертне опитування вищого керівництва 36 найтиповіших аграрних підприємств Запорізької області. Оптимальну величину кожного параметра було розраховано на основі результатів опитування із застосуванням авторської методики розрахунку. Таким чином, було визначено оптимальний рівень для основних індикаторів системи управління трудовим потенціалом, а також ступінь важливості кожного показника для системи та соціально-економічної успішності підприємства (таблиця).

Таблиця

Модель оптимальної системи управління трудовим потенціалом аграрного підприємства (авторська розробка)
[The model of an optimal labour potential management system of an agricultural enterprise] (the author's development)

Група за ступенем важливості	**Показник**	**Оптимальне значення показника (припустимий рівень)**
1	2	3
Украй важливі детермінанти	Рівень плинності кадрів	3 % на рік (1 – 5 % на рік)
	Державна підтримка (узагалі)	4,78 бала
	Державна підтримка за рахунок дотацій	4,89 бала
	Чисельність персоналу з вищою спеціальною освітою	32,28 %
	Частка осіб із середньою спеціальною освітою	38 %
	Виконання норм робочого часу	98,12 % за рік
	Відповідність кваліфікації та спеціалізації персоналу займаним посадам	97,22 %
	Рівень соціального захисту	4 бали
	Темп зростання продуктивності праці	41,6 % на рік
	Забезпеченість технікою, машинами та обладнанням	93,33 %

Закінчення таблиці

1	2	3
Важливі детермінанти	Частка персоналу, що пройшов підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації протягом року	7,44 %
	Рівень трудової дисципліни	0 – 1 % на рік
	Ступінь стабільності трудового колективу	96,39 %
	Застосування агротехнологій	так
	Чисельність персоналу з вищою освітою	32,28 %
	Витрати на персонал	30,66 %
	Темп зростання витрат на персонал	25,11 % на рік
	Частка постійного персоналу	92 % (85 – 99 %)
Детермінанти середнього ступеня важливості	Рентабельність персоналу	1,82
	Середньооблікова численність персоналу	34 особи (21 – 50 осіб)
	Частка адміністративно-управлінського персоналу	14,11 %
	Темп зростання дохідності	28,4
	Частка виробничого персоналу	82,56 %
	Частка кадрів віком 15 – 35 років	53 %
	Державна підтримка за рахунок ПДВ	2,9 бала
Детермінанти низького рівня важливості	Частка кадрів старших за 55 років	11,81 %

Зазначений у таблиці розподіл параметрів на групи формує порядок, у якому керівництву аграрних підприємств пропонують досягати оптимальних значень (починаючи з показників, які ввійшли до групи вкрай важливих детермінант, і так далі до останньої групи).

Таким чином, було запропоновано моделі оптимізації діючих систем управління трудовим потенціалом, які можуть бути застосовані для найбільш типових аграрних підприємств Запорізької області. Запропоновано моделі, які дадуть змогу вирішити ряд проблем, що є типовими для підприємств даної сфери економіки, крім того, вони уможливлюють здійснення стратегічного управління в умовах динамічного зовнішнього середовища. У подальших дослідженнях автор пропонує розглянути механізм залучення додаткових фінансових коштів для підприємств аграрного сектору, особливо з боку держави, бо важливість цієї підтримки була зазначена всіма учасниками експертного опитування.

Література: 1. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика. Теоретичні підходи до аналізу форм активізації трудового потенціалу : монографія / Л. М. Шимановська-Діанич. – Полтава : ПУЕТ, 2012. – 462 с. 2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с. 3. Гниря А. В. Методичне забезпечення оцінки ефективності діяльності персоналу організацій на груповому та командному рівнях / А. В. Гниря // Економіка розвитку. – 2010. – № 4 (56). – С. 96–99. 4. Гавкалова Н. Л. Витрати на персонал: сутність та класифікація / Н. Л. Гавкалова, А. С. Криворучко // Економіка розвитку. – 2010. – № 4 (56). – С. 79–82. 5. Жидяк О. Р. Інноваційний розвиток підприємств аграрної сфери: регіональний аспект / О. Р. Жидяк // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 2. – С. 165–168. 6. Коваль А. М. Оцінка забезпеченості трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств Житомирської області / А. М. Коваль // Вісник Житомирського національного агроекономічного університету. – 2011. – № 2. – С. 292–301. 7. Горкавий В. К. Інформаційно-аналітичні аспекти управління та продуктивність аграрної праці / В. К. Горкавий // Державне будівництво. – 2007. – № 1. – С. 56–61. 8. Жибак М. М. Концептуальні засади державного регулювання відтворення та використання трудового потенціалу села / М. М. Жибак // Економіка та держава. – 2010. – № 5. – С. 20–22. 9. Гаращук О. В. Соціальна сфера – важливий чинник відродження сільських територій: стан, проблеми, шляхи їх розв'язання / О. В. Гаращук, В. І. Куценко // Економіка розвитку. – 2015. – № 1 (73). – С. 14–20. 10. Billikopf G. Labor Management in Agriculture: Cultivating Personnel Productivity / G. Billikopf. – California : University of California agricultural and natural resourses, 2003. – 234 p. 11. Nótári M. Human Resources Management and Education in Hungarian Agriculture / M. Nótári, C. Berdeb, F. Procedia // Social and Behavioral Sciences. – 2013. – No. 81. – P. 632–637. 12. Toward Sustainable Agricultural Systems in the 21st Century: brief report / J. Kornegay, R. Harwood, S. Batie et al. – Washington D.C. : National Academy of Science, 2010. – 15 p. 13. Боровик В. В. Економетричний аналіз результатів спостережень за трудовими процесами в галузях АПК / В. В. Боровик // Актуальні проблеми економіки : науковий екон. журнал. – 2006. – № 10. – С. 11–17.

References: 1. Shymanovska-Dianych L. M. *Upravlinnia rozvytkom personalu orhanizatsii: teoriia i praktyka. Teoretychni pidkhody do analizu form aktyvizatsii trudovoho potentsialu* : monohrafiia [Management of personnel development of an organization: theory and practice. Theoretical approaches to the analysis of the forms of intensification of labour potential : monograph] / L. M. Shymanovska-Dianych. – Poltava : PUET, 2012. – 462 p. 2. Hrynova V. M.

Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpryiemstva : monohrafiia [Company human resource management : monograph] / V. M. Hrynova, H. I. Pysarevska. – Kh. : Vud. KhNEU, 2012. – 228 p. 3. Hnyria A. V. *Metodichne zabezpechennia otsinky efektyvnosti diialnosti personalu orhanizatsii na hrupovomu ta komandnomu rivniakh* [Methodological support of the staff performance evaluation in groups and teams] / A. V. Hnyria // Ekonomika rozvytku. – 2010. – No. 4 (56). – P. 96–99. 4. Gavkalova N. L. *Vytraty na personal: sutnist ta klasyfikattsiia* [Staff costs: the nature and the classification] / N. L. Gavkalova, A. S. Kryvoruchko // Ekonomika rozvytku. – 2010. – No. 4 (56). – P. 79–82. 5. Zhydiak O. R. *Innovatsiinyi rozvytok pidpryiemstv ahrarnoi sphery: rehionalnyi aspekt* [Innovative development of enterprises of the agricultural sphere: a regional perspective] / O. R. Zhydiak // Ekonomika: realii chasu. – 2012. – No. 2. – P. 165–168. 6. Koval A. M. *Otsinka zabezpechenosti trudovym potentsialom silskohospodarskykh pidpryiemstv Zhytomyrskoi oblasti* [The Assessment of the labour potential sucurity of agricultural enterprises in Zhytomyr region] / A. M. Koval // Visnyk zhytomyrskoho natsionalnoho ahroekonomichnoho universytetu. – 2011. – No. 2. – P. 292–301. 7. Horkavyi V. K. *Informatsiino-analitychni aspekty upravlinnia ta produktyvnist ahrarnoi pratsi* [The Information-analytical aspects of management and productivity of agricultural labour] / V. K. Horkavyi // Derzhavne budivnytstvo. – 2007. – No. 1. – P. 56–61. 8. Zhybak M. M. *Kontseptualni zasady derzhavnoho rehuliuvannia vidtvorennia ta vykorystannia trudovoho potentsialu sela* [The conceptual basics of governmental regulation of reproduction and use of the agrarian labour potential] / M. M. Zhybak // Ekonomika ta derzhava. – 2010. – No. 5. – P. 20–22. 9. Harashchuk O. V. *Sotsialna sfera – vazhlyvyi chinnyk vidrodzhennia silskykh terytorii: stan, problemy, shliakhy ikh rozviazannia* [The social sphere as an important factor of the revival of rural areas: condition, problems, solutions] / O. V. Harashchuk // Ekonomika rozvytku. – 2015. – No. 1 (73). – P. 14–20. 10. Billikopf G. Labor Management in Agriculture: Cultivating Personnel Productivity / G. Billikopf. – California : University of California agricultural and natural resourses, 2003. – 234 p. 11. Nótári M. Human Resources Management and Education in Hungarian Agriculture / M. Nótári, C. Berdeb, F. Procedia // Social and Behavioral Sciences. – 2013. – No. 81. – P. 632–637. 12. Toward Sustainable Agricultural Systems in the 21st Century: brief report / J. Kornegay, R. Harwood, S. Batie et al. – Washington D.C. : National Academy of Science, 2010. – 15 p. 13. Borovyk V. V. *Ekonometrychnyi analiz rezultativ sposterezhen za trudovymy protsesamy v haluziakh APK* [Econometric analysis of observations over labor processes in the agro-industrial complex] / V. V. Borovyk // Aktualni problemy ekonomiky. – 2006. – No. 10. – P. 11–17.

Інформація про автора

Зубрицька Яна Олегівна – канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Запорізького національного технічного університету (вул. Жуковського, 64, м. Запоріжжя, Україна, 69063, e-mail: zubritska.yana@gmail.com).

Информация об авторе

Зубрицкая Яна Олеговна – канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Запорожского национального технического университета (ул. Жуковского, 64, г. Запорожье, Украина, 69063, e-mail: zubritska.yana@gmail.com).

Information about the author

Ya. Zubrytska – PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Economics of Labour of Zaporizhzhia National Technical University (64 Zhukovskoho St., Zaporizhzhia, Ukraine, 69063, e-mail: zubritska.yana@gmail.com).

Стаття надійшла до ред. 25.05.2015 р.

УДК 005.962 *JEL Classification: M1; R4*

SPECIFIC CHARACTERISTICS OF THE SHIP AND PORT SERVICES AS ASPECTS OF MARITIME MANAGEMENT

M. Draskovic

Several ship and port services have been considered, along with their specific characteristics and in the context of their place and role in the entire maritime transport management.

A general analysis has been conducted and classification of services of the maritime transport has been done. The specific components and features of the functioning of enterprises of maritime transport services and management of their respective departments and transport stages of sea shipping have been described.

© M. Draskovic, "Економіка розвитку" (Economics of Development), № 2 (74), 2015