

## REFERENCES

- Balashov, V. V. et al. *Matematicheskoe modelirovanie protsessov nalogooblozheniia (podkhody k probleme)* [Mathematical modeling of taxation (approaches to the problem)]. Moscow: Izdatelstvo TsEO Minobrazovaniia RF, 1997.
- Ivanov, Yu. B. et al. *Problemy podatkovogo rehuliuivannia i planuvannia podatkovykh platezhiv* [Problems of tax management and planning of tax payments]. Kharkiv: KhNEU, 2006.
- Mekhanizmy i modeli upravleniia krizisnymi situatsiiami* [Mechanisms and models of crisis management]. Kharkiv: INZHEK, 2007.
- Mikheeva, T. V. "Stsenarnyy pokhod v zadachakh issledovaniia organizatsionnykh mekhanizmov funktsionirovaniia korporativnykh proizvodstvennykh sistem" [Scenic hike in research problems of organizational mechanisms of corporate production systems]. <http://www.mce.su/archive/doc27534/doc.pdf>

- Naylor, T. *Mashinnye imitatsionnye eksperimenty s modeliami ekonomicheskikh sistem* [Machine simulation experiments with models of economic systems]. Moscow: Mir, 1975.
- Shennon, R. *Imitatsionnoe modelirovanie sistem – iskusstvo i nauka* [Simulation modeling systems - the art and science]. Moscow: Mir, 1978.
- "Seeing Simulation with SynteSim" <http://www.vensim.com/index.html>
- Tyshchenko, O. M. et al. *Derzhavne rehuliuivannia opodatkovannia v Ukraini* [State regulation of taxation in Ukraine]. Kharkiv: INZHEK, 2011.
- Vinnikova, O. S. "Faktyory efektyvnosti derzhavnogo podatkovoho rehuliuivannia ratsionalnoho enerhospozhyvannia" [Factors efficiency of state tax regulations rational energy consumption]. In *Finansova systema derzhavy: problemy ta perspektyvy rozvytku*, 101-103. Kyiv: DKS Tsent, 2011.

УДК 331.08

# ОБҐРУНТУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

© 2014 НЕБИЛИЦЯ О. А.

УДК 331.08

## Небилиця О. А. Обґрунтування соціально-економічної ефективності управління персоналом сучасного підприємства

Мета статті полягає в обґрунтуванні особливостей соціально-економічної ефективності управління персоналом сучасного підприємства з точки зору кар'єрного зростання працівників. На основі аналізу та узагальнення наукових праць та діяльності підприємств машинобудівної галузі було розроблено та запропоновано алгоритм забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом, який ґрунтується на врахуванні двох основних складових – економічної та соціальної. Прийняття управлінських рішень щодо забезпечення соціальної ефективності управління персоналом підприємства ґрунтуються на оцінці рівня кар'єрного зростання персоналу; установленні пріоритетів у покращенні окремих складових кар'єрного зростання персоналу в структурі підприємств; проведенні анкетування працівників підприємства з метою виявлення їх схильності до відповідного виду кар'єри та покращенні факторів, що впливають на розвиток персоналу. Для вирішення цих завдань було використано метод таксономії та побудовано дискримінантні моделі. Визначення економічної ефективності управління персоналом підприємства від його кар'єрного зростання пропонується проводити на основі побудови економіко-математичної моделі причинно-наслідкових зв'язків між покращеними показниками кар'єрного зростання персоналу та виручкою підприємства. Для цього було проведено кореляційно-регресійний аналіз та побудовано модель, яка дає можливість оцінити економічну ефективність управління персоналом підприємства. Отримані результати дослідження служать підґрунтям для розробки комплексу заходів щодо вдосконалення системи управління персоналом підприємства.

**Ключові слова:** персонал, соціально-економічна ефективність, кар'єрне зростання, виручка підприємства.

**Рис.:** 1. Табл.: 2. **Формул:** 1. **Бібл.:** 12.

**Небилиця Олена Анатоліївна** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 331.08

UDC 331.08

## Небилиця Е. А. Обоснование социально-экономической эффективности управления персоналом современного предприятия

Цель статьи заключается в обосновании особенностей социально-экономической эффективности управления персоналом современного предприятия с точки зрения карьерного роста работников. На основе анализа и обобщения научных трудов и деятельности предприятий машиностроительной отрасли был разработан и предложен алгоритм обеспечения социально-экономической эффективности управления персоналом, основанный на учете двух основных составляющих – экономической и социальной. Принятие управленческих решений по обеспечению социальной эффективности управления персоналом основывается на оценке уровня карьерного роста персонала; установлении приоритетов в улучшении отдельных составляющих карьерного роста персонала в структуре предприятий; проведении анкетирования работников предприятия с целью выявления их склонности к соответствующему виду карьеры и улучшении факторов, влияющих на развитие персонала. Для решения этих задач был использован метод таксономии и построены дискриминантные модели. Определение экономической эффективности управления персоналом от его карьерного роста предлагается проводить на основе построения экономико-математической модели причинно-следственных связей между улучшенными показателями карьерного роста персонала и выручкой предприятия. Для этого был проведен корреляционно-регрессионный анализ и построена модель, которая дает возможность оценить экономическую эффективность управления персоналом. Полученные результаты исследования служат основой для разработки комплекса мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом предприятия.

**Ключевые слова:** персонал, социально-экономическая эффективность, карьерный рост, выручка предприятия.

**Рис.:** 1. Табл.: 2. **Формул:** 1. **Библ.:** 12.

**Небилиця Елена Анатольевна** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

## Nebylytsia O. A. Substantiation of the Socio-Economic Efficiency of Personnel Management in the Modern Enterprise

The article is aimed at substantiation of specifics of the socio-economic efficiency of personnel management in the modern enterprise for purposes of career growth of employees. The algorithm of the socio-economic efficiency of personnel management based on the analysis and synthesis of scientific works and activities of the enterprises of the machine-building industry was developed and proposed considering two main components: economic and social. Managerial decisioning to ensure the social efficiency of personnel management is based on the evaluation of the level of the personnel career growth; setting priorities to improve the individual components of the personnel career growth in the enterprises' structure; questionnaire survey of employees to identify their propensity for the related career and the factors influencing the development of personnel. To address these challenges method of taxonomy and method of discriminant models building were used. Determination of the economic efficiency of personnel management in virtue of its career growth was proposed to be conducted on basis of an economic-mathematical model of cause-and-effect relationships between the improved indicators of the personnel career growth and the revenues of the enterprise. For this purpose, a correlation and regression analysis was carried out and a model was built, which allows to evaluate the economic efficiency of personnel management. The obtained results comprise the basis for the development of the complex of measures aimed at improving the system of personnel management in the enterprise.

**Key words:** personnel, socio-economic efficiency, career growth, revenues of the enterprise.

**Рис.:** 1. Табл.: 2. **Formulae:** 1. **Bibl.:** 12.

**Nebylytsia Olena A.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Management, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

У сучасних умовах для формування політики підприємства важливе значення набувають особливості соціально-економічної ефективності управління персоналом і розробка шляхів її підвищення. Невизначеність національного економічного середовища відзначається не тільки на формі господарювання, орієнтуючи його на ефективне використання обмежених ресурсів (у тому числі трудового потенціалу особистості), а й самої природи людської діяльності, її цілей, структури, спрямованості, характеру переваг і цінностей. У системі цих змін усе більш важливе місце займає розвиток персоналу за рахунок його кар'єрного зростання (КЗ), яке дозволяє підприємству більш повно розкривати та використовувати потенціал працівників, а персоналу – задовольнити широкий спектр потреб. Тому гостро стоїть питання про необхідність дослідження соціально-економічної ефективності персоналу підприємства через його КЗ. Головним критерієм соціально-економічної ефективності управління персоналом є міра його задоволення та результативність функціонування підприємства. Соціально-економічною ефективністю володіє те підприємство, яке найбільшою мірою забезпечує задоволення потреб персоналу (матеріальних, соціальних, духовних) і гарантує високий рівень та якість їх життя, а працівники, в свою чергу, забезпечують результативність функціонування підприємства.

Питанням процесу управління персоналом підприємства та його розвитком на сьогодні в економічній літературі приділяється значна увага, зокрема такими вченими, як Л. Балабанова, М. Дороніна, М. Кабушкіна, І. Маслова, В. Савельєва, С. Сотнікова, О. Ястремська, Т. Поспелова, А. Кібанова, Е. Мейо та ін. Але обґрунтування соціально-економічної ефективності управління персоналом сучасного підприємства все ж таки потребує подальшого розвитку.

Сучасне українське суспільство в даний час знаходиться в стані глибокої зміни соціально-економічного устрою, реформуванні основних політико-правових інститутів, багато в чому зберігаючи основні соціокультурні характеристики. Традиційні цінності продовжують впливати на всі сфери суспільних стосунків. Водночас, жорстке конкурентне середовище вимагає від керівників застосування нових методів і прийомів управлінської діяльності. Як показує досвід зарубіжних країн, вкладення в людський фактор забезпечують сталі позитивні результати в майбутньому [1]. В умовах економічної кризи управлінському складу підприємств необхідно виявити активну турботу про своїх працівників, сприяти їх професійному розвитку, що дозволить зберегти висококваліфіковані кадри, які здатні та мотивовані до праці в складних умовах. Головною метою управління персоналом підприємства є досягнення соціально-економічної ефективності. Алгоритм забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства подано на *рис. 1*.

Оцінку рівня кар'єрного зростання персоналу (КЗП) пропонується визначати методом побудови інтегрального показника, який полягає в тому, що часткові показники КЗП зводяться до узагальнюючих показників, а потім до єдиного комплексного. Узагальнюючі

показники (складові потенціалу КЗ) пропонується визначати на основі таксономічного методу. Методичний підхід до оцінки рівня КЗП представлено в роботі [2].

Як соціальні параметри ефективності управління кар'єрним зростанням в їх якісному вимірі можна розглядати такі показники: виконання чекань, потреб та інтересів співробітників у сфері розвитку особистості та професійної компетенції, високий рівень розвитку корпоративної культури організації, посилення творчої компоненти і зацікавленості працівників у праці, зростання соціальної мобільності та підвищення гнучкості організаційної структури, створення сприятливого соціально-психологічного клімату, поліпшення комунікацій на всіх рівнях ієрархії.

Крім цього, ефект від управління персоналом через КЗ знайде своє відображення у:

- ✦ збільшенні випуску продукції внаслідок зростання продуктивності праці та покращенні її якості;
- ✦ зменшенні збитку від плинності кадрів у зв'язку зі стабілізацією колективу;
- ✦ економії ресурсів за рахунок скорочення терміну навчання раціонально обраного персоналу;
- ✦ задоволеності працею, що є мотиваційним ефектом. Персонал відчуває свою необхідність для підприємства та отримує зворотній зв'язок у вигляді кар'єрного зростання.

А еталізація основних цілей функціонування розвитку сучасного підприємства потребує формування цілей нижчих рівнів за системою показників, що характеризують розвиток персоналу через його кар'єрне зростання. Досягнення головної мети відбувається за рахунок раціоналізації структури розподілу працівників за ознаками, які характеризують розвиток персоналу на підприємстві. У процесі планування показників, які характеризують процес, що досліджувався, необхідно враховувати еталонні значення певних показників. Багато вчених [3 – 9] вважають найбільш ґрунтовним, якісним та еталонним такий розподіл показників, що характеризують розвиток персоналу машинобудівного підприємства: доля працівників у віці 15 – 34 років в обліковій кількості штатного персоналу становить 25%; у віці 35 – 49 років – 55%; у віці 50 – 54 років – 10%; у віці 55 – 59 років – 7%; доля працюючих пенсіонерів за віком – 3%. Питома вага жінок у обліковій кількості штатного персоналу – 45%, чоловіків – 55%. Доля працівників, які мають неповну та базову і повну вищу освіту, становить до 10%. Питома вага працівників, яких навчено новим професіям, – 10%; працівників, які підвищили кваліфікацію – 20%.

Доля фонду основної заробітної плати у фонді оплати праці штатних працівників становить 75%, додаткової заробітної плати – 20%, заохочувальних і компенсаційних виплат – 5%.

Також необхідно зазначити, що показники рівня підготовки та перепідготовки кадрів є вельми важливими показниками покращення соціальної ефективності підприємства. Сьогодні на підприємствах машинобудівної галузі майже відсутні працівники, які підвищи-

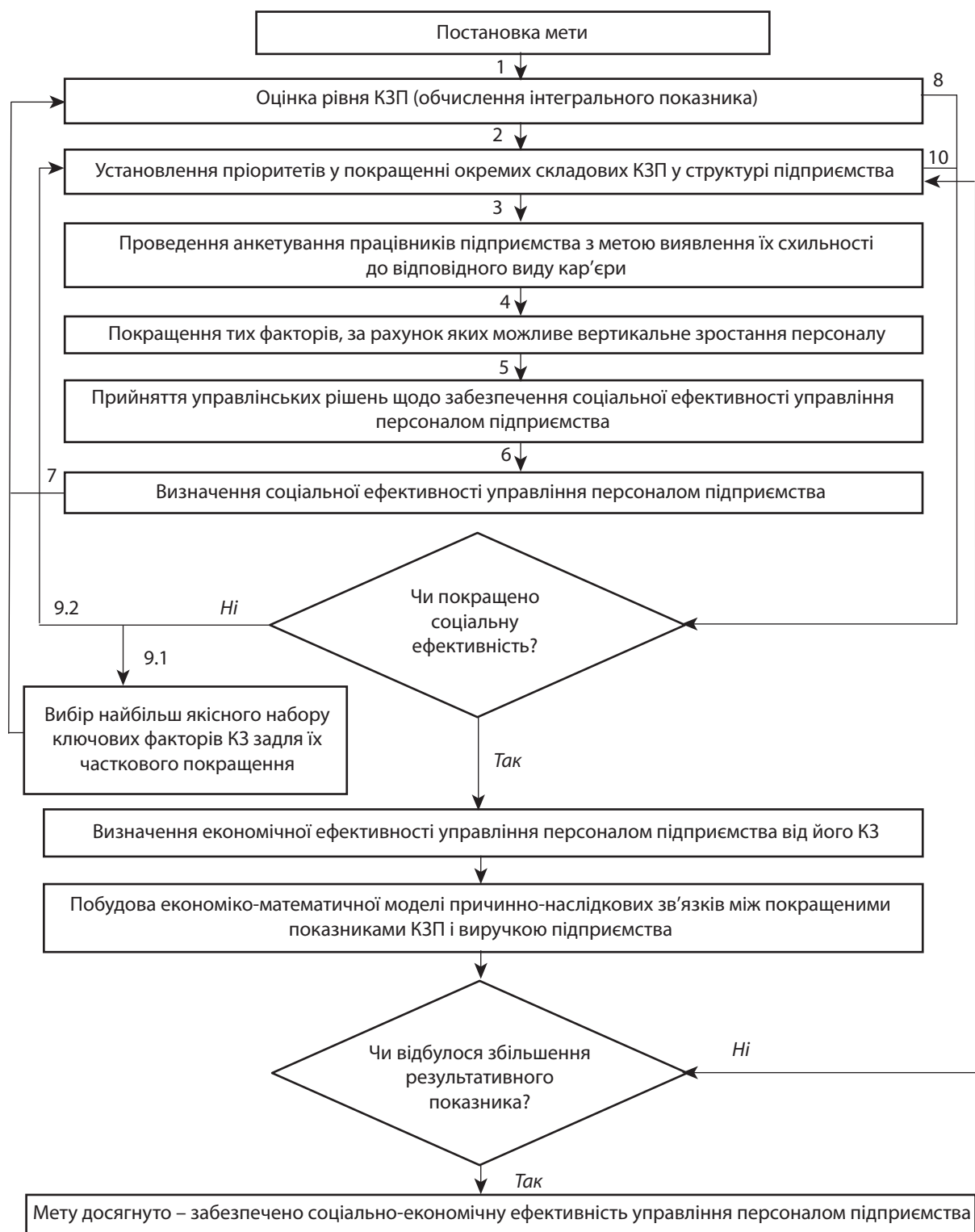


Рис. 1. Алгоритм забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом

ли свою кваліфікацію та навчилися новим професіям. У сучасних умовах стає актуальним збільшення саме цієї категорії працівників. Тому до визначення кількості працівників, яких необхідно навчити новим професіям і підвищити їх кваліфікацію, необхідно ставитися вельми відповідально і ґрунтовно, особливо в умовах кризи, коли бюджет підприємства не завжди дозволяє провести зазначені заходи в повному обсязі. Найбільш доцільно для планування даних показників використовувати

результати анкетування, проведеного серед персоналу, яке надалі дасть можливість ранжувати працівників за здатністю до розвитку.

Анкетування серед працівників машинобудівних підприємств проводиться з метою виявлення у них схильності до відповідного кар'єрного результату, визначення їх індивідуального резерву в розвитку та можливостей до збільшення результативної діяльності підприємства в цілому. Побудову вирішального правила, за

яким працівника можна віднести до відповідного блоку кар'єрного результату та передбачити його кар'єрний рух, пропонується зробити на основі дискримінантного аналізу. Це дасть можливість керівництву підприємства потенційно передбачити у працівника кар'єрний шлях і відзначити пріоритетні фактори кар'єрного зростання.

**Д**искримінантний аналіз є одним з методів багатовимірного статистичного аналізу, що належить до методів теорії розпізнавання образів [10 – 11]. Мета дискримінантного аналізу полягає в тому, щоб на підставі виміру різних характеристик (ознак, параметрів) об'єкта класифікувати його, тобто віднести до однієї з декількох груп (класів) оптимальним способом. Під оптимальним способом розуміється або мінімум математичного чекання втрат, або мінімум вірогідності неправильної класифікації. Найбільш відомими методами аналізу дискримінанта є два загальні методи: стандартний і покроковий (включення і виключення) [10, с. 339]. Побудова дискримінантних функцій виконувалась методом покрокового включення, поетапно приймаючи до розрахунків різні комбінації факторів. У результаті була отримана модель зв'язку факторів, що найбільш істотно впливають на кар'єрне зростання працівника (табл. 1). [12, с. 82].

Визначення можливого виду кар'єри кожного працівника відбувається на основі отриманих анкетних даних методом підстановки балів тих факторів, які увійшли до дискримінантних функцій. Відповідно, отримується чотири напрямки кар'єрного руху працівника. Максимальне значення серед напрямків відповідає найбільш істотному можливому кар'єрному руху працівника.

Перевірка отриманої дискримінантної моделі відбувається за такими критеріями [10]: *F*-критерій (Фішера) – індикатор значимості приближення; Лямда Уїлкса – якість дискримінації. Значення *F*-критерію (Фішера) для даної дискримінантної моделі складає 24,40, що значно більше його нормативного значення (3,138). Така ситуація свідчить про значимість отриманого результату. Значення індикатора Лямда Уїлкса для моделі дорівнює 0,3945, що є близьким до нуля, відповідно свідчить про хорошу дискримінацію. Згідно зі звідною класифікаційною матрицею (табл. 2) якість побудованої дискримінантної моделі досить висока і складає 82 %.

**Т**аким чином, за допомогою функції дискримінанта, яка була побудована, можна віднести працівника до того або іншого заданого класу, тобто кар'єрного виду. Вирішальне правило, яке було побудовано, може застосовуватися до кожного працівника, що є дуже зручно в практичному вживанні для виявлення схильності у працівника до того або іншого кар'єрного результату.

На підставі табл. 1 та отриманих результатів опитуваних працівників розподіляються на декілька категорій: які мають схильність до кар'єрного зростання, спаду, горизонтальної кар'єри та кар'єри без змін. Репрезентантами серед зазначених категорій обираються працівники, які схильні до вертикального кар'єрного зростання. Обґрунтовується це за таких причин: по-перше, працівники, які мають внутрішню схильність до КЗ, мають більше можливостей забезпечити соціально-економічну ефективність підприємства ніж ті, які за своїми поглядами до цього не здатні; по-друге, працівники категорії «кар'єрного зростання» більш за все здатні на найвищі

Таблиця 1

Дискримінантні моделі потенційно можливого виду кар'єри

Дискримінантні моделі (вирішальне правило)	Можливий вид кар'єри
$Y_1^* = 0,178x_1 + 0,237x_2 - 0,106x_3 + 0,187x_4 + 0,102x_5 - 0,392x_6 + 0,156x_7 - 0,025x_8 - 0,988$	Зростання
$Y_2^* = 0,109x_1 + 0,517x_2 + 0,935x_3 - 0,113x_4 + 0,169x_5 + 0,435x_6 + 0,767x_7 - 0,747x_8 - 0,476$	Спад
$Y_3^* = 1,078x_1 - 0,08x_2 + 0,465x_3 + 0,106x_4 - 1,02x_5 + 0,214x_6 + 0,534x_7 - 0,405x_8 - 0,668$	Горизонтальне переміщення
$Y_4^* = -0,318x_1 + 0,299x_2 + 0,0006x_3 + 0,169x_4 + 0,028x_5 + 0,222x_6 - 0,099x_7 + 0,188x_8 - 0,858$	Без змін

**Примітка:**  $Y^*$  – можливий вид кар'єри персоналу;  $x_1 - x_8$  – міра впливу факторів КЗ, де  $x_1$  – «природні здібності»;  $x_2$  – «рівень доходу»;  $x_3$  – «родина»;  $x_4$  – «рівень мінімальної заробітної платні»;  $x_5$  – «рівень освіти»;  $x_6$  – «середня тривалість життя»;  $x_7$  – «зв'язки»;  $x_8$  – «інноваційна культура».

Таблиця 2

Звідна класифікаційна матриця

Вид кар'єри	Класифікаційна матриця				
	Правильний відсоток класифікації	Зростання $p = 0,40940$	Спад $p = 0,1383$	Горизонтально $p = 0,2240$	Без змін $p = 0,45638$
Зростання	79,034	49	0	0	12
Спад	90,9727	0	10	0	1
Горизонтально	89,222	1	0	8	0
Без змін	81,117	12	0	1	55
Всього	82,078	62	10	9	68

результати щодо економічних показників ефективної діяльності підприємства в цілому.

З точки зору забезпечення економічної ефективності управління персоналом слід зазначити, що значущість фінансових показників пов'язана, насамперед, з тим, що життєздатність підприємства визначається не стільки динамікою рентабельності та прибутку, скільки наявністю коштів на його рахунках. Відомо, що основним доходом підприємства від його виробничо-господарської діяльності є виручка від реалізації товарів (робіт, послуг). В умовах ринкової економіки одне з головних завдань діяльності підприємства полягає у збільшенні та своєчасному отриманні виручки від реалізації продукції (робіт, послуг), оскільки це визначає його фінансовий стан та дає можливість оцінити економічну ефективність управління *КЗП*. Визначення економічної ефективності управління персоналом підприємства від його *КЗ* пропонується оцінювати за допомогою багатofакторного кореляційно-регресійного моделювання [12]. Як незалежні змінні пропонується використовувати часткові показники, що характеризують *КЗП*, за залежну змінну – обирати виручку від реалізації продукції.

Для оцінки параметрів моделі використовувалося декілька чисельних методів оптимізації: квазі-ньютонівський метод, метод Розенброка та Розенброка й Квазі-Ньютонівський. Порівняльна характеристика отриманих даних моделювання часткових показників *КЗ* з виручкою підприємств показало, що аналізовану залежність істотно пояснюють декілька методів оптимізації [12]. На підставі того, що найбільше значення коефіцієнтів детермінації (0,87) та кореляції (0,93) отримано при моделюванні методом оптимізації Розенброка, було обрано як остаточний варіант таку модель [12]:

$$BP = \begin{cases} -0,274 + 0,005X_1 + 0,1X_2 - 0,085X_3 + 0,092X_4 + \\ + 0,0095X_5 + 0,1597X_6 + 0,1X_7 \quad (BP \leq 0,665) \\ 1,068 + 0,1X_1 + 1,104X_2 + 1,325X_3 - 0,049X_4 + \\ + 0,55X_5 + 1,322X_6 + 0,166X_7 \quad (BP > 0,665), \end{cases} \quad (1)$$

де  $BP$  – виручка від реалізації продукції, млн грн ( $Y$ );  
 $X_1$  – питома вага персоналу у віці 35 – 49 років;  
 $X_2$  – питома вага чоловіків;  
 $X_3$  – працівники, які мають повну вищу освіту;  
 $X_4$  – працівники, яких навчено новим професіям;  
 $X_5$  – працівники, які підвищили свою кваліфікацію;  
 $X_6$  – рівень додаткової заробітної плати;  
 $X_7$  – рівень заохочувальних і компенсаційних виплат.

Отримані результати моделювання рівняння залежності часткових показників *КЗП* з чистим доходом (виручкою) машинобудівного підприємства дають можливість оцінити економічну ефективність управління персоналом підприємства.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, сьогодні можна стверджувати, що недооцінка керівництвом ефективних сучасних методів управління персоналом стає однією з головних перешкод і найбільш слабкою ланкою управління розвитком підприємства. Разом з тим досвід, сутність, зміст і функціональні властивості управління кар'єрним зростанням

персоналу ґрунтовно розширилися та поглибилися з метою забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом підприємства. Тому стратегія управління персоналом повинна бути націлена на управління розвитком персоналу. Це дає можливість покращення рівня освіти, кваліфікації та культури персоналу, створення умов для розширення його професійних знань, постійного удосконалення своєї майстерності, збільшення самовираження та розвитку. Головними носіями соціальних цінностей і норм є суб'єкти – люди, що створюють стійке середовище, яке може стати як потенціалом розвитку організації і суспільства, так і перешкодою на шляху прогресу. Оптимізація людської діяльності на рівні підприємств можлива при зміні політики по відношенню до персоналу. Без цього всі заходи щодо реорганізації виробничих підприємств не матимуть ефекту. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
2. Новікова М. М. Методичний підхід до вимірювання потенціалу кар'єрного росту персоналу / М. М. Новікова, О. А. Небилиця // Вісник ТНЕУ. – № 3. – Тернопіль, 2010. – С. 105 – 114
3. Амоша О. І. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2006. – 208 с.
4. Балацкий О. Ф. Теоретические проблемы оценки экономического потенциала региона, компании, предприятия / О. Ф. Балацкий // Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка. – 2004. – № 9 (68). – С. 84 – 95.
5. Востряков О. В. Теоретико-методичні засади формування збалансованої системи управління підприємством: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / О. В. Востряков. – К., 2006. – 21 с.
6. Лич В. М. Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: спец. 08.02.03 / В. М. Лич; Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України. – К., 2005. – 46 с.
7. Писаренко С. М. Критерії і показники оцінки соціально-трудоваго потенціалу / С. М. Писаренко, С. Г. Сирота // Соціально-трудоваго потенціал: теорія і практика. – 1994. – Ч. 1. – С. 58 – 62.
8. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: монографія / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. – Х.: ВД «НЖЕК», 2003. – 328 с.
9. Соціально-трудоваго потенціал: теорія і практика: кол. моногр. / За ред. М. І. Долішного, С. М. Злупко. – К.: Наукова думка, 1994. – 284 с.
10. Адаптивные модели в системах принятия решений: монографія / Под. ред. Н. А. Кизима, Т. С. Клебановой. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2007. – 368 с.
11. Мандель И. Д. Кластерный анализ / И. Д. Мандель. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 176 с.
12. Гриньова В. М. Управління кар'єрним зростанням персоналу / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2013. – 182 с.

## REFERENCES

- Amosha, O. I., Novikova, O. F., and Antoniuk, V. P. *Yakist' trudovoho potentsialu ta upravlinnia trudovoiu sferoiu v Ukraini: sotsialna ekspertyza* [The quality of the labor potential, and management of labor in Ukraine: social expertise]. Donetsk: NAN Ukraine; Instytut ekonomiky promyslovosti, 2006.
- Adaptivnye modeli v sistemakh priniatiia resheniy* [Adaptive models in decision-making systems]. Kharkiv: INZhEK, 2007.
- Balatskiy, O. F. "Teoreticheskie problemy otsenki ekonomicheskogo potentsiala regiona, kompanii, predpriatiia" [Theoretical problems of assessing the economic potential of the region, the company enterprise]. *Visnyk Sumskoho derzhavnogo universytetu. Seriya "Ekonomika"*, no. 9 (68) (2004): 84-95.
- Hrynova, V. M., Novikova, M. M., and Nebylytsia, O. A. *Upravlinnia kar'iernym zrostanniam personalu* [Office staff career growth]. Kharkiv: Vyd. KhNEU, 2013.

Lych, V. M. "Naukovo-metodychni osnovy vidtvorennia trudovoho potentsialu Ukrainy" [Scientific and methodological bases of reproduction of labor potential of Ukraine]. *Avto-ref. dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.02.03, 2005.*  
 Mandel, I. D. *Klasternyy analiz* [Cluster analysis]. Moscow: Finansy i statistika, 1988.  
 Novikova, M. M., and Nebylytsia, O. A. "Metodychny pidkhd do vymirivannia potentsialu kar'iernoho rostu personalu" [Methodical approach to measuring potential career staff]. *Visnyk TNEU*, no. 3 (2010): 105-114.  
 Ponomarenko, V. S., Trydid, O. M., and Kyzym, M. O. *Stratehiia rozvytku pidpriemstva v umovakh kryzy* [Enterprise development strategy in the crisis]. Kharkiv: INZHEK, 2003.

Pysarenko, S. M., and Syrota, S. H. "Kryterii i pokaznyky otsinky sotsialno-trudovoho potentsialu" [Criteria and indicators for assessing the social and labor potential]. In *Sotsialno-trudovyi potentsial: teoriia i praktyka*, 58-62, 1994.  
*Sotsialno-trudovyi potentsial: teoriia i praktyka* [Social and employment potential: Theory and Practice]. Kyiv: Naukova dumka, 1994.  
*Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. St. Petersburg: Piter, 2002.  
 Vostriakov, O. V. "Teoretyko-metodychni zasady formuvannia zbalansovanoi systemy upravlinnia pidpriemstvom" [Theoretical and methodological basis for creating a balanced system management]. *Avto-ref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.06. 01, 2006.*

УДК 347.441.14:338.43

## ГОТОВНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ДОТРИМУВАТИСЯ ПРАВИЛ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЯТОРНОЇ ПОЛІТИКИ

© 2014 ШИБАЄВА Н. В.

УДК 347.441.14:338.43

### Шибяева Н. В. Готовность субъектов хозяйствования соблюдать правила как составная эффективность регуляторной политики

Стаття присвячена одній зі складових ефективності регуляторної політики: готовності економічних суб'єктів, що діють в аграрній сфері, виконувати вимоги регуляторних актів. У статті проведено дослідження і порівняння існуючих підходів до економічного аналізу готовності дотримуватися правил, що передбачає регуляторна політика. Такий аналіз дозволяє встановити, як існуючі підходи пояснюють поведінку суб'єктів аграрної сфери та створює теоретичні передумови для можливого емпіричного аналізу ефективності регуляторних дій з боку держави. У статті зроблено висновки про те, що неокласична теорія при поясненні поведінки економічних суб'єктів акцентує увагу на обчисленні співвідношення прибутку – витрати. При певній обмеженості даного підходу варто включити дані змінні в модель, що пояснює дотримання суб'єктами вимог регуляторної політики. Однак також існує необхідність розгляду соціально-психологічних факторів, особистих мотивацій, соціальної взаємності, тиску з боку громадськості. Але якщо роль неокласичних економічних змінних є зрозумілою, то врахування в моделі нееконімічних змінних має певні складнощі. Проте доцільно доповнити модель такими змінними: змінною неризикованої поведінки у випадку потенційного прибутку й ризикованої поведінки у випадку потенційних втрат; змінними, що відображають вплив психологічного та соціального факторів. Практичне вирішення питання побудови моделі припускає існування декількох варіантів, але вибір конкретного варіанта вирішення цього питання – це завдання, яке потребує подальшого окремого дослідження.

**Ключові слова:** регуляторна політика, регуляторний акт, аграрна сфера, неокласична теорія, теорія перспектив.

**Формул:** 4. **Бібл.:** 15.

**Шибяева Наталия Владимировна** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки та маркетингу, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені П. Василенка (вул. Артема, 44, Харків, 61002, Україна)  
**E-mail:** shibaevanv@list.ru

УДК 347.441.14:338.43

### Шибяева Н. В. Готовность субъектов хозяйствования соблюдать правила как составляющая эффективности регуляторной политики

Статья посвящена одной из составляющих эффективности регуляторной политики: готовности экономических субъектов, функционирующих в аграрной сфере, выполнять требования регуляторных актов. В статье проведено исследование и сравнение существующих подходов к экономическому анализу готовности следовать правилам, которые предусматривает регуляторная политика. Такой анализ позволяет установить, как существующие подходы объясняют поведение субъектов аграрной сферы и создаст теоретические предпосылки для возможного эмпирического анализа эффективности регуляторных действий со стороны государства. В статье сделаны выводы о том, что неоклассическая теория при объяснении поведения экономических субъектов акцентирует внимание на учете соотношения прибыли – затраты. При определенной ограниченности указанного подхода следует включить данные переменные в модель, объясняющую соблюдение субъектами требований регуляторной политики. Вместе с тем существует необходимость рассмотрения социально-психологических факторов, личных мотиваций, социальной взаимности, давления со стороны общественности. Но если роль неоклассических экономических переменных понятна, то учет в модели неэкономических переменных представляет определенную сложность. Тем не менее, целесообразно дополнить модель следующими переменными: переменной нерискованного поведения в случае потенциальной прибыли и рискованного поведения в случае потенциальных потерь; переменными, отражающими влияние психологического и социального факторов. Практическое решение вопроса построения модели предполагает существование нескольких вариантов, но выбор конкретного варианта решения этого вопроса – предмет дальнейшего самостоятельного исследования.

**Ключевые слова:** регуляторная политика, регуляторный акт, аграрная сфера, неоклассическая теория, теория перспектив.

**Формул:** 4. **Библ.:** 15.

**Шибяева Наталия Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики и маркетинга, Харьковский национальный технический университет сельского хозяйства имени П. Василенко (ул. Артема, 44, Харьков, 61002, Украина)  
**E-mail:** shibaevanv@list.ru

UDC 347.441.14:338.43

### Shibaeva N. V. Readiness of Economic Entities to Abide by the Rules as Component of the Efficiency of Regulatory Policy

The article is aimed at one of the components of the efficiency of regulatory policy: readiness of the economic entities operating in the agricultural economic area to comply with the requirements of the regulatory acts. In the article the existing approaches to economic analysis of the readiness to abide by the rules, required by the regulatory policy, are studied and compared. This analysis allows to determine how the existing approaches explain the behavior of the entities of the agricultural economic area and also to create the theoretical background for the possible empirical analysis of the efficiency of regulatory actions by the State. In the article is concluded that the neoclassical theory in explaining the behavior of the economic actors focuses on the balance of profit – expenses. Given some limitations, this approach should include data variables in the model, which would explain the observance of requirements of the regulatory policy by the actors. However, there is also a need to address the social and psychological factors, personal motivations, social reciprocity and public pressure. Though the role of the neoclassical economic variables is well understandable, there are some difficulties with taking into account the uneconomical variables. However, it seems appropriate to add the following variables to the model: variable of the risk-free behavior in the case of potential profit and the riskful behavior in the case of potential losses; variables reflecting the influence of the psychological and social factors. A practical solution of building the model presupposes the availability of a few options, but the choice of the concrete solution of this particular issue must be the subject of a further independent research.

**Key words:** regulatory policy, regulatory act, agricultural economic area, neoclassical theory, prospects theory.

**Formulae:** 4. **Bibl.:** 15.

**Shibaeva Natalya V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economics and Marketing, Kharkiv P. Vasylenko National Technical University of Agriculture (vul. Artema, 44, Kharkiv, 61002, Ukraine)  
**E-mail:** shibaevanv@list.ru