

УДК 331.522.4

ЛАЗАРЄВА Є.В., д-р екон. наук, професор, СВІТЛИЧНА В.Л., аспірант  
 Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, м. Одеса

## ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ЗМІН ЯКОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА ВИНОГРАДНИХ ВИН (НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ)

Досліджено стан і динаміку змін кадрового потенціалу підприємств з виробництва виноградних вин Одеського регіону, визначено основні регулятори і дерегулятори, що впливають на якість цього потенціалу, поставлено основні проблеми розвитку кадрового потенціалу галузі і, відповідно, підприємств регіону.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, виноробна промисловість, оцінка кадрового потенціалу, якість використання кадрів

It is investigational the state and dynamics of changes of skilled potential of enterprises from the production of wines of the Odesa region, basic regulators and negative regulators which influence on quality of this potential are certain, the basic problems of development of skilled potential of industry and enterprises of region are put.

**Keywords:** skilled potential, vine making industry, estimation of skilled potential, quality of the use of shots

**Вступ.** Нова роль працівника на виробництві у постіндустріальному суспільстві і суттєві зміни в економіці, організаційній культурі і технології, пов'язані з формуванням ринкового середовища, по новому поставили такі завдання, як відбір, підготовка, оплата праці і раціональне використання кадрів підприємства. Рішення цих завдань у рамках традиційної кадрової політики виявилися вже не ефективними. Сьогодні стратегічні і тактичні цілі підприємства (організації) можуть бути реалізовані тільки кадрами, які відповідають як кваліфікаційним вимогам, що диктуються конкретною стратегією і технологією, так і мотиваційним вимогам, необхідним для переходу в нове, мінливе середовище, засноване на знаннях.

У більшості праць учених, які займаються проблемою управління якістю кадрового потенціалу різних рівнів – країна, регіон, галузь, підприємство, недостатньо відпрацьовані відповіді на питання, як підвищити результативність діяльності підприємств в умовах ринку за рахунок формування і ефективного використання кадрового потенціалу, як кадрова політика підприємств впливає на діяльність галузі і промисловості в цілому, як ліквідувати дефіцит висококваліфікованих працівників і управлінців тощо.

**Постановка завдання.** Динамічні зміни економічної ситуації в Україні свідчать про необхідність подальшого вивчення та пошуку шляхів вирішення проблем, що стримують розвиток суб'єктів господарювання, що спеціалізуються на виноробстві, однією з яких є проблема формування якісного кадрового складу. На жаль, кінець ХХ і початок ХХІ століть відрізняється занепадом виноробної галузі в нашій країні, що пояснюється значною мірою незбалансованою державною політикою в цій галузі, а також неготовністю і нездатністю суб'єктів господарювання ефективно працювати в ринкових умовах, в жорсткому конкурентному середовищі, проводити кадрову політику, засновану на нових управлінських технологіях і використанні кадрового потенціалу у повній мірі.

**Результати.** Виробництво виноградних вин як вид економічної діяльності є значимою, перспек-

тивною і однією з основних сфер агропромислового комплексу економіки України, яка наповнює бюджет країни, істотно впливає на рівень соціально-економічного розвитку регіонів.

Теперішній стан цього виду економічної діяльності, її перспективи, традиції вживання вина, розташування і зовнішньоекономічні зв'язки основних виноробних районів неможливо розглядати, не звертаючись до коренів сучасних проблем галузі і, відповідно, підприємств.

Вирощуванням винограду в Україні займаються приблизно 494 аграрні підприємства, у тому числі 199 в Одеській області, для порівняння: 161 - у Криму, 48 - у Закарпатській області, 33 - у Херсонській, 28 - у Миколаївській, 12 - у Запорізькій, 6 - у Вінницькій, 3 - у Черкаській, 2 - у Донецькій і по 1 - в Івано-Франківській і Чернівецькій областях.

Найбільшу питому вагу за площами виноградників в Україні займає Одеська область - 39,8%; Крим - 39,1%; Миколаївська область - 7,5%; Херсонська - 6,6%; Закарпатська - 4,9%.

Третя частина виноробних підприємств, п'ята частина заводів шампанських вин і чверть коньячних підприємств України зосереджені на території Одеської області.

Тому дослідження якості кадрового потенціалу підприємств з виробництва виноградних вин проведено на прикладі ведучого виноробного регіону України – Одеської області.

Динаміка зайнятості працівників складається під впливом руху кадрів, який характеризується рівнем мобільності і розміром ринку, працівники шукають більш високих заробітків, кращих умов праці тощо.

Кадровий склад підприємства оцінюють за допомогою певних кількісних, якісних характеристик і показників ефективності. У нашому дослідженні для визначення ролі і якості кадрового потенціалу підприємств виноробної промисловості у переробній промисловості регіону в цілому і харчовій промисловості регіону узагальнено інформацію щодо основних показників з питань оцінки цього кадрового по-

тенціалу на промислових підприємствах переробної промисловості, виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів і виробництві виноградних вин Одеської області за 2010-2012 роки. Аналіз показників проведено за їх групуванням відповідно форм статистичної звітності по колу підприємств за видом промислової діяльності «Виробництво виноградних вин», що здійснюють свою діяльність на території Одеської області та визначені Переліком ДСС України для проведення статистичного спостереження з питань статистики праці у 2010-2012 рр. і надавали звіти за формою №1-ПВ «Звіт з праці» (квартальна) і формою № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання».

Показники оцінки розподілено на групи:

- 1) Кількість працівників за якісним складом на кінець звітного року.
- 2) Підготовка кадрів.
- 3) Підвищення кваліфікації.
- 4) Кількість працівників за період з початку року.
- 5) Використання робочого часу штатних працівників.
- 6) Склад фонду оплати праці та інші виплати.
- 7) Розподіл працівників за розмірами заробітної плати.
- 8) Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці.

Для оцінки і аналізу обрано другу групу показників - Підготовка кадрів, табл. 1. Дана група показників висвітлює стан підготовки кадрів для освоєння у виробництві нових технологій, номенклатури продукції, нових організаційних і маркетингових методів. Щодо рівня освіти працівників, то кількість працівників, які мають повну вищу освіту за освітніми рівнями, коливається за роками аналізу.

У переробній промисловості помітно збільшення таких працівників на 7%, у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів їх кількість зменшилася на 6,3%, у виноробній промисловості – незначне збільшення на 2,6%. У складі працівників з вищою освітою, що мають науковий ступінь, вони складають незначну частку, відповідно до видів економічної діяльності, наприклад, у 2012 р. їх частка складала: переробна промисловість - 0,4%, виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів - 0,3%, виноробна промисловість – 0,34%. Відмітимо, що у виноробній промисловості не зареєстровано такої групи працівників творчої, інтелектуальної діяльності, як раціоналізатори і винахідники.

Навчанням новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка) займаються як у переробній промисловості, так і у виноробній промисловості. Але у переробній промисловості кількість працівників, що навчаються новим професіям, зменшилася на 24,7%, у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів - на 28,0%, у виробництві виноградних вин їх кількість коливається, але в цілому зафіксовано збільшення у 1,1 рази (2012 р. до 2010 р.).

Основною формою навчання новим професіям прийнята - безпосередньо на виробництві. Так, у 2012 р. у переробній промисловості таку форму підготовки кадрів використовували для 88% працівників, які навчалися новим професіям, у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів - для 79%, у виробництві виноградних вин – для 59%. (при цьому на цих підприємствах практикують тільки індивідуальну форму навчання).

Підприємства заключають договори з навчальними закладами різних типів (професійно-технічних та вищих I-IV рівнів акредитації) на навчання працівників. Так, у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів 3,5-3,7% працівників, що навчаються, обрали вищу освіту; у виноробній промисловості їх частка складала – 14-22% (і частка їх зростає, наприклад, 2012 р. до 2010 р. у 1,7 рази).

Фактично не застосовують у виробництві виноградних вин такі форми навчання для працівників вищого рівня управління, як навчання новим професіям, навчання за кордоном.

Для визначення вагомості кадрового потенціалу виробництва виноградних вин як підвиду економічної діяльності - виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, в розвитку цієї діяльності розраховано показники відповідно групи оцінки табл. 1 за даними 2012 р., наведені у табл. 2. Розрахунок проведено за декількома показниками оцінки, які визначають пристосування кадрів підприємств до економіки знань, накопичення нових знань, змін технологій.

Позитивний внесок виробництва виноградних вин у розвиток переробної промисловості найбільше помітний стосовно таких регуляторів якості кадрового потенціалу:

- підготовки кадрів у навчальних закладах різних типів за договорами - 16,5%, особливо у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації - 35,4%.

Оцінка і аналіз динаміки змін кадрового потенціалу виноробних підприємств Одеської області у 2010-2012 рр. за характеристикою «Підготовка кадрів»\*

Підготовка кадрів, осіб	Переробна промисловість				Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів				Виробництво виноградних вин			
	2010	2011	2012	2012 р. до 2010 р., %	2010	2011	2012	2012 р. до 2010 р., %	2010	2011	2012	2012 р. до 2010 р., %
Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка)	2068	2163	1577	76,3	648	565	465	71,8	72	111	79	109,7
Безпосередньо на виробництві, усього	1904	1863	1383	72,6	552	410	366	66,3	41	86	47	114,6
у тому числі за формами навчання:												
– індивідуальна	1129	1361	948	84,0	187	394	239	127,8	41	86	47	114,6
– курсова	775	502	435	56,1	365	16	127	34,8	–	–	–	-
У навчальних закладах різних типів за договорами, усього	164	300	194	118,3	96	155	99	103,1	31	25	32	103,2
у тому числі:												
– професійно-технічних	121	235	146	118,7	73	145	82	103,8	21	17	15	71,4
– вищих (I-IV рівнів акредитації)	43	65	48	111,6	23	10	17	73,9	10	8	17	У 1,7 рази
Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців	16	7	22	137,5	5	–	–	-	–	–	–	-
Крім того навчалися за кордоном	–	–	2	-	–	–	2	-	–	–	–	-

\*За даними обласного управління статистики по колу підприємств за видом промислової діяльності «Виробництво виноградних вин», що здійснюють свою діяльність на території Одеської області

Вагомість кадрового потенціалу підприємств з виробництва виноградних вин у переробній промисловості і виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів у 2012 р.

Показник	Переробна промисловість	Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	Виробництво виноградних вин	Частка виробництва виноградних вин у переробній промисловості, %	Частка виробництва виноградних вин у виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, %
<b>Підготовка кадрів, осіб</b>					
Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка)	1577	465	79	5,0	17,0
Безпосередньо на виробництві, усього	1383	366	47	3,4	10,1
У навчальних закладах різних типів за договорами, Усього	194	99	32	16,5	32,3
у тому числі:					
– професійно-технічних	146	82	15	10,3	18,3
– вищих (I-IV рівнів акредитації)	48	17	17	35,4	1,0
Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців	22	–	–	0,0	0,0

Негативний вплив підприємств виноробної промисловості на позиції переробної промисловості здійснюють такі дерегулятори:

- підготовка кадрів вищого і середнього рівня управління - навчання новим професіям керівників, професіоналів, фахівців - 0%;

- підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві - 0,2%.

Оцінка внеску підприємств з виробництва виноградних вин у розвиток виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів Одеської області показала вагомість таких регуляторів формування кадрового потенціалу в напрямку підготовки кадрів, як: підготовка кадрів у навчальних закладах різних типів за договорами - 32,3%, у т.ч. у професійно-технічних закладах - 18,3%.

Дерегуляторами, властивими підприємствам з виробництва виноградних вин, які негативно впливають на розвиток виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, виявлені такі характеристики кадрового потенціалу:

- підготовка кадрів управлінців - навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців - 0%;

- підвищення кваліфікації на виробництві, особливо безпосередньо на виробництві - 1,2%.

За результатами аналізу визначено основні проблеми розвитку кадрового потенціалу виноробної промисловості і підприємств регіону:

- Проблемним для виноробних підприємств залишається питання забезпечення спеціалістами-виноробами. Вітчизняні ВНЗ щорічно випускають близько 150 молодих спеціалістів-виноробів, з яких лише 2-5% можуть працевлаштуватись на підприємствах. Монополізований ринок виробництва (256 підприємств в Україні, 87 підприємств в Одеській області, до прикладу, 6,5 тис. виноробних підприємств у Австрії) та низька привабливість науково-дослідної роботи формують вкрай загрозливу тенденцію кадрового забезпечення розвитку галузі [1, с. 36].

- Відсутність системи підготовки кадрів виноградарів-управлінців вищого і середнього рівня. В Україні закрито і реорганізовано профтехучилища та технікуми, більшість ВНЗ втратили свої навчальні господарства, без яких фахівці мають недостатній рівень підготовки. Водночас галузь нині потребує виноградарів-селекціонерів, виноградарів-розсадників, виноградарів-виноробів, яких вкрай недостатньо. Частково проблему розв'язано через створення спеціалізованих кафедр у ВНЗ м. Одеси, м. Сімферополя і м. Києва та проведення спільних курсів підвищення кваліфікації працівників галузі з Інститутом післядипломної освіти. Проте, цього для галузі замало.

- На сьогодні проблеми галузі і підприємств посилюються ще і тим, що більше 90% виноробних підприємств змінили форму власності і у вирішенні питань підготовки кадрів діють самостійно. Ефектив-

ність виконання робіт у виноградарсько-виноробній сфері діяльності залежить від кваліфікації спеціалістів, підприємницьких та організаторських здібностей керівників підприємств і господарств. Найгостріша потреба в кваліфікованому управлінському персоналі вищої ланки, необхідному для маркетингового просування та позиціонування продукції на світовий ринок.

- Система управління кадровим забезпеченням, адекватна сучасним вимогам і потребам, повинна забезпечити перехід від недостатньо скоординованих і не завжди узгоджених заходів щодо вирішення питань до системного формування високопрофесійного, гнучкого, новаторського кадрово-управлінського потенціалу, здатного задовольняти вимоги сучасного і наступних періодів на засадах новітніх досягнень вітчизняної та світової науки і практики.

- Відсутність системи підготовки кадрів виноградарів і виноробів середньої і вищої ланки управління.

Найважливішими чинниками досягнення мети створення сучасного кадрового потенціалу мають стати:

- ефективне функціонування системи підготовки спеціалістів з управління;

- повна (за кількістю і фаховими критеріями) забезпеченість виробництва спеціалістами з управління;

- уміння спеціалістів з управління працювати за принципом орієнтації на кінцевий результат; виведення в системі управлінських функцій на чільне місце відповідальності; володіння новітніми управлінськими технологіями; поступальна

орієнтація управлінської діяльності на праксеологію (досконале управління);

- відбір керівників і функціональних спеціалістів для використання їх на відповідальніших ділянках виробництва, у тому числі на таких, що вимагають модернізації і змін підприємства чи управлінської структури.

**Висновки.** Потрібна комплексна модель системи кадрового забезпечення виробництва виноградних вин і окремих виноробних підприємств, адаптована до сучасних змін, що заснована на: спільній діяльності навчальних, науково-дослідних установ, навчальній базі з підготовки і перепідготовки кадрів безпосередньо на виробництві; реалізації довгострокової профорієнтаційної та ступеневої підготовки фахівців за наскрізними навчальними планами та програмами; ефективному використанні навчально-лабораторної, наукової та виробничої бази, соціальної інфраструктури; організації підвищення кваліфікації працівників підприємств; спільному проведенні науково-дослідних робіт, апробації та використанні результатів наукових досліджень, соціальних досліджень; підготовці управлінських кадрів, розробці методичного забезпечення тощо.

Усвідомлення необхідності стратегічного бачення проблем кадрової політики виробництва виноградних вин (виноробного підприємства) як інструменту, обладнаного не тільки технічним та програмним забезпеченням, а й сучасними методиками ефективного управління, дасть змогу істотно підвищити кадровий потенціал підприємств і галузі, що за певних умов призведе до стабілізації та економічної ефективності їх діяльності.

#### Література

1. Павлова О. С. Актуальні проблеми розвитку виноградарства та виноробства / О. С. Павлова // Економіка харчової промисловості. – 2009. – №4. – С. 35–39.



УДК 664.14.011:338.439.5(447)

МАРТИНОВСЬКИЙ В.С., канд. екон. наук, доцент, СЬОМІНА Ю.О., магістрант  
Одеська національна академія харчових технологій

## СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОНДИТЕРСЬКОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

У статті розглянуті тенденції на сучасному кондитерському ринку України, визначено проблеми і перспективи його розвитку.

**Ключові слова:** кондитерська галузь, перспективи, розвиток, сучасний стан

Current trends, problems and development prospects of Ukrainian confectionery market have been explored in the article.

**Keywords:** confectionery industry, prospects, development current state

**Вступ.** Кондитерські вироби є групою харчових продуктів широкого асортименту, які споживаються майже усім населенням [1]. Ця галузь має потужний потенціал і є однією з найрозвинутіших в харчовій промисловості України, тому є актуальною

темою для досліджень. Аналізу кондитерського ринку присвячено багато робіт науковців: Волкова В.П., Базилінської О.Я., Крамаренко Г.О., Кузьменко Л.В., Ткаченко О.М., Шелудько В.М., Закревської Л.М., Лагоди Т.В. та інших. Ткаченко О.М. проводила ана-