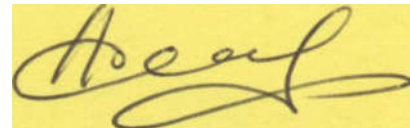


**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ РИНКУ ТА ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ**

СТЕПАНОВА Ганна Вікторівна



УДК 330.113:[029.3:005.591.4]

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ
СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ
ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ**

Спеціальність 08.00.04 - Економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса -2014

Дисертацією є рукопис
Робота виконана в Одеській національній академії харчових технологій

Науковий керівник - кандидат економічних наук, доцент

КУПРИНА Наталій Михайлівна,

Одеська національна академія харчових технологій, доцент
кафедри обліку та аудиту

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор

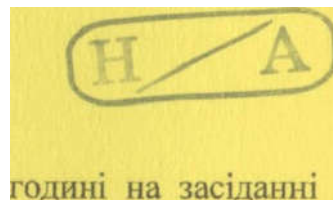
ГРИНЧУЦЬКИЙ Валерій Іванович,

Тернопільський національний економічний
університет Міністерства освіти і науки України,
завідувач кафедри економіки підприємств і
корпорацій

кандидат економічних наук

КАРПІНСЬКА Ганна Володимирівна,

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних
досліджень НАН України, старший науковий
співробітник відділу розвитку підприємництва



Захист відбудеться «26»

2014 р. о 12

©І
*

ГОДИНІ НА ЗАСІДАННІ

спеціалізованої вченої ради Д 41.177.01 в Інституті проблем ринку та економіко-
екологічних досліджень НАН України за адресою: 65044, Україна, м.
Одеса, ПП

ПШН/ГІГ і/сан

у бібліотеці Інституту проблем ринку та



У018574

"чи за адресою: 65044, Україна, м. Одеса,

Автореф

^ганізаційно-еконо^

Ільченко С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Адаптація діяльності внутрішніх структур підприємства до постійно мінливих умов ринку, зростання показників фінансового стану галузі, підвищення конкурентоспроможності та стабілізація становища на внутрішньому ринку, захист персоналу, зростання економічної, а також соціальної ефективності виробництва є основою для забезпечення безперервності процесу вдосконалення системи управління та контролю ефективності діяльності підприємств. Процесом, здатним вирішити дані завдання, є реструктуризація підприємств.

Вивчення процесу реструктуризації, його елементів є об'єктивно необхідним, тому потрібно використати досвід вітчизняних і зарубіжних учених з питань її проведення, використовувати теоретичні знання й обґрунтовувати нові методи та рекомендації щодо вдосконалення механізму проведення реструктуризації.

Питання реструктуризації підприємств розглядалися в роботах українських та зарубіжних учених: О.М. Алімова, О.І. Амоші, М.Д. Аістової, М.Д. Білик, Б.В. Буркинського, Л. Водачек, М. Ванденборта, В.М. Гейця, В.І. Гринчуцького, Л.В. Дейнеко, А. Євсєєва, Г.В. Карпінської, А.І. Ковальова, О.М. Котлубая, Н.М. Купріної, Д.Ф. Крісанова, К. Кордана, І.І. Лукінова, В.М. Осипова, Н.В. Потриваєвої, В.Д. Слюсаря, О.О. Терещенка, В. Трилленберга, А.К. Тутунджян, В.Г. Чекаловець, М.Г. Чумаченка, В. Шапіро, Т. Фоллмана.

На сучасному етапі розвитку вітчизняних підприємств, крім організаційно-управлінських та правових аспектів діяльності підприємств, необхідно враховувати ще й соціально-економічні, однак ці питання потребують подальших наукових та практичних досліджень. Основною формою реструктуризації, яка вирішує соціально- економічні завдання, є соціально орієнтована реструктуризація, яка складається із соціальної реструктуризації та соціально-відповідальної реструктуризації. Перша спрямована на вирішення соціальних проблем, поліпшення соціального клімату всередині колективу; друга - на врахування зовнішніх зв'язків та покращення відносин з колективами суміжних підприємств. В цілому, соціально орієнтована реструктуризація та її види забезпечують удосконалення механізму управління, підвищення ефективності діяльності і рівня рентабельності, поліпшення іміджу підприємства, підвищення його інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності.

Важливість розробки ефективного механізму управління процесом соціально орієнтованої реструктуризації на промислових підприємствах, враховуючи особливості функціонування галузі, є важливим теоретичним і практичним завданням, що й обумовило актуальність теми дисертаційної роботи і стало основою для визначення напрямку і структури наукових досліджень.

Зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до напрямів науково-дослідної роботи Одеської національної академії харчових технологій Міністерства освіти і науки України з держбюджетних тем: «Розвиток підприємств харчової промисловості в умовах глобалізаційних процесів в економіці України» (№ держреєстрації 0109У000770, 2009-2010 рр.), «Методологія реструктуризації підприємств харчової промисловості в умовах впливу глобалізаційних процесів на економіку України» (№ держреєстрації 011Ш000323, 2011-2013 рр.), в рамках яких автором обґрунтовано передумови та необхідність реструктуризації промислових підприємств, запропоновано засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості України.

Мета і задачі дослідження. Мета дослідження полягає в розробці теоретичних і методичних підходів та практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічних засад проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості.

Для досягнення поставленої мети сформульовано такі основні завдання:

- уточнити понятійний апарат категорій «реструктуризація підприємства», «соціально-відповідальна реструктуризація», «соціальна реструктуризація», «соціально орієнтована реструктуризація»;
- узагальнити та систематизувати досвід вітчизняних і зарубіжних учених щодо питань проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості;
- розробити й обґрунтувати методичний підхід до оцінки результативності діяльності персоналу промислового підприємства на основі методики кількісної оцінки якісних характеристик;
- сформулювати, на основі аналізу існуючих підходів до створення кластерних формувань у різних галузях промисловості, модель кластера для консервної промисловості України;
- обґрунтувати методичний підхід до оцінки ефективності використання персоналу підприємства на основі застосування факторного аналізу;
- розробити методичні засади забезпечення безперервності процесу вдосконалення системи управління та контролю ефективності діяльності підприємств харчової промисловості при проведенні соціально орієнтованої реструктуризації;
- розробити й обґрунтувати організаційні та економічні засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств та інструменти її реалізації.

Об'єктом дослідження є процес здійснення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні підходи до проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості України.

Методи дослідження. Теоретичну та методичну основу дослідження становлять положення сучасної економічної теорії і методології розвитку національної економіки. Для вирішення завдань дисертаційного дослідження використовувалися абстрактно-логічний метод (для уточнення побудови ієрархії об'єктів соціально орієнтованої реструктуризації за рівнями господарювання), деталізації та синтезу (для виділення вагомості факторних показників), метод групування (для класифікації видів реструктуризації), економіко-математичний, статистичний та порівняльний аналіз (при визначенні фінансового стану підприємств консервної промисловості та оцінки рентабельності, ефективності використання персоналу), метод кількісної оцінки якісних характеристик, метод експертних оцінок та системного аналізу (при розробці СПЕМ-оцінки діяльності персоналу).

Інформаційну базу дослідження становлять теоретичні положення економічної науки, роботи вітчизняних і зарубіжних учених з проблематики реструктуризації підприємств, законодавчі та нормативно-правові документи Верховної Ради України та постанови Кабінету Міністрів України, офіційні дані Державного комітету статистики України та Головного управління статистики в Одеській області, статистична та фінансова звітність підприємств харчової промисловості Одеської області, інформаційні матеріали періодичних видань та інтернет-сайтів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретичних і методичних положень та практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічних засад проведення соціально орієнтованої реструктуризації промислових підприємств.

Найбільш суттєві результати, одержані особисто автором, які характеризують наукову новизну дослідження, такі:

Вперше:

- розроблено організаційно-економічні засади соціально орієнтованої реструктуризації, які передбачають введення критеріїв оцінювання діяльності колективу підприємства в цілому й окремих працівників та створення кластерної моделі функціонування як інструменту реалізації синергетичного ефекту;

Удосконалено:

- кваліметричну модель, як інструмент комплексної оцінки результативності діяльності персоналу підприємства (шляхом поєднання оцінок складності, масштабності, корисності та ефективності діяльності персоналу - СПЕМ-оцінка, та розширення об'єктів дослідження на не тільки управлінський, а й на інші категорії персоналу), та обґрунтовано доцільність її застосування при проведенні соціально орієнтованої реструктуризації підприємств;

- наукове бачення соціально орієнтованої реструктуризації як об'єктивно діючого економічного процесу шляхом розширення об'єктів реструктуризації (на підприємство та кластерне формування), пріоритетних напрямків (на збереження і підвищення конкурентоспроможності й ефективності виробництва) та виділення основних видів соціально орієнтованої реструктуризації (соціальної реструктуризації та соціально-відповідальної реструктуризації);

- методичний підхід до розрахунку результативності персоналу промислового підприємства шляхом розробки трьохфакторної моделі оцінки результативності персоналу та розрахунку впливу окремих чинників (зміни рентабельності продаж, рентабельності персоналу, умовної капіталоемності на утримання персоналу);

- систему принципів організації соціального аудиту, які додатково передбачають виділення аудиту кластерного формування й аудиту підприємства (у т.ч. аудиту персоналу, аудиту охорони праці);

Дістало подальший розвиток:

- систематизація підходів, принципів та основних інструментів реалізації соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості, шляхом встановлення напрямків орієнтації (зовнішні та внутрішні), розширення та перерозподілу інструментів (на соціальний аудит, соціально-етичний маркетинг, економічний аналіз, кількісний метод оцінки якості діяльності персоналу) з точки зору контролю дотримання всіх видів безпеки діяльності;

-система принципів взаємодії суб'єктів кластерного формування, за рахунок введення принципу транспарентності, який передбачає комплекс фінансової, технологічної, інформаційної та соціальної відкритості в системі «виробництво сільськогосподарської сировини - реалізація готової продукції».

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення проведених досліджень полягає у розробці науково обґрунтованих рекомендацій щодо формування організаційно-економічних засад соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості.

Запропоновані в дисертаційній роботі рекомендації та пропозиції були впроваджені на ТОВ СП «Вітмарк-Україна» (довідка №664 від 12.09.2012), СВК «Дружба» (довідка №502 від 22.11.2012), ТОВ «Істок» (довідка № 415 від 26.08.2012) і рекомендовані до використання на підприємствах плодоовочевоконсервної промисловості Одеської області Управлінням харчової промисловості, продовольчого ринку та якості продукції Одеської обласної державної адміністрації (довідка № 05- 19/589 від 26.03.2013). Окремі положення дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі при проведенні занять з дисципліни «Маркетинг» в Одеській національній академії харчових технологій (довідка № 222/Рз від 13.10.14 р.), а також можуть бути використані при навчанні студентів економічних спеціальностей іншими вузами економічного й управлінського профілю.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною, завершеною науковою працею. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використані лише ті ідеї, які є результатом власних досліджень автора. Авторський внесок пошукувана в публікаціях, що написані у співавторстві, показаний в переліку основних робіт, опублікованих за темою дисертаційної роботи.

Апробація результатів роботи. Теоретичні підходи та практичні результати, запропоновані в дисертаційній роботі, доповідалися та були апробовані на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях: науково-практичній конференції ІПРЕЕД НАН України «Шляхи та інструменти модернізаційного прориву економіки України» (м. Одеса, 21 жовтня 2010 р.), Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Механізми реалізації стратегії розвитку національної економіки» (м. Тернопіль, 20-21 жовтня 2011 р.); на щорічних наукових конференціях науково-викладацького складу Одеської національної академії харчових технологій, секція «Економічні проблеми розвитку ринкових відносин на підприємствах харчової та зернопереробної промисловості», м. Одеса (у 71-й науковій конференції 18-22 квітня, 2011 р., у 72-й науковій конференції 25 квітня, 2012 р., у 73-й науковій конференції 22-26 квітня, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Становлення сучасної науки 2011» (Чеська республіка, м. Прага, 27 вересня - 5 жовтня 2011 р.), Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Економіко-правові стимули збереження, відновлення та раціонального використання ресурсного потенціалу підприємств і територій» (м. Івано-Франківськ, 26-27 квітня 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасних наук» (Польща, м. Варшава, 7-15 червня 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні досягнення європейської науки» (Болгарія, м. Софія, 17-25 червня 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегія економічного розвитку харчової промисловості та забезпечення продовольчої безпеки країни» (м. Одеса, 29- 31 жовтня 2012 р.).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження опубліковано у 21 роботі, у

тому числі: 2 колективні монографії, 7 статей у наукових журналах, 4 статті у збірниках наукових праць, 7-у матеріалах і тезах конференцій, 1 стаття в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій складає 9,46 ум.-друк. арк., з яких 8,88 ум.- друк. арк. належать особисто автору.

Загальна структура і. обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних першоджерел. Основний зміст викладено на 160 сторінках, в тому числі 33 таблиці на 22 сторінках, 28 рисунків на 16 сторінках. Список використаних джерел із 217 найменувань викладено на 23 сторінках, 18 додатків - на 42 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *вступі* розкрито сутність і стан наукової проблеми, її значимість, основи і вихідні дані для розробки теми, обґрунтовано необхідність проведення дослідження та актуальність роботи для розвитку економіки промислового підприємства, сформульовано мету та завдання дисертаційного дослідження, визначено основні елементи новизни одержаних автором результатів та їх практичне значення.

У першому розділі «**Теоретико-методологічні аспекти соціально орієнтованої реструктуризації підприємств**» досліджено сутність поняття «реструктуризація», визначені основні класифікаційні ознаки реструктуризації, проаналізовано фактори зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, досліджені підходи, що визначають напрямки проведення реструктуризації.

Аналіз сутності поняття «реструктуризація» дозволив нам визначити її як комплекс заходів організаційно-економічного, соціального, правового, технічного характеру, спрямований на зміну внутрішньої структури та напрямків діяльності підприємства з метою збереження і підвищення економічної та соціальної ефективності, збереження і зростання конкурентоспроможності, для створення умов ефективного функціонування підприємства відповідно до вимог зовнішнього і внутрішнього середовища.

Основою успішної реструктуризації вітчизняних промислових підприємств є правильно обраний стратегічний напрям перетворень. В результаті проведеного дослідження різних класифікацій категорії «реструктуризація» нами запропоновано такі напрямки: фінансова реструктуризація, організаційно-правова реструктуризація, техніко-технологічна реструктуризація і запропонована й обґрунтована соціально орієнтована реструктуризація. Соціально орієнтована реструктуризація, як самостійний напрям проведення перетворень, спрямована на збереження конкурентоспроможності підприємства, підвищення соціальної та економічної ефективності його діяльності, шляхом надання соціального захисту персоналу, задоволення потреб споживачів та суспільства в цілому. Проведений аналіз дозволив виділити, а також провести детальний аналіз таких видів соціально орієнтованої реструктуризації як: соціальна реструктуризація і соціально-відповідальна реструктуризація.

Результати аналізу публікацій фахівців дозволили провести порівняльний аналіз понять «соціальна реструктуризація», «соціально-відповідальна реструктуризація» і «соціально орієнтована реструктуризація», визначити їх сутність, принципи та основні підходи до проведення соціально орієнтованої реструктуризації (табл. 1).

Порівняльний аналіз понять «соціальна реструктуризація», «соціально-відповідальна реструктуризація» та «соціально орієнтована реструктуризація»

Характеристики	Соціальна реструктуризація	Соціально-відповідальна реструктуризація	Соціально орієнтована реструктуризація
Мета	Поліпшення якості внутрішніх соціальних послуг	Задоволення інтересів зовнішніх стейкхолдерів	Врахування інтересів внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів
Об'єкт	Персонал, трудові ресурси	Суспільство, акціонери, інвестори	Промислове підприємство
Основні напрямки	Удосконалення кадрової структури	Формування образу соціально відповідального підприємства	Збереження і підвищення конкурентоспроможності та ефективності виробництва
Інструменти	Формування стратегії мотивації персоналу, концепція внутрішнього маркетингу	Розробка соціальної програми, соціальна звітність	Аудит (внутрішній, зовнішній, аутстафінг, соціальна звітність), соціально-етичний маркетинг, економічний аналіз, кількісний метод оцінки якості
Шукані вигоди	Висока вмотивованість працівників, підвищення рівня кваліфікації персоналу	Репутація соціально відповідального підприємства	Поліпшення соціально-економічного стану підприємства; контроль за випуском якісної, екологічно чистої продукції; висока вмотивованість персоналу; підвищення рівня кваліфікації персоналу; підвищення зайнятості населення регіону і країни; репутація соціально відповідального підприємства

Таким чином, соціально орієнтована реструктуризація спрямована на задоволення інтересів зовнішніх і внутрішніх стейкхолдерів, основними інструментами якої виступають економічний аналіз, соціальний аудит і метод кількісної оцінки якості. Тому, при проведенні соціально орієнтованої реструктуризації, спрямованої на підвищення соціальної та економічної ефективності діяльності, підприємство має враховувати характерні особливості, які значною мірою залежать від специфіки галузі промисловості і позиції, яку⁷ вона займає на ринку.

У другому розділі «**Передумови соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості**» проведений структурний аналіз стану, як харчової, так й консервної промисловості України, виділені основні області - лідери у виробництві консервованих продуктів, надано оцінку діяльності підприємств консервної промисловості Одеської області.

Аналіз стану переробної промисловості України показав, що найбільшу питому вагу в структурі промисловості України на 2012 рік займає металургія (28,7%), машинобудування - 16,2%, а частка харчової промисловості становить 26,3%. Основними областями - лідерами з виробництва консервованих плодів і овочів є: Миколаївська

область (48,3%), частка Вінницької області становить 11,2%, Одеська область - 10,6%, Черкаська область займає 6,2%, Київська область - 4,6% і Херсонська область - 5,1 %.

На даний час виробничий профіль харчової промисловості Одеської області визначають такі галузі: масложирова - 52,6%, частка борошномельно-круп'яної галузі становить - 15,3%, гоїодоовочеконсервна промисловість займає 13,1% від загального обсягу харчової продукції, 13,2% складає виробництво хліба та хлібобулочних виробів. Частка виробництва продукції харчової промисловості в Одеській області становить 31,4%, що свідчить про її ключове значення для Південного регіону. Як показало дослідження, значною складовою діяльності підприємств харчової промисловості є забезпечення соціальної ефективності (з точки зору підприємства) в контексті проведення соціально орієнтованої реструктуризації. Основою забезпечення соціальної ефективності діяльності підприємства є аналіз структури та складу затрат на утримання персоналу. Різність поглядів та методик на складові та визначення затрат на утримання персоналу потребують додаткових досліджень. Аналіз літературних джерел показав, що існують певні відмінності між поняттями затрати та витрати: затрати беруть участь у формуванні собівартості продукції (робіт, послуг), витрати - показують фактично здійснені протягом звітного періоду витрати підприємства. Враховуючи вищесказане, в системі обліку ефективності діяльності персоналу доцільно використовувати термін «затрати».

Як правило, до затрат на утримання персоналу включають тільки затрати на оплату праці та нарахування на фонд оплати праці. Проведене дослідження затрат за економічними елементами консервних підприємств Одеської області показало, що найбільшу питому вагу в структурі займають матеріальні затрати, значну частку представляє амортизація та інші операційні затрати, а затрати на оплату праці в середньому не перевищують 7%, відрахування на соціальні заходи складають менше 3%. На нашу думку, до затрат на утримання персоналу доцільно включати не тільки фонд оплати праці, нарахування на фонд оплати праці, а також затрати на підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, навчання персоналу, а також затрати на корпоративне соціальне життя.

Такий підхід до формування затрат на утримання персоналу потребує іншого підходу до оцінки результативності діяльності персоналу, що дозволить підвищити ефективність його використання за рахунок дієвості мотивації і суттєво вплине на ефективність діяльності всього промислового підприємства.

Забезпечення необхідного рівня результативності діяльності персоналу, в сучасних економічних умовах, має носитиме комплексний характер та полягає, як у розрахунку результативності на підставі оцінки ефективності використання

персоналу, так і оцінки результативності кожного окремого працівника з застосуванням кваліметричної моделі. При такому підході виникає необхідність паралельного оцінювання показників результативності поряд з показниками ефективності, які в процесі аналізу діяльності персоналу відіграють різну, але взаємопов'язану роль.

В наукових публікаціях працю персоналу розглядають як індивідуальний капітал кожного робітника, який він вкладає для того, щоб забезпечити просте та розширене відтворення своїх інтелектуальних та фізичних властивостей. Тому, треба змінити підхід до оцінки результативності діяльності персоналу шляхом введення показника умовної капіталоємності на утримання персоналу. Згідно з цим нами запропонована формула для розрахунку умовної капіталоємності на утримання персоналу:

де $K_{уп}$ - умовна капіталоємність на утримання персоналу; $Z_{сп}$ - затрати на утримання персоналу; $Ч_{ср}$ - середня чисельність персоналу підприємства.

$$K_{уп} \approx \frac{Z_{сп}}{Ч_{ср}}, \quad [1]$$

Проведені дослідження затрат на утримання персоналу дозволило запропонувати та розраховувати показник рентабельності персоналу ($P_{пер}$), як відношення обсягу реалізованої

$$P_{пер} = \frac{РП}{Z_{сп}}. \quad [2]$$

продукції (РП) у вартісному виразі до затрат на утримання персоналу:

Показник результативності персоналу, на нашу думку, має розраховуватися як відношення чистого прибутку до середньої чисельності працівників. Дослідження результативності персоналу свідчить про нестабільні та низькі значення цього показника на всіх досліджуваних підприємствах, що сталося в результаті зневаги до соціальних аспектів діяльності, зокрема, затрат на утримання персоналу.

Проведений аналіз результативності персоналу підтвердив необхідність подальшого її дослідження через призму сукупності показників: рентабельності продажу, рентабельності персоналу й умовної капіталоємності персоналу, а також детального аналізу результативності на основі удосконалення трьохфакторної моделі та розрахунку впливу окремих чинників, а саме:

де $P_{з_{пер}}$ - результативність персоналу; $P^д$ - рентабельність продажів.

$$P_{з_{пер}} = P_{прод} \cdot P_{пер} \cdot K \quad [3]$$

Такий підхід до оцінки результативності персоналу дозволив виділити наступні етапи аналізу: загальна оцінка результативності персоналу; аналіз зміни коефіцієнтів, що беруть участь у трансформації результативності персоналу; факторний аналіз зміни кожного з показників: рентабельності продажів, рентабельності персоналу,

умовної капіталосмпості на утримання персоналу; аналіз часткових показників руху, діяльності та використання персоналу в цілому і його окремих категорій.

Дослідження сучасних підходів до оцінки результативності діяльності персоналу показало, що існуючих якісних та кількісних методів не достатньо для об'єктивної, всебічної та повної його оцінки, що вимагає сформувавши підхід до оцінки результативності персоналу на основі кількісної оцінки його якісних характеристик.

У третьому розділі **«Методичні основи соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості»** вперше розроблено організаційно-економічні засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості, засновані на введенні критеріїв оцінювання діяльності колективу підприємства в цілому й окремих працівників та інструментів реалізації синергетичного ефекту за допомогою створення кластерної моделі функціонування.

Організаційно-економічні засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації (рис. 1) являють собою сукупність організаційних основ та економічного інструментарію управління діяльністю підприємства з метою збереження та підвищення ефективності діяльності підприємств харчової промисловості (зокрема, консервної промисловості). Результатом соціально орієнтованої реструктуризації є формування соціальних аспектів, що діють на трьох рівнях: персонал, підприємство, кластерне формування, а основу їх забезпечення складає саме створення кластерного формування.

На нашу думку, кластер плодоовочевоконсервної промисловості Одеської області являє собою кластер повного циклу, тобто від процесу виробництва сировини до реалізації готової продукції (рис. 2).

Провідним підприємством кластерного формування є ЗАТ ВО «Одеський консервний завод», основні виробничі потужності представлені підприємствами плодоовочевоконсервної промисловості Одеської області, постачальниками сировини для підприємства є місцеві сільськогосподарські виробники, розташовані в Одеській області. Одним з основних принципів при формуванні кластеру має стати принцип транспарентності, під яким ми маємо на увазі комплекс фінансової, технологічної, інформаційної та соціальної прозорості кластерного формування, який передбачає відкритість технології процесу в системі «виробництво сільськогосподарської сировини - реалізація готової продукції» та є основою для ефективної взаємодії з зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами з метою забезпечення і підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства, а також власне кластерного формування. Соціальні аспекти, які забезпечують проведення соціально орієнтованої реструктуризації, тісно пов'язані з оцінкою ефективності діяльності персоналу промислового підприємства. На рівні підприємства соціальний механізм реалізується за допомогою оцінки результативності діяльності персоналу, надання йому соціального захисту, реалізації соціальних програм, формування іміджу підприємства як соціально відповідального.

До основних соціальних аспектів діяльності персоналу промислового підприємства відносяться: поліпшення робочого місця, можливість кар'єрного росту, участь у прийнятті рішень, можливість навчання та корпоративне соціальне життя.



Рис. 1 - Організаційно-економічні засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств



Рис. 2 - Модель плодовоовочевоконсервного кластера в Одеській області в системі «виробництво сільськогосподарської сировини - реалізація готової продукції»

Дослідження ефективності діяльності персоналу підприємства слід почати з оцінки рівня його мотивації до праці. Результатом аналізу існуючих підходів до оцінки результативності діяльності персоналу є розроблений методичний підхід до СПЕМ-оцінки персоналу на основі застосування кваліметричної моделі, яка спрямована на комплексну оцінку діяльності персоналу підприємства та враховує механізм розрахунку його матеріального заохочення (табл. 2).

Таблиця 2

Фактори комплексної оцінки праці персоналу промислового підприємства та їх вагомість

Напрямок оцінки	Фактори робіт	Вагомість (питома вага) факторів	
& \$ я о * 2. а- е С0	1. Рівень технічної творчості	0,30	
	2. Рівень новизни	0,25	
	3. Рівень взаємодії	0,20	
	4. Рівень самостійності виконання	0,15	
	5. Рівень спеціалізації	0,10	
	Разом	1,00	
	1. Рівень новизни	0,40	
	2. Рівень самостійності виконання	0,30	
	3. Рівень технологічності	0,20	
	4. Рівень взаємодії	0,10	
	Разом	1,00	
	1. Рівень керівництва	0,35	
	2. Рівень відповідальності	0,25	
	3. Кількість підлеглих	0,20	
	4. Сфера застосування	0,20	
Разом	1,00		
К X о, о ЕЕo <8 а РС0 ³	1. Рівень відповідальності	0,40	
	2. Кількість підлеглих	0,30	
	3. Рівень спеціалізації	0,15	
	4. Сфера діяльності	0,15	
	Разом	1,00	
	1. Рівень значущості	0,35	
	2. Сфера діяльності	0,25	
	3. Професіоналізм	0,25	
	4. Дисциплінованість	0,15	
	Разом	1,00	
	В V 0* Ш >> Й	1. Рівень значущості	0,25
		2. Креативність	0,25
		3. Рівень вимогливості до роботи	0,2
		4. Професіоналізм	0,15
		5. Дисциплінованість	0,15
Разом		1,00	
1. Продуктивність праці		0,35	
2. Рівень рентабельності продажів		0,25	
3. Рівень рентабельності персоналу		0,20	
4. Умовна капіталоемність на утримання персоналу		<u>0,20</u>	
Разом		1,00	

Ми пропонуємо ввести поняття кваліметричний інструментарій оцінки персоналу, під яким розуміється набір методик для кількісної оцінки якості управлінського та виробничого персоналу, на основі використання методів експертних оцінок, економічного та статистичного аналізу.

До кваліметричного інструментарію доцільно включити методики комплексної оцінки праці персоналу промислового підприємства, які будуть проводитися по факторно-критеріальній моделі оцінки за такими напрямками:

- комплексна оцінка праці управлінського персоналу: оцінка рівня складності, масштабності, корисності й ефективності праці;
- комплексна оцінка праці виробничого персоналу: оцінка рівня складності, масштабності, корисності й ефективності праці;
- розподіл преміального фонду підприємства в залежності від отриманої кожним працівником оцінки праці;
- аналіз результативності персоналу та її факторний аналіз.

Ефективна реалізація організаційних основ, економічного інструментарію та соціальних аспектів управління, як діяльністю підприємства, так і проведенням соціально орієнтованої реструктуризації, неможлива без їх якісного контролю, що забезпечується завдяки застосуванню соціального аудиту. На нашу думку, соціальний аудит (зовнішній і внутрішній), як інструмент проведення соціально орієнтованої реструктуризації, спрямований на планування й аналіз соціально-економічних відносин між усіма учасниками господарської діяльності кластерної структури (її внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів), а також споживачів продукції, з метою забезпечення ефективної і конкурентоспроможної діяльності вітчизняних товаровиробників, а також економічної і продовольчої безпеки країни.

Модель соціального аудиту підприємств харчової промисловості включає комплекс заходів, який охоплює весь спектр соціальних проблем, як у сукупності, так і окремі складові соціальної діяльності підприємства, з урахуванням специфіки виробництва. Основним завданням соціального аудиту є комплексний аналіз стану соціальної сфери дослідженого підприємства з метою її удосконалення. Предметом соціального аудиту є достовірна інформація, отримана від усіх учасників процесу дослідження за допомогою нормативно-правових документів, а також результати дослідження, опитування, статистичні дані, а також фінансова звітність підприємства. Учасниками соціального аудиту виступають: власник і керівництво підприємства, аудитор (аудиторська група), що спеціалізується на соціальному аудиті, та зацікавлені сторони (стейкхолдери), керівництво кластерного формування підприємств, профспілки підприємства. Як показало дослідження, доцільно виділити три напрямки проведення соціального аудиту: соціальний аудит кластерного формування, соціальний аудит промислового підприємства, що включає соціальний аудит персоналу, та аудит охорони праці.

Результати проведення соціального аудиту доцільно відображати в соціальних (нефінансових) звітах діяльності підприємства, що потребує їх законодавчого закріплення. Поки така звітність носить добровільний характер, проте, щороку все більша кількість організацій України надають соціальні звіти про результати своєї діяльності.

ВИСНОВКИ

В дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та вирішення важливого наукового завдання, що полягає у розробці теоретичних положень і практичних рекомендацій, спрямованих на формування організаційно-економічних засад проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості, які можуть

бути застосовані на підприємствах інших галузей промисловості. В результаті дослідження запропоновано такі наукові та практичні результати:

1. Проведене автором дослідження дало змогу визначити сутність категорій «соціальна реструктуризація», «соціально-відповідальна реструктуризація» і «соціально орієнтована реструктуризація», а також обґрунтувати необхідність проведення соціально орієнтованої реструктуризації. У ході дослідження автором встановлено, що соціально орієнтована реструктуризація спрямована на збереження конкурентоспроможності підприємства, підвищення його соціальної та економічної ефективності діяльності, шляхом надання соціального захисту персоналу, задоволення потреб споживачів та суспільства в цілому. Основними видами соціально орієнтованої реструктуризації є соціальна реструктуризація та соціально-відповідальна реструктуризація.

2. В результаті дисертаційного дослідження автором доведено, що соціально орієнтована реструктуризація є одним з основних процесів, які спрямовані на збереження та підвищення ефективності і конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості. Систематизація зарубіжного досвіду проведення соціально орієнтованої реструктуризації дозволила виділити напрямки її орієнтації та інструменти реалізації. Ефективна реалізація соціально орієнтованої реструктуризації можлива завдяки використанню таких інструментів: соціального аудиту, соціально-етичного маркетингу, економічного аналізу та кількісного методу оцінки якості.

3. Автором, на основі кваліметричної моделі, розроблено СПЕМ-оцінку результативності діяльності управлінського та виробничого персоналу промислового підприємства, основною метою якої є оцінка результативності персоналу за чотирима критеріями: складність, корисність, масштабність і ефективність праці, де значне місце займає оцінка результативності персоналу.

4. Для проведення якісного аналізу результативності персоналу підприємства, автором розроблено трьохфакторну модель розрахунку результативності персоналу, яка здатна найбільш повно визначити ефективність діяльності персоналу та оцінити ступінь, впливу кожного фактора: рентабельності продажів, рентабельності персоналу та умовної капіталоемності на утримання персоналу. У ході проведення кореляційного аналізу був встановлений тісний взаємозв'язок між економічними та соціальними аспектами діяльності, а саме продуктивністю праці та капіталоемністю на утримання персоналу.

5. Проведене дослідження дозволило автору розробити модель кластерного формування підприємств консервної промисловості Одеської області, що базується на принципі транспарентності, який передбачає відкритість технології процесу в системі «виробництво сільськогосподарської сировини - реалізація готової продукції», що є основою для ефективної взаємодії з зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами з метою збереження та підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства, а також кластерного формування.

6. У дисертації запропоновано організаційно-економічні засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості, які передбачають введення критеріїв оцінювання діяльності колективу підприємства в цілому й окремих працівників та інструменти реалізації синергетичного ефекту за допомогою створення кластерної моделі функціонування. Організаційно-економічні засади базуються на: а) формуванні кластерного об'єднання; б) створенні нових організаційних служб підприємства, нових видів продукції; в) реалізації методичного підходу до оцінки результативності персоналу (СПЕМ-оцінка); г) економічної оцінки діяльності підприємства та кластерного формування; д) розробці методичних рекомендацій щодо розрахунку результативності персоналу підприємства. Результатом формування організаційно-економічних засад ефективного функціонування підприємств харчової промисловості є й соціальні аспекти, які забезпечуються за рахунок формування структури «персонал - підприємство - кластерне формування». Одним із напрямів забезпечення соціальних аспектів є розширення затрат на утримання персоналу, його соціальний захист, що впливає на ефективність діяльності персоналу та формує соціальну відповідальність, як підприємства, так і кластерного формування.

7. Дослідження автора довели, що функцію контролю, при проведенні соціально орієнтованої реструктуризації, виконує соціальний аудит як інструмент проведення соціально орієнтованої реструктуризації, заснований на функціях: планування, аналізу і контролю соціально-економічних відносин між усіма учасниками господарської діяльності кластерного формування (її внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів), а також споживачів продукції, з метою забезпечення ефективної і конкурентоспроможної діяльності вітчизняних товаровиробників, а також економічної і продовольчої безпеки країни. Автором обгрунтована необхідність проведення соціального аудиту та запропоновано показники, що характеризують соціальні аспекти діяльності, які доцільно представляти у формі соціального звіту про діяльність підприємства, який має включати такі групи показників: розвиток персоналу, підготовка кадрів, охорона праці, зайнятість, дотримання норм законодавства.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Степанова А.В. Аспекти соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості / А.В. Степанова: [монографія] / [О.І. Павлов, М.А. Хвесик, В.В. Юрчишин та ін.] // Сталий розвиток та безпека агропродовольчої сфери України в умовах глобалізаційних викликів. - Одеса, ОНАХТ. - 2012. - С. 574-585. *Особистий внесок здобувана: проаналізовано окремі аспекти соціальної реструктуризації, соціально орієнтованої реструктуризації, соціально-відповідальної реструктуризації, обгрунтовано засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації.*

2. Степанова Г.В. Соціальний аудит в механізмі управління соціально орієнтованою реструктуризацією підприємств (п. 5.3) і Г.В. Степанова. Методичний підхід до оцінювання ефективності використання персоналу підприємств консервної промисловості (п. 3.2). / Г.В. Степанова // Управління фінансово-економічною безпекою підприємств харчової промисловості України: аналіз і синтез методів [монографія] / [В.В. Немченко, Н.М. Купріна, Т.М. Ступницька, Г.О. Ткачук та ін.]; за заг. ред. доктора екон.наук., проф. В.В. Немченка; ОНАХТ. - Одеса: Фенікс, 2013. - С. 238-247; С. 148-157. *Особистий внесок здобувана: запропоновано етапи проведення соціального аудиту на підприємствах харчової промисловості проведено аналіз підходів щодо оцінки діяльності персоналу; запропонована*

модель оцінки персоналу підприємства (СПЕМ-оцінка).

Статті у наукових фахових виданнях:

3. Патитина А.В. Особенности применения социального аудита на промышленных предприятиях Украины / А.В. Патитина // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук, праць. - Дніпропетровськ, 2009. - Вип. 251, Т. 3. - С. 612-616.

4. Патитина А.В. Особенности нормативного регулирования составления нефинансовой отчетности в зарубежных странах / А.В. Патитина // Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук, праць. - Дніпропетровськ, 2009. - Вип. 252, Т.3.-С. 594-598.

5. Степанова А.В. Сущность понятия «реструктуризация» предприятий: анализ и направление исследований / А.В. Степанова // Аграрний вісник Причорномор'я: Економічні науки: зб. наук, праць. - Одеса, 2011. - Вип. 60. - С. 148-151.

6. Степанова А.В. Реструктуризация промышленных предприятий: актуальные аспекты: проведения / АН. Степанова, Н.М. Куприна// Економіка харчової промисловості. - № 4 (12). - 2011. - С. 20-22. *Особистий внесок здобувана: розглянуто соціальні аспекти діяльності підприємств: запропоновано та обґрунтовано проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості.*

7. Степанова А.В. Социальные аспекты проведения реструктуризации промышленных предприятий / А.В. Степанова // Экономика Крыма. - № 3 (36). - 2011.-С. 260-263.

8. Степанова А.В. Направление обеспечения экономической безопасности предприятий плодоовощеконсервной промышленности / А.В. Степанова, Н.М. Куприна // Економіка харчової промисловості. - № 2 (14). - 2012. - С. 23-29. *Особистий внесок здобувана: проведено аналіз стану діяльності плодоовочевоконсервної промисловості Одеської області в аспекті проведення її реструктуризації.*

9. Степанова А.В. Отдельные аспекты методики анализа деятельности промышленных предприятий в современных условиях / А.В. Степанова // Вісник ХНУ, секція «Економічні науки»: зб. наук, праць. - Хмельницький, 2012. - № 4, Т. 1. - С. 58-64.

10. Степанова А.В. Оценка деятельности персонала промышленного предприятия: актуальный аспект / А.В. Степанова // Вісник ХНУ, секція «Економічні науки»: зб. наук, праць. - Хмельницький, 2012. - № 5, Т. 2. - С. 66-70.

11. Степанова А.В. Основы методического подхода к оценке эффективности деятельности персонала / А.В. Степанова // Економіка харчової промисловості. - № 3 (15). - 2012. - С. 37-39.

12. Степанова А.В. Аудит как инструмент планирования и контроля социально ориентированной реструктуризации промышленных предприятий / А.В. Степанова // Інноваційна економіка. - №7 (33). - 2012. - С. 299-301.

13. Степанова А.В. Методический подход к оценке персонала предприятия при проведении его социально ориентированной реструктуризации / А.В. Степанова // Социально-экономические явления и процессы. - №1(15).- Тамбов, 2013. - С. 168-172. ¹

Матеріали і тези конференцій:

14. Степанова А.В. К вопросу о развитии пищевой промышленности Украины // Шляхи та інструменти модернізаційного прориву економіки України: матеріали науково-практичної конференції, 21-22 жовтня 2010 р. - Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2010. - С. 129-131.

15. Степанова А.В. Реструктуризация предприятия: сущность та необхідність проведення / А.В. Степанова // Nastolení moderní vddy - 2011: materially VII mezinárodní vřdecko-praktická konference. Díl 3. Ekonomická vddy. 27 září - 05 října 2011 roku- Česká republika. Praha: Publishinghouse «Education and Science». - С. 45-47.

16. Степанова А.В. Реструктуризация предприятия: основные характеристики и направления проведения / А.В. Степанова // Механізми реалізації стратегії розвитку національної економіки: матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет- конференції, 20-21 жовтня 2011 р. - Тернопіль, 2011.-С. 316-318.

17. Степанова А.В. Состояние и направление развития предприятий плодоовощеконсервной промышленности Украины / А.В. Степанова, Н.М. Куприна // Економіко-правові стимули збереження, відтворення та раціонального використання ресурсного потенціалу підприємств та територій: матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-Конференції, 26-27 квітня 2012 р. - Івано-Франківськ, 2012. - С. 58-61. *Особистий внесок здобувана: проаналізовано стан харчової промисловості, в т.ч. консервної та виділено основні проблеми галузі*

18. Степанова А.В. Актуальные аспекты оценки эффективности деятельности персонала / А.В. Степанова // Aktualne problemy nowoczesnych nauk - 2012: materialy UBI mi?dzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji. Volume 9. Ekonomiczne nauki. 07-15 czerwca 2012 roku - Polska. Przemysl: «Nauka i studia». - С.95-97.

19. Степанова А.В. Усовершенствование подхода к оценке деятельности персонала промышленного предприятия / А.В. Степанова // Найновітні постиження на європейській наука - 2012: матеріали за VIII міжнародна научна практична конференція. Том 3. Економіки. 17-25 юні 2012 г. - Б'юлгарія, Софія: «Б'юл ГРАД-БГ» ООД.-С. 100-101.

20. Степанова А.В. Особенности формирования организационно-экономического механизма социально ориентированной реструктуризации предприятий пищевой промышленности / А.В. Степанова // Стратегія економічного розвитку харчової промисловості та забезпечення продовольчої безпеки країни: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 29-31 жовтня 2012 р. - Одеса, 2012. — С.112-114.

Статті в інших виданнях:

21. Патитина А.В. К вопросу об использовании социального аудита на предприятиях пищевой промышленности Украины / А.В. Патитина // Збірник наукових праць молодих вчених, аспірантів та студентів. - Одеса: «Євротойз», 2009. - С. 179-180.

АНОТАЦІЯ

Степанова Г.В. Організаційно-економічні засади соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості. - На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 - Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). — * Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, Одеса, 2014.

— . , /
 \ / O I Y
Г О І А Х Т І

Одержані результати дисертаційного дослідження спрямовані на вирішення завдання - розробку теоретичних і методичних положень та практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічних засад соціально орієнтованої реструктуризації промислових підприємств. Об'єктом дослідження є процес здійснення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості. Предметом дослідження є теоретичні та методичні підходи до проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості України.

Вперше запропоновано організаційно-економічні засади проведення соціально орієнтованої реструктуризації підприємств харчової промисловості, які передбачають введення критеріїв оцінювання діяльності колективу підприємства в цілому і окремих працівників та інструменти реалізації синергетичного ефекту за допомогою створення

кластерної моделі функціонування. Організаційні основи базуються на формуванні кластерного об'єднання, створенні нових організаційних служб підприємства, нових видів продукції. Економічний інструментарій полягає в реалізації кваліметричного інструментарію СПЕМ-оцінки персоналу, методичних рекомендацій щодо розрахунку результативності персоналу а також оцінки соціально-економічної ефективності діяльності підприємства та кластерного формування.

Ключові слова: реструктуризація, соціально орієнтована реструктуризація, підприємство харчової промисловості, кластерне формування, результативність персоналу, кваліметричний інструментарій, соціальний аудит.

АННОТАЦИЯ

Степанова А.В. Организационно-экономические основы социально ориентированной реструктуризации предприятий пищевой промышленности. - на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 - Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). - Институт проблем рынка и экономикоэкологических исследований НАН Украины, Одесса, 2014.

Полученные результаты диссертационного исследования направлены на решение задачи - разработку теоретических и методических положений, и практических рекомендаций, касающихся формирования организационно-экономических принципов социально ориентированной реструктуризации промышленных предприятий.

Объектом исследования является процесс осуществления социально ориентированной реструктуризации предприятий пищевой промышленности. Предметом исследования являются теоретические и методические подходы к проведению социально ориентированной реструктуризации предприятий пищевой промышленности Украины.

Основой успешной реструктуризации отечественных промышленных предприятий является правильно выбранное стратегическое направление преобразований. В результате проведенного исследования доказано, что социально ориентированная реструктуризация является одним из процессов, направленных на сохранение и повышение эффективности и конкурентоспособности предприятий пищевой промышленности.

Впервые предложены и обоснованы организационно-экономические основы проведения социально ориентированной реструктуризации предприятий пищевой промышленности, которые предусматривают введение критериев оценки деятельности коллектива предприятия в целом и отдельных его работников, а также разработку инструментов реализации синергетического эффекта посредством создания кластерной модели функционирования.

В ходе исследования и разработки методических подходов и практических рекомендаций по формированию организационно-экономических основ проведения социально ориентированной реструктуризации предприятий пищевой промышленности усовершенствована кваліметрическая модель, как інструмент комплексной оценки результативности деятельности персонала предприятия, и методические подходы к расчету его материального поощрения, а также обоснована целесообразность ее применения при проведении социально ориентированной реструктуризации предприятий. На основе кваліметрической модели разработана СПЭМ-оценка результативности деятельности управленческого и производственного персонала промышленного предприятия, основной целью которой является оценка результативности персонала по четырем критериям: сложность, полезность, масштабность и эффективность труда.

Проведенное исследование позволило усовершенствовать: научное видение

социально ориентированной реструктуризации как объективно действующего экономического процесса путем расширения объектов реструктуризации (на предприятие и кластерное формирование), приоритетных направлений (на сохранение и повышение конкурентоспособности и эффективности производства) и выделения основных видов социально ориентированно реструктуризации (социальная реструктуризация и социально ответственная реструктуризация); методический подход к расчету результативности персонала промышленного предприятия путем разработки трехфакторной модели оценки ее результативности и расчета влияния отдельных факторов. Предложенная трехфакторная модель оценки результативности персонала позволяет наиболее полно определить эффективность деятельности персонала и оценить влияние факторов: изменение рентабельности продаж, изменение условной капиталоемкости на содержание персонала и уровня его рентабельности на результативность всего персонала предприятия.

Для реализации контроля за проведением социально ориентированной реструктуризации предложена система принципов организации социального аудита, которые предусматривают выделение аудита кластерного формирования; аудита предприятия (в т.ч. аудита персонала, аудита охраны труда).

Получила дальнейшее развитие систематизация подходов, принципов и основных инструментов реализации социально ориентированной реструктуризации предприятий пищевой промышленности, путем установления направлений ориентации (внешние и внутренние) и расширения, а также перераспределения инструментов с позиции контроля соблюдения всех видов безопасности деятельности; система принципов взаимодействия субъектов кластерного формирования, за счет введения принципа транспарентности, который предполагает финансовую, технологическую, информационную и социальную открытость деятельности предприятия в системе «производство сельскохозяйственного сырья - реализация готовой продукции».

Ключевые слова: реструктуризация, социально ориентированная реструктуризация, предприятие пищевой промышленности, кластерное формирование, результативность персонала, квалиметрический инструментарий, социальный аудит.

SUMMITRY

Stepanova G.V. Organizational and economic principles of the socially oriented restructuring for the food industry. - The manuscript

The thesis for the degree of Candidate of Economic Sciences, specialty 08.00.04 - Economics and Management (by economic activity). - Institute of market problems and economical-ecological researches of NAS of Ukraine, Odessa, 2014.

The obtained results of the research were aimed at solving the problem - development of theoretical and methodological statements and practical recommendations for the formation of organizational and economic principles of a socially oriented industrial restructuring. The object of the research is the process of implementation of the socially oriented restructuring of the food industry. The subject of research are theoretical and methodological approaches to socially oriented restructuring of the food industry of Ukraine.

Organizational and economic principles of the socio-oriented restructuring of the food industry were introduced at the first time, which include the introduction of criteria for evaluation of the staff of the enterprise in general as well as individual employees and instruments of imlementation of the synergistic effect by creating a cluster model of functioning. Organizational foundations are based on the formation of cluster association, creation of new organizational departments, new product types. Economic instruments consists in realization of qualimetric tools of SPEM-personnel evaluation, guidance on the calculation of staff performance as well as evaluation of socio-economic efficiency of the enterprise and cluster formation.

Keywords: restructuring, socially oriented restructuring, food enterprise, cluster

formation, the impact of personnel, qualimetric tools, social audit.