

УДК 005.95

УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ЯКІСНОГО РІВНЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Бурда Н.В., Луганський національний аграрний університет

Бурда Н.В. Удосконалення оцінки якісного рівня персоналу підприємств

Проаналізовано рівень якісного забезпечення персоналом сільськогосподарських підприємств Луганської області за методикою оцінки якісної складової персоналу, що враховує групи показників (за освітою, досвідом, підвищенням кваліфікації, діловими якостями, характеристикою ефективності праці, досягнутим результатом). Проведено економічний аналіз факторів використання персоналу на підприємствах Луганської області. Розкрито роль впливу якісного рівня персоналу на фінансово-економічні результати їх діяльності.

Ключові слова: персонал; сільськогосподарські підприємства; якісна характеристика; оцінка.

Бурда Н.В. Совершенствование оценки качественного уровня персонала предприятий

Проанализирован уровень качественного обеспечения персоналом сельскохозяйственных предприятий Луганской области по методике оценки качественной составляющей персонала, что учитывает группы показателей (по образованию, опыту, повышению квалификации, деловых качествах, характеристике эффективности труда, полученным результатам). Проведен экономический анализ факторов использования персонала на предприятиях Луганской области. Раскрыта роль влияния качественного уровня персонала на финансово-экономические результаты деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: персонал; сельскохозяйственные предприятия; качественная характеристика; оценка.

Burda N. Improvement of the estimation of the quality level of the personnel of the enterprises

The level of quality staffing of agricultural enterprises of Lugansk region by the method of personnel qualitative evaluation, taking into account the group of parameters (by education, experience, training, professional qualities, characteristics of labor efficiency, achieved results) has been analyzed. An economic analysis of factors of staff using in the business of Lugansk region has been conducted. The influence of the qualitative staff on the financial and economic performance of the agricultural enterprises has been reflected.

Key words: staff, agricultural enterprises, qualitative characteristics, assessment.

Постановка проблеми

Одним з найважливіших питань будь-якого оцінювання, у тому числі й оцінювання персоналу підприємства, є визначення якостей, характеристик і ознак, які підлягають оцінюванню. У цьому плані варта увага розробка системи посадових вимог до персоналу та професійних якостей і узгодження їх з вимогами, які висуває професія, спеціальність, конкретне робоче місце, посада.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Персонал є важливим ресурсом підприємства, ефективне використання можливостей якого потребує індивідуальних підходів залежно від конкретних виробничих завдань, умов праці, складу працівників.

Проблемам оцінки та ефективного використання персоналу сільськогосподарських підприємств присвячені роботи відомих учених: О. Ю. Амосова, В. Г. Андрійчука, В. І. Богачова, Д. П. Богині, О. Г. Булавки, Н. Л. Гавкалової, П. І. Гайдуцького, В. М. Гончарова, В. К. Гаркавого, І. А. Денисенка, О. В. Крушельницької, Е. М. Лібанової, П. М. Макаренка, С. І. Пирожкова, А. Л. Перковського, Л. Л. Радченка, В. П. Рябокона, П. Т. Саблука, В. С. Сташенка, В. Г. Ткаченко, К. І. Якуби.

Високо оцінюючи внесок науковців у розвиток теорії і практики формування та оцінки персоналу, зазначимо, що деякі аспекти цієї багатопланової проблеми залишаються недостатньо вивченими і потребують подальшого дослідження. Зокрема, у сучасній аграрній економіці при визначенні рівня розвитку персоналу і методики оцінки його ефективного використання існують розбіжності.

Таким чином, недостатня обґрунтованість певних теоретичних та методичних аспектів розвитку персоналу на сільськогосподарських підприємствах визначає актуальність дослідження

Формулювання мети статті

Мета статті – розкрити роль впливу якісного рівня персоналу на фінансово-економічні результати діяльності сільськогосподарських підприємств.

Основний матеріал дослідження

Для вдосконалення практики оцінювання персоналу досить ефективною є комплексна оцінка на основі системи балів. Такою оцінкою є кількісне вираження за допомогою балів характеристики працівників і виконуваної ними роботи [5, с. 170]:

$$K_{ОП} = 0,5 \times P_{ПК} \times D_{Я} \times C_{P} \times P_{\phi}, \tag{1}$$

де $K_{ОП}$ – комплексна оцінка працівника;

$P_{ПК}$ – професійно-кваліфікаційний рівень цього працівника;

$D_{Я}$ – ділові якості;

C_{P} – складність праці;

P_{ϕ} – конкретно досягнутий результат.

Результати можна використовувати для роботи з персоналом і при переміщенні кадрів. Така оцінка допоможе при підвищенні чи пониженні працівника на посаді, зміні виконуваної роботи залежно від можливостей і здібностей, виявлених після проведеного оцінювання. Дослідивши складові комплексної оцінки персоналу на сільськогосподарських підприємствах Луганської області, можна розробити економетричну модель.

Таблиця 1

Аналіз рівня комплексної оцінки якісної складової персоналу досліджуваних сільськогосподарських підприємств

Сільськогосподарські підприємства	Значення комплексної оцінки персоналу за роками							Відхилення 2011 р. до 2005 р., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
СТОВ „Вікторія Плюс”	0,01	0,02	0,05	0,04	0,07	0,22	0,25	2400
ТОВ „Мирне Плюс”	0,05	0,07	0,24	0,22	0,24	0,31	0,58	1060
КСП ім. Дзержинського	0,02	0,03	0,05	0,08	0,05	0,14	0,18	800
ПСП „Рамус”	0,01	0,02	0,09	0,07	0,19	0,09	0,10	900
ТОВ „Промінь”	0,10	0,26	0,51	0,32	0,60	0,52	0,74	640
ТОВ НВП „АгроЛугань”	0,01	0,02	0,04	0,09	0,06	0,14	0,22	2100

*Розраховано автором за матеріалами власних досліджень підприємств.

Найвищий показник комплексної оцінки якісної складової персоналу в 2001 р. у ТОВ „Промінь” і ТОВ „Мирне Плюс”, який

становить відповідно 0,74 і 0,58, що свідчить про кращі характеристики персоналу та більш якісне виконання ними роботи. Найнижчий показник – на ПСП „Рамус” та КСП ім. Дзержинського, який складає відповідно 0,10 і 0,18. Але за аналізований період на всіх підприємствах він зростає, що свідчить про покращення якісної складової персоналу на цих підприємствах.

Економіко-математичні методи дозволяють здійснити комплексний аналіз структури показників, які впливають на зміну потреби у спеціалістах. Не можна ставити знак рівності між сукупною оцінкою персоналу підприємства та арифметичною сумою індивідуальних показників, адже при виконанні конкретної роботи в різних умовах, за різних обставин працівники можуть реалізувати власні потенційні можливості різною мірою. До того ж працівник може впливати на потенціал інших, змінюючи їх, та змінюватися сам під впливом інших у процесі ефективної роботи. Це означає існування синергетичного ефекту, який призводить до того, що ціле може бути більшим, ніж сума окремих складових.

Для ефективнішого оцінювання персоналу підприємства, на нашу думку, потрібно враховувати синергетичний ефект від взаємодії працівників у межах формальних структурних підрозділів, що виникає при поєднанні окремих частин в єдине ціле через здійснення управління персоналом підприємства.

$$K_{син} = \frac{T_{np} K_{оп}}{\sum_{i=1}^j T_{np} K_i} \quad (2)$$

де $T_{np} K_{оп}$ – темп приросту величини комплексного показника якісної складової персоналу сільськогосподарських підприємств;

$T_{np} K_i$ – темп приросту i -ї складової комплексного показника;

j – кількість складових ($j = 4$)

При наявності синергетичного ефекту від збалансованості взаємодії складових комплексного показника персоналу сільськогосподарських підприємств нерівність $K_{син} > 1$.

Таблиця 2

Розрахунок рівня синергетичного ефекту від взаємодії компонентів персоналу на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах

Сільськогосподарські підприємства	Значення коефіцієнта синергізму за роками					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
СТОВ „Вікторія Плюс”	4,78	3,91	2,90	4,32	5,67	4,10
ТОВ „Мирне Плюс”	3,44	6,35	5,37	4,27	4,09	4,83
КСП ім. Дзержинського	4,51	5,09	4,09	3,53	5,31	4,06
ПСП „Рамус”	4,95	7,53	3,50	5,42	3,11	2,46
ТОВ „Промінь”	4,86	5,21	3,66	4,77	3,63	4,12
ТОВ НВП „АгроЛугань”	6,93	8,04	5,77	3,77	5,82	3,01

*Розраховано автором за матеріалами власних досліджень підприємств.

Провівши аналіз синергетичного ефекту на сільськогосподарських підприємствах, можна відзначити, що рівень синергії коливається протягом усього досліджуваного мною періоду, але незначно, і присутній на всіх підприємствах.

Динаміку комплексного показника персоналу на прикладі досліджуваних сільськогосподарських підприємств наведено на рис. 1.

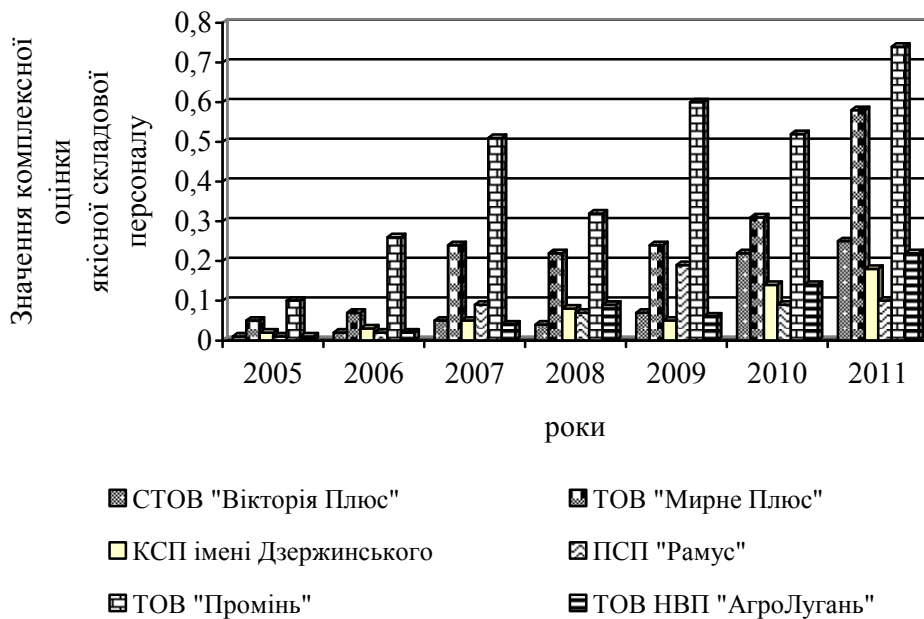


Рис. 1. Динаміка рівня комплексної оцінки якісної складової персоналу досліджуваних сільськогосподарських підприємств
*Розраховано автором за матеріалами власних досліджень.

З кожним роком зростає значення комплексної оцінки якісної складової персоналу. Найбільший цей показник у ТОВ „Промінь”. Проведемо дослідження залежності прибутку підприємств від якісних складових персоналу. Невідомі параметри економетричної моделі знаходимо із системи нормальних рівнянь:

$$\begin{aligned} 24,00000a_0 + a_1 \cdot 3,75690 &= 36561,20000, \\ 3,75690a_0 + a_1 \cdot 1,47962 &= 12448,88311 \end{aligned}$$

Використаємо метод Крамера:

$$\Delta = 21,39663$$

$$\Delta_{\ln a_0} = \begin{vmatrix} 36561,20000 & 3,75690 \\ 12448,88311 & 1,47962 \end{vmatrix} = 7327,54417$$

$$\Delta_{a_1} = \begin{vmatrix} 24,00000 & 36561,20000 \\ 3,75690 & 12448,88311 \end{vmatrix} = 161416,42236$$

Знаходимо:

$$a_0 = 342,4625584$$

$$a_1 = 7544,012$$

таким чином, економетрична модель має вигляд:

$$\hat{y}_i = 342,46 + 7544,012x_i$$

Розрахуємо теоретичне і прогнозоване значення результативного показника і будемо теоретичну лінію регресії. Для цього підставляємо відповідні значення x в отриману модель. Результат записуємо в таблицю.

Тісноту зв'язку між ознаками X та Y оцінюємо кореляційним відношенням:

$$r_{xy} = 0,91,$$

$$\text{де } \bar{y} = 1523,38333$$

$$x = 0,15654$$

$$R^2 = r_{xy}^2 = 0,82997$$

Оцінимо значущість кореляційного відношення за t -критерієм Стюдента. Маємо:

$$\sigma_{n_{xy}} = 0,03625,$$

$$t_{n_{xy}} = \frac{\eta_{xy}}{\sigma_{\eta_{xy}}} = \frac{0,91103}{0,03625} = 25,13094$$

Табличне значення критерію Стюдента для рівняння значущості 0,05 і степенів свободи $24 - 2 = 22$ становить 2,074. Оскільки спостерігаємо значення більш критичного, то з імовірністю $1 - 0,05 = 0,95$ можна стверджувати, що кореляційне відношення значуще.

$$\Sigma^2_u = 0,04545 \cdot 10394678,86163 = 472485,40280$$

$$\sigma_u = 687,37574$$

$$\sigma_{a_0} = 180,75774$$

$$\sigma_{a_1} = 727,99290$$

Тоді

$$t_{a_0} = \frac{|a_0|}{\sigma_{a_0}} = \frac{342,46256}{180,75774} = 1,89459,$$

$$t_{a_1} = \frac{|a_1|}{\sigma_{a_1}} = \frac{7544,01200}{727,99290} = 10,36275.$$

Параметри генеральної сукупності значущі.

Проведемо оцінку адекватності моделі за F -критерієм Фішера. Для цього обчислимо:

$$F_p = \frac{0,82997 \cdot 22}{0,17003} = 107,38669$$

Для об'єктивного аналізу показників соціально-економічного явища, яке досліджується необхідно перейти від абстрактно стандартної моделі до математичної моделі в натуральних одиницях виміру. Рівнин множинної регресії для прямолінійної залежності матиме наступний вигляд:

$$Y = a_0 + \beta_{1x_1} + \beta_{3x_3}$$

Моделі залежності виручки від реалізації від рівня комплексного показника якісної складової персоналу сільськогосподарських підприємств

Сільськогосподарські підприємства	Рівняння регресійної залежності
СТОВ „Вікторія Плюс”	$y = -819,8346 + 42639,77x_1$
ТОВ „Мирне Плюс”	$y = 4134,836 + 26129,22x_1$
КСП ім. Дзержинського	$y = 2562,143 + 68349,29x_1$
ПСП „Рамус”	$y = 4481,818 + 35277,72x_1$
ТОВ „Промінь”	$y = 3016,71 + 31986,03x_1$
ТОВ НВП „АгроЛугань”	$y = 3116,822 + 33097,69x_1$

*Розраховано автором за матеріалами власних досліджень підприємств.

Отримані результати дозволили виявити існування прямої залежності між рівнем якісних показників та виручкою від реалізації сільськогосподарської продукції. Так, для підприємства СТОВ „Вікторія Плюс” зростання комплексного показника на одиницю дозволить підвищити прибуток на 14,0 тис. грн., для ТОВ „Мирне Плюс” зростання цього показника відповідно дасть додатковий прибуток 8,6 тис. грн. Найбільший ефект спостерігається на ПСП „Рамус”, де підвищення комплексного показника якісних складових персоналу дасть додатково 16,0 тис. грн. виручки.

Практичне застосування зазначених регресійних моделей можливе лише за умови доведення їх адекватності. Регресійна модель впливу якісних показників персоналу на виручку від реалізації вважається адекватною, якщо багатоваріантний коефіцієнт регресії більший за 0,8, коефіцієнт детермінації вищий за 0,7, скоригований коефіцієнт Фішера більший за його табличне значення, а рівень помилки моделі менший 0,05.

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок про адекватність моделей і про значущість отриманих результатів залежності виручки від реалізації сільськогосподарської продукції від рівня наявного персоналу на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах. Побудовані модулі носять індивідуальний характер для кожного сільськогосподарського підприємства і можуть використовуватись у межах довірчих інтервалів. Також у процесі досліджень доведено, що на фінансово-господарські результати діяльності сільськогосподарських підприємств впливає як рівень якісної складової персоналу підприємства, так і ступінь збалансованості розвитку його складових. Рівень збалансованості розвитку складових персоналу був оцінений завдяки використанню визначеного комплексного коефіцієнта ($K_{оп}$). Побудовані моделі множинної регресії впливу рівня синергії (x_2) та комплексного показника якісної складової персоналу (x_1) на виручку від реалізації сільськогосподарської продукції (y) на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах наведені у табл. 4.

Одержані моделі свідчать про пряму залежність між виручкою підприємства та комплексним коефіцієнтом якісної складової персоналу. Дослідження показали, що зростання цього показника на 1 пункт може принести сільськогосподарським підприємствам від 25,4 тис. грн. до 63,4 тис. грн. виручки.

Не завжди спостерігається позитивний синергетичний ефект від підвищення якісної складової персоналу. Такий стан спостерігається у господарствах, де підвищення рівня кваліфікації не має системного характеру, оскільки не завжди працівники, які підвищили свій професійний рівень, покращують взаємодію у колективі. Таке явище спостерігається у СТОВ „Вікторія Плюс”, КСП ім. Дзержинського, ТОВ „Промінь”, ТОВ „Мирне Плюс” та ТОВ НВП „АгроЛугань”.

Таблиця 4

Параметри множинної регресійної моделі впливу рівня синергії та комплексного показника якісної складової персоналу на виручку від реалізації

Сільськогосподарські підприємства	Рівняння регресійної залежності
СТОВ „Вікторія Плюс”	$y = 1241,86 + 40056,57x_1 - 13,01x_2$
ТОВ „Мирне Плюс”	$y = 4479,61 + 25412,48x_1 - 18,226x_2$
КСП ім. Дзержинського	$y = 8980,63 + 63395,95x_1 - 1292,09x_2$
ПСП „Рамус”	$y = 4696,19 + 36832,11x_1 - 88,06x_2$
ТОВ „Промінь”	$y = 1536,21 + 42882,35x_1 - 775,46x_2$
ТОВ НВП „АгроЛугань”	$y = 2404,83 + 36274,48x_1 + 49,20x_2$

*Розраховано автором за матеріалами власних досліджень підприємств.

Про вплив якісної складової на ефективність виробництва свідчить той факт, що за однакових умов кращих результатів досягають сільськогосподарські підприємства, в яких вище забезпеченість механізаторами I і 2-го класів, фахівцями з вищою освітою. Основною проблемою для сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах є дефіцит кваліфікованих кадрів. Таким чином, рівень збалансованості розвитку складових персоналу був оцінений завдяки використанню визначеного інтегрального коефіцієнта ($L_{инт}$).

$$L_{инт} = K_{оп} \times П_{зп}, \quad (3)$$

де $K_{оп}$ – комплексний показник якісної складової персоналу сільськогосподарських підприємств;

$П_{зп}$ – коефіцієнт працевзабезпеченості.

Побудовані моделі множинної регресії впливу рівня синергії (x_1) та інтегрального коефіцієнта (x_2) на виручку від реалізації сільськогосподарської продукції на досліджуваних сільськогосподарських підприємствах наведені у табл. 5.

Таблиця 5

Параметри множинної регресійної моделі впливу рівня синергії та інтегрального коефіцієнта на виручку від реалізації

Сільськогосподарські підприємства	Рівняння регресійної залежності
СТОВ „Вікторія Плюс”	$y = 863,35 + 176,58x_1 + 2216,82x_2$
ТОВ „Мирне Плюс”	$y = 8046,34 - 416,26x_1 + 592,57x_2$
КСП ім. Дзержинського	$y = 7942,65 - 1019,47x_1 + 2918,18x_2$
ПСП „Рамус”	$y = 5855,16 - 269,49x_1 + 1935,54x_2$
ТОВ „Промінь”	$y = 4642,15 - 3874,17x_1 + 2661,51x_2$
ТОВ НВП „АгроЛугань”	$y = 3736,33 - 168,82x_1 + 2340,61x_2$

*Розраховано автором за матеріалами власних досліджень підприємств.

Дані розрахунків свідчать, що зростання інтегрального коефіцієнта, який відображає вплив кількісної і якісної складової персоналу, дає приріст виручки від 289 грн. до 1,3 тис. грн. Таким чином, можна зробити висновок, що зростання якісної складової дає більший ефект при незмінній кількості персоналу. Збільшення кількості також негативно впливає на синергетичний ефект, що спостерігалось у СТОВ „Вікторія Плюс”, КСП ім. Дзержинського, ТОВ „Промінь” і ТОВ НВП „АгроЛугань”.

Таким чином, як видно з наведених даних, проведені розрахунки підтвердили гіпотезу, що на фінансово-господарські результати діяльності сільськогосподарських підприємств істотно впливає не тільки рівень наявного персоналу, а й рівень збалансованості розвитку його складових, кількісним вираженням якого є інтегральний коефіцієнт. Що вище рівень збалансованості як кількісних, так і якісних складових персоналу сільськогосподарських підприємств, то швидше зростають фінансові результати їх діяльності.

Висновки та пропозиції

Таким чином, як видно з наведених даних, проведені розрахунки підтвердили гіпотезу, що на фінансово-господарські результати діяльності сільськогосподарських підприємств істотно впливає не тільки рівень наявного персоналу, а й рівень збалансованості розвитку його складових, кількісним вираженням якого є інтегральний коефіцієнт. Що вищий рівень збалансованості як кількісних, так і якісних складових персоналу сільськогосподарських підприємств, то швидше зростають фінансові результати їх діяльності. Саме тому розробка й упровадження ефективної стратегії розвитку персоналу та її сприяння зростанню збалансованості його складових дозволяє сільськогосподарським підприємствам зміцнити фінансово-економічне становище, що створює умови для їх сталого економічного розвитку і виконання своїх соціальних функцій. Аналіз персоналу в загальному випадку досягається при вирішенні двох завдань: оцінювання можливостей (потенціалу) персоналу та оцінювання результатів його діяльності.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Ткаченко В. Г. Кадровый потенциал аграрного сектора экономики – непременное условие конкурентоспособности структур АПК [Текст] / В. Г. Ткаченко // тез. докл. на международной научной конф. „Проблемы и перспективы повышения конкурентоспособности Российской экономики”. – Краснодар : Кубанский Государственный аграрный университет. – 2003. – № 7 – С. 350
2. Радько С. Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом [Текст] / Радько С. Г. – СПб. : филиал изд-ва „Просвещение”, 2007. – 318 с.
3. Рябоконт В. П. Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили на селі [Текст] / В. П. Рябоконт // Економіка АПК. – 2009. – № 1. – С. 6.
4. Бурда Н. В. Роль підвищення кваліфікації персоналу [Текст] // Інноваційна економіка. – 2012. – № 4. – С. 90–94.
5. Иванов В. Б. Потенціал підприємства : науково-методичний посібник / В. Б. Иванов, О. М. Кохась, С. М. Хмелевський. – К. : Кондор, 2009. – 300 с.

УДК 658.005

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА АНТИМОНОПОЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Валитов Р.С., аспирант кафедры финансов Донецкого государственного университета управления (Украина)

Валитов Р.С. Теория і практика антимонопольного менеджменту на підприємстві.

У статті розглянуто теоретико - методологічні підходи до формування антимонопольного менеджменту на підприємствах, які працюють в умовах монополізованих товарних ринків. На прикладі організації, що здійснює діяльність з передачі електричної енергії місцевими мережами, показана необґрунтованість введення окремої послуги з відключення та підключення споживачів, як наслідок відсутності антимонопольного менеджменту, що призвело до штрафних санкцій і збитків. Визначено основні напрямки розвитку антимонопольного менеджменту на підприємстві, пов'язані з дослідженням територіальних і товарних меж ринку, визначенням домінуючого становища суб'єктів господарювання на ньому; створення проектних груп, які координують ефективне управління та планування в умовах монополізованих ринків. Обґрунтовується поняття антимонопольного менеджменту.

Ключові слова: антимонопольний менеджмент, конкуренція, управління, ринок, підприємство, споживач, електроенергія, стратегічне планування, послуга.

Валитов Р.С. Теория и практика антимонопольного менеджмента на предприятии.

В статье рассмотрены теоретико – методологические подходы к формированию антимонопольного менеджмента на предприятиях, которые работают в условиях монополизированных товарных рынков. На примере организации, осуществляющей деятельность по передаче электрической энергии местными сетями, показана необоснованность введения отдельной услуги по отключению и подключению потребителей, как следствие отсутствия антимонопольного менеджмента, что привело к штрафным санкциям и убыткам. Определены основные направления развития антимонопольного менеджмента на предприятии, связанные с исследованием территориальных и товарных границ рынка, определением доминирующего положения субъектов хозяйствования на нем; создание проектных групп, координирующих эффективное управление и планирование в условиях монополизированных рынков. Обосновывается понятие антимонопольного менеджмента.

Ключевые слова: антимонопольный менеджмент, конкуренция, управление, рынок, предприятие, потребитель, электроэнергия, стратегическое планирование, услуга.

Valitov R. Theory and practice of antitrust management at the enterprise.

The article examines the theoretical and methodological approaches to the formation of antitrust management at the enterprises that operate in a monopolized commodity markets. The example of organization performing activities of electric power transmission through local networks shows the groundlessness of introducing a separate service disconnection and connection of consumers, as a result of the lack of antitrust management that led to penalties and damages. The main directions of development of antitrust management at the enterprise related to the study of territorial and commodity market boundaries are identified through the definition of the dominant position of economic entities on it, as well as the creating of project teams, coordinating effective management and planning in terms of monopolized markets. The concept of antitrust management is substantiated.

Keywords: antitrust management, competition, management, market, enterprise, consumer, energy, strategic planning, service.

Постановка проблеми. Вследствие влияния мирового финансово-экономического кризиса 2008 – 2009 годов в Украине произошло ухудшение состояния конкурентной среды. По состоянию на начало 2010 года доля товаров, работ, услуг, реализуемых на рынках, в которых структурные ограничения конкуренции отсутствовали, сократилось до 48,8%, в то время как доля рынков, структура которых исключает или существенно ограничивает конкуренцию выросла по сравнению с 2008 годом на треть. Наиболее монополизированными остаются отдельные отрасли топливно-энергетического комплекса, отрасль транспорта и связи, жилищно-коммунального хозяйства. При этом на региональных рынках монополизация является большей, чем на государственном.[1]

В этих условиях эффективность деятельности предприятия во многом определяется профессионально осуществляемым управлением. При этом организация менеджмента на предприятии должна строиться с учетом работы в условиях монополизированного рынка.

Анализ последних исследований и литературы. В современной мировой теории и практике проблемам менеджмента предприятий уделялось достаточно много внимания. В ряду наиболее признанных исследований данной темы стоят такие ученые, как П.Друкер, М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури, С.Роббинс, М.Коултер и др.