

на основі оцінки їх наукової активності з використанням методу грейдування. Напрямок подальших досліджень є дослідження фінансових аспектів реалізації вдосконаленої системи стимулювання НПП до професійного розвитку.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Безтелесна Л. І. Формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників [Текст] / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: Збірник наукових праць. Випуск 4(56) Серія «Економіка». – Рівне, 2011. – С. 27–33.
2. Мокін Б. І. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції [Текст] / Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик // Вісник ВПІ. – 2004. – № 2. – С. 26–31.
3. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів [Текст] : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Б. А. Камінський; Нац. акад. наук України, Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2006. – 21 с.
4. Скібіцька О.В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи [Текст] : автореф. дис... канд. екон. наук.: 08.09.01 / О.В. Скібіцька ; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. – К., 2004. – 19 с.
5. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України) [Текст] : Автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.02.02 / О. О. Герасименко ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2003. – 21 с. : рис., табл.
6. Швець І. Б. Створення системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств [Текст] / І. Б. Швець, А. О. Полиця // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 3/3. – С. 39–43.
7. Горобець Н. М. Пропозиції щодо стимулювання аграрних працівників до підвищення кваліфікації [Текст] / Н. М. Горобець // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. – 2012. – Вип. 2 (5). – Т. 3. – С. 81–87
8. Чемяков В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом [Текст] / В. П. Чемяков. – М. : Вершина, 2007. – 208 с. : ил., табл.
9. Методика визначення рейтингів університетів України «Топ-200 Україна» [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/abitur/entrance/ratings/1.html>
10. Лікарчук І. Рейтинг «Біла ворона», або як керівництво МОНМС стимулює підвищення якості вищої освіти [Електронний ресурс] // Режим доступу : [http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/rejting\\_bila\\_vorona\\_abo\\_yak\\_kerivnistvo\\_monms\\_stimulyue\\_pidvischennya\\_yakosti\\_vischoyi\\_osviti.html](http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/rejting_bila_vorona_abo_yak_kerivnistvo_monms_stimulyue_pidvischennya_yakosti_vischoyi_osviti.html)
11. QS World University Rankings 2013 [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2013#sorting=1110666+region=+country=207+faculty=+stars=false+search=>
12. Печенюк А.В. Науково-педагогічний потенціал вищої освіти України: тенденції формування та ефективності використання [Текст] / А.В. Печенюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 4. – С. 22 – 27.

УДК 342.25(075): 331.522.4

#### АНАЛІЗ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА МАТЕРІАЛАХ ТОВ НВП «АГРОЛУГАНЬ»)

*Бурда Н.В., к.е.н., Луганський національний аграрний університет*

##### **Бурда Н. В. Аналіз резервів підвищення якості трудового потенціалу аграрного підприємства (на матеріалах ТОВ НВП «АгроЛугань»)**

У зв'язку із зниженням ефективності використання трудових ресурсів в Україні необхідне наукове обґрунтування і відтворення трудового потенціалу, підвищення ефективності його використання в сільськогосподарському виробництві. Метою дослідження є виявлення резервів підвищення якості трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. У статті розглянуто трудовий потенціал підприємства як основу його функціонування. Проведено аналіз трудового потенціалу на підприємстві. Встановлено, що на досліджуваному підприємстві якість трудового потенціалу не перевищує 20% від його необхідного рівня, якість окремих складових трудового потенціалу (використання робочого часу, продуктивність праці тощо) є також досить низькою. Обґрунтовано, що у ТОВ НВП «АгроЛугань» існує значний резерв підвищення якості трудового потенціалу (80,40%). Запропоновано резерви підвищення якості трудового потенціалу ТОВ НВП «АгроЛугань», зокрема пов'язані із вдосконаленням використання робочого часу та продуктивністю праці.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, резерви, ефективність використання, ресурси.

##### **Бурда Н.В. Анализ резервов повышения качества трудового потенциала предприятия (на материалах ООО НПП «АгроЛугань»)**

В связи со снижением эффективности использования трудовых ресурсов в Украине необходимо научное обоснование и воспроизводства трудового потенциала, повышение эффективности его использования в сельскохозяйственном производстве. Целью исследования является выявление резервов повышения качества трудового потенциала сельскохозяйственного предприятия. В статье рассматривается трудовой потенциал предприятия как основа его функционирования. Проведен анализ трудового потенциала на предприятии. Установлено, что на исследуемом предприятии качество трудового потенциала не превышает 20% от его необходимого уровня, качество отдельных составляющих трудового потенциала (использование рабочего времени, производительность труда и т.д.) тоже являются достаточно низкими. Обосновано, что в ООО НПП «АгроЛугань» существует значительный резерв повышения качества трудового потенциала (80,40%). Предложены резервы повышения качества трудового потенциала НПП «АгроЛугань», в частности связанные с совершенствованием использования рабочего времени и производительностью труда.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, резервы, эффективность использования, ресурсы.

##### **Burda N. Analysis of reserves of improving the quality of labor potential of agrarian enterprise**

In connection with decrease in the efficiency of labor resources in Ukraine required scientific justification and reproduction of labor potential, increase of efficiency in agricultural production. The purpose of research is to identify the reserves to improve the quality of labor potential of agricultural enterprise. The article considers the employment potential of the enterprise as a basis for its operation. The analysis of the employment potential of the enterprise. It is established that at the studied enterprise quality of labor potential doesn't exceed 20% of its necessary level, quality of separate components of labor potential (use of working hours, labor productivity, etc.) too are rather low. It is proved, that in "AghroLugan" there is a considerable reserve of improvement of quality of labor potential (80,40%). The reserves of improvement of quality of labor capacity of NPP Agrolugan in particular connected with improvement of use of working hours and labor productivity are offered.

**Key words:** employment potential, reserves, efficiency, resources.

#### **Постановка проблеми**

У сучасних умовах особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудового потенціалу. Достатня

забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Важливими економічними і соціальними умовами, які спричинили зниження ефективності використання трудових ресурсів на селі, є дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці: низький рівень оплати праці, занепад соціальної інфраструктури в сільській місцевості; неефективна державна допомога. У зв'язку з цим постає проблема наукового обґрунтування і відтворення трудового потенціалу, підвищення ефективності його використання в сільськогосподарському виробництві.

Дослідженню проблеми формування та використання трудового потенціалу присвятили свої праці видатні вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, зокрема Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький; М.І. Долішній, В.С. Дієсперов, О.І. Здоровцов, К.І. Якуба, С.І. Пірожков, П.Т. Саблук. Проте ряд аспектів цієї проблеми залишається недостатньо вивченим і потребує досліджень.

**Основний матеріал дослідження**

В умовах, які нині склалися у світі, прогрес виробництва залежить більшою мірою від трудових ресурсів, ніж від закономірностей економічного розвитку. Проте якщо раніше враховували саме здатність людини до праці, то тепер велику увагу приділяють якісним характеристикам трудових ресурсів [1]. Удосконалення людського потенціалу, а саме за допомогою освіти та професійної підготовки, стає запорукою суспільного прогресу. Тому в сучасних умовах розвитку людства відбувається переорієнтація суспільної економічної думки в напрямі дослідження трудового потенціалу. Трудовий потенціал підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства, що активно чи пасивно беруть участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів [2]. Трудовий потенціал підприємства формується під впливом технічних та організаційних факторів. Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить компоненти (рис. 1).



Рис. 1. Складові трудового потенціалу

Необхідно виділяти з системи управління якістю трудового потенціалу функціональні підсистеми і їм давати оцінку раціональності. В якості функціональних елементів виділяються наступні функції управління: прогнозування, планування, організація, облік, контроль, аналіз і регулювання.

Резерви підвищення якості трудового потенціалу аграрного підприємства являють собою невикористані можливості, а також запаси та джерела, звідки черпаються додатково нові сили і ресурси, необхідні для підвищення якості трудового потенціалу (рис. 2).

Забезпеченість даного підприємства трудовими ресурсами, що грають важливу роль у діяльності підприємства, наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Забезпечення ТОВ НВП «АгроЛугань» трудовими ресурсами, 2010-2012 роки

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	Відхилення 2012 р. %	
				від 2010 р.	від 2011 р.
Коефіцієнт забезпечення трудовими ресурсами	0,92	0,98	0,90	-2,17	-8,16
Площа с/г угідь на 1 працівника, га	76,5	71,55	76,27	-0,30	6,60
Поголів'я свиней (умовно) на 1 працівника, гол.	10,5	3,2	0,27	-97,43	-91,56

На підприємстві спостерігається збільшення з кожним роком на одного робітника площі сільськогосподарських угідь.

Структура трудових ресурсів включає такі компоненти як: стать, вік, освіта, місце проживання, професія, національність і мова, релігія, зайнятість за сферами. Окреме місце займають показники статеві вікової структури.

Таблиця 2

Статеві - вікова структура трудових ресурсів ТОВ НВП «АгроЛугань»

Вікові групи	Трудові ресурси підприємства						
	Обидві статі		т.ч.	Чоловіки		Жінки	
	Всього го	У % до загальної кількості трудових ресурсів	Всього го	У % до загальної кількості трудових ресурсів	Всього го	У % до загальної кількості трудових ресурсів	
16-29	3	6,8	1	2,20	2	4,4	
30-49	16	35,5	8	17,7	8	17,7	
50-54	16	35,5	10	22,20	6	13,3	
55-59	9	20,0	5	11,10	4	8,9	
60 років та старше	1	2,2	1	2,20	-	-	
Всього по підприємству	45	100	25	X	20	X	

Таким чином, з таблиці 2 ми бачимо, що станом на 2012 рік на ТОВ НВП «Агро Лугань» всього працює 45 чоловік, з них 25 чоловіків та 20 жінок. Чоловіків найбільше 50-55 річного віку, у жінок – від 30 до 50 років.

Згідно табл. 3 бачимо, що найбільша кількість працівників (10 осіб) мають стаж роботи 15-20 років. На підприємстві є 2 молодих спеціаліста, які мають стаж роботи до 3 років. Також 3 працівника мають стаж роботи більше ніж 30 років.

Таблиця 3

Структура трудових ресурсів за стажем роботи ТОВ НВП «АгроЛугань» станом на 2012 рік

Виробничі підрозділи	Кількість осіб, які мають стаж роботи							
	до 3-х років	3-5 років	5-10 років	10-15 років	15-20 років	20-25 років	25-30 років	більш ніж 30 років
І. Основне виробництво:	-	3	4	9	8	2	1	1
- виробництво продукції рослинництва	-	1	2	4	3	1	-	1
- механізована польовідницька бригада	-	1	2	1	2	1	1	-
- свинарство	-	1	-	1	3	-	-	-

II. Допоміжне та обслуговуюче виробництво	2	2	3	3	2	3	3	2
- парк сільськогосподарської техніки	-	-	-	1	-	1	2	1
- автогараж	-	1	-	1	-	1	1	-
- складське господарство	-	1	2	1	1	1	-	-
- бухгалтерія	2	-	1	-	1	-	-	1
Всього по господарству	2	5	7	9	10	5	4	3

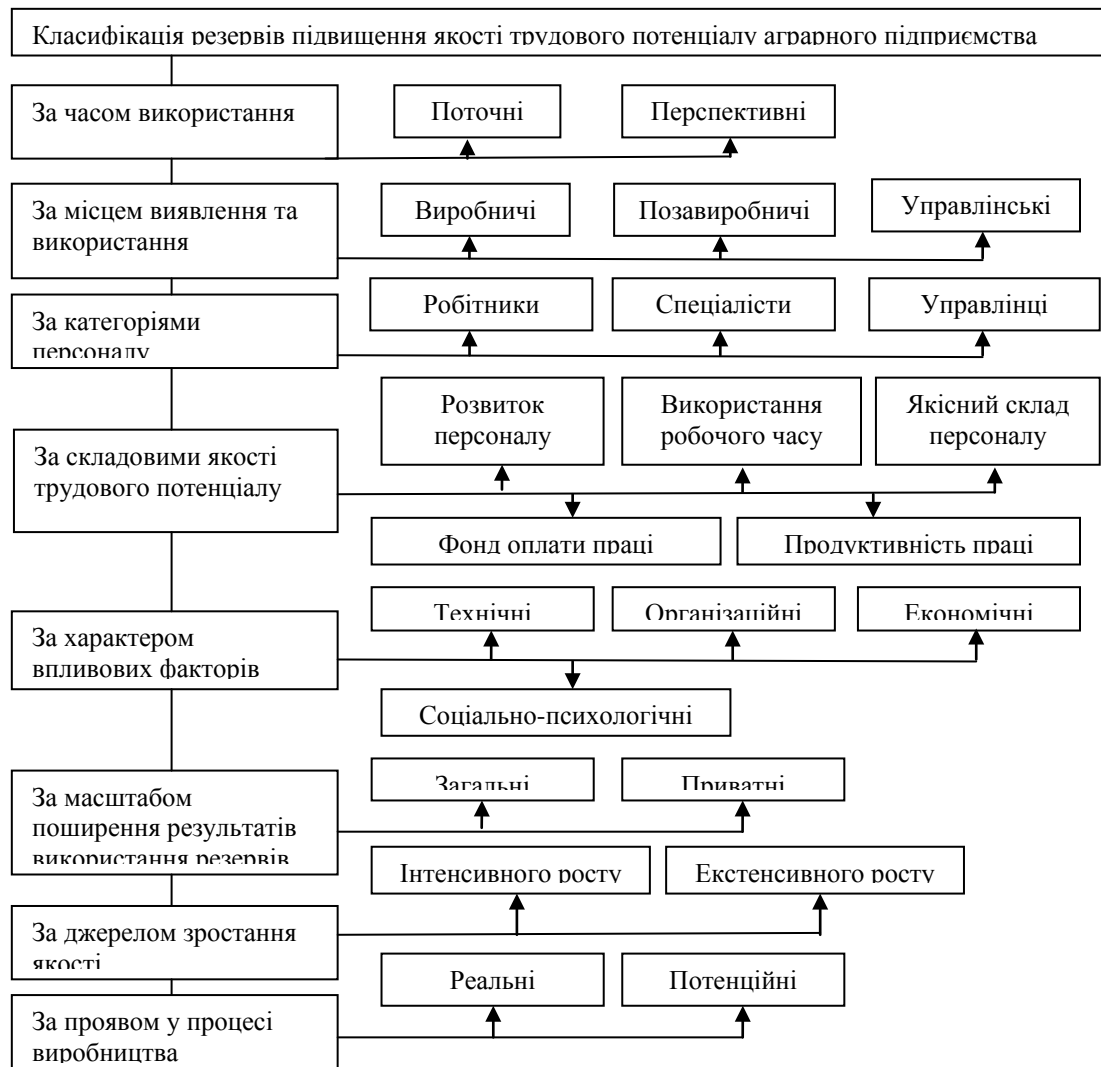


Рис. 2. Класифікація резервів підвищення якості трудового потенціалу [3]

Проаналізуємо показники продуктивності праці (табл. 4).

Таблиця 4

Показники	Показники продуктивності праці ТОВ НВП «АгроЛугань»				
	2010 р	2011 р.	2012р.	Відхилення 2012р. від , %	
				2010р.	2011р.
<i>Вироблено на 1 середньорічного робітника ВП, грн.</i>					
По підприємству	153,95	192,048	224,59	45,89	16,94
По рослинництву	158,96	211,585	265,9	67,24	25,67
По тваринництву	125,97	74,828	0,36	-99,71	-99,52

Згідно даної таблиці, продуктивність праці підвищилась як по підприємству в цілому, так і у окремій галузі - рослинництві. Така тенденція даного показника є позитивною.

Аналізуючи управління якістю трудового потенціалу, необхідно кількісно оцінити ступінь його раціональності, рівень використання прогресивних форм і методів організації, планування та регулювання якості трудового потенціалу. Така оцінка має відносний характер і повинна, на наш погляд, визначатися кількісною оцінкою залучених працівників до виконання тієї чи іншої функції управління якістю трудового потенціалу до загальної кількості залучених працівників.

Приватні оцінки по кожній з функцій управління необхідно зводити в узагальнений показник рівня управління якістю трудового потенціалу, який рекомендується розраховувати за формулою 1[4]:

$$P_y = \sum_{i=1}^n F_i * K_{3НІ} \quad (1)$$

де  $P_y$  – рівень управління якістю трудового потенціалу аграрного підприємства;  
 $F_i$  – оцінка  $i$ -ї функції управління якістю трудового потенціалу ( $0 \leq F_i \leq 1$ );  
 $n$  – кількість функцій управління, що прийняті до розрахунку;  
 $K_{3НІ}$  – коефіцієнт значимості функції управління якістю трудового потенціалу, який встановлюється за допомогою методу парних порівнянь з урахуванням нормативної умови  $\sum K_{3НІ} = 1$ .

Для кількісної оцінки функцій необхідний детальний аналіз управлінського персоналу аграрного підприємства з урахуванням лінійно-функціональної системи управління, дублюванням та роздробленням функцій управління між підрозділами.

Розрахунок рівня управління якістю трудового потенціалу, проведений на прикладі ТОВ НВП «АгроЛугань», дозволив отримати наступні узагальнені оцінки (табл. 5).

Таблиця 5

Функції управління якістю трудового потенціалу	Коефіцієнт значимості функції	Кількісна оцінка функції	Значення рівня управління по функціям
Прогнозування	0,09	0,04	0,0036
Планування:			
стратегічне	0,22	0,09	0,0198
тактичне	0,2	0,25	0,050
Організація	0,12	0,20	0,024
Регулювання	0,18	0,11	0,0198
Облік	0,04	0,06	0,0024
Аналіз	0,08	0,05	0,004
Контроль	0,07	0,04	0,0028
Всього	1	1	0,1482

В результаті проведення даних оцінки, представлених в табл. 5, можемо сказати, що рівень управління якістю трудового потенціалу на аграрному підприємстві ТОВ НВП «АгроЛугань» дорівнює 0,1482. Це означає, що на підприємствах є значний (88,60%) загальний резерв вдосконалення управління якістю трудового потенціалу.

Розрахунки величини резервів вдосконалення управління якістю трудового потенціалу аграрного підприємства слід проводити за формулами (2, 3) [4]:

$$P_{заг} = (P_y(\text{норм}) - P_y) * 100\% \quad (2)$$

$$P_y = (F_i(\text{норм}) - F_i) * 100\% \quad (3)$$

де  $P_{заг}$ ,  $P_i$  – величина загального та часткового резерву вдосконалення управління якістю трудового потенціалу;

$P_y(\text{норм})$ ,  $P_y$  – нормативне і фактичне значення рівня управління якістю трудового потенціалу;

$F_i(\text{норм})$ ,  $F_i$  – нормативне та фактичне значення  $i$ -ї функції управління якістю трудового потенціалу.

Фактичні значення  $i$ -их функцій управління якістю трудового потенціалу та часткових резервів управління якістю за відповідними функціями для ТОВ НВП «АгроЛугань» представлені в таблиці 6. Часткові резерви – це можливості поліпшення окремих функцій управління якістю трудового потенціалу аграрного підприємства, а загальний резерв представлений у вигляді можливостей підвищення рівня якості трудового потенціалу і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності підприємства.

Вивчення часткових резервів вдосконалення управління якістю трудового потенціалу за окремими функціями дозволяє визначити найбільш перспективні напрями вдосконалення управління якістю трудового потенціалу аграрного підприємств.

Таблиця 6

Функції управління	Кількісна оцінка (фактична)	Величина резерву по функціям, %
Прогнозування	0,04	96,00
Планування:		
стратегічне	0,09	91,00
тактичне	0,25	75,00
Організація	0,20	80,00
Регулювання	0,11	89,00
Облік	0,06	94,00
Аналіз	0,05	95,00
Контроль	0,04	96,00

В результаті розрахунку даних в табл. 6, найбільші резерви вдосконалення управління якістю трудового потенціалу можемо виявити в області прогнозування, стратегічного планування, обліку, аналізу і контролю якості (відповідно 96%, 91%, 94%, 95% та 96%).

Виявлення резервів управління якістю трудового потенціалу може здійснюватися також за складовими його якості у рамках використання робочого часу, продуктивності праці, фонду оплати праці, розвитку персоналу та якісного складу. Кількісна оцінка функцій складових якості трудового потенціалу розраховувалась аналогічно кількісній оцінці функцій.

На нашу думку, на основі кількісної оцінки визначення резервів підвищення якості трудового потенціалу дозволить: вирішити проблему порівнянності різнорідних абсолютних і відносних показників продуктивності праці, використання робочого часу, якісного складу та фонду оплати праці складових трудового потенціалу, виражених в різних одиницях виміру; отримати узагальнюючу оцінку резерву підвищення якості трудового потенціалу в цілому; знизити трудомісткість розрахунків резервів підвищення якості трудового потенціалу;

Результати розрахунку резервів підвищення якості трудового потенціалу на прикладі аграрного підприємства представлені в таблиці 7.

Резерви підвищення якості трудового потенціалу ТОВ НВП «АгроЛугань»				
Складові якості трудового потенціалу	Коефіцієнт значимості	Кількісна оцінка якості	Значення якості	Величина резерву, %
Використання робочого часу	0,10	0,19	0,019	98,10
Розвиток персоналу	0,30	0,14	0,042	95,80
Фонд оплати праці	0,25	0,17	0,045	95,50
Якісний склад персоналу	0,20	0,30	0,060	94,00
Продуктивність праці	0,15	0,20	0,030	97,00
Всього	1,00	1,00	0,196	80,40

Аналіз даних в табл. 7 показав, що на ТОВ НВП «АгроЛугань» якість трудового потенціалу не перевищує 20% від його необхідного рівня. При цьому на ТОВ НВП «АгроЛугань» існує значний резерв підвищення якості трудового потенціалу (80,40%).

Якість окремих складових трудового потенціалу є досить низьким. Так, якість використання робочого часу не перевищує 2% від його необхідного рівня, а якість продуктивності праці та фонду оплати праці 3 і 4,5% відповідно.

Найбільші резерви підвищення якості криються в вдосконаленні використання робочого часу та продуктивності праці трудового потенціалу (98 і 97% відповідно).

#### Висновки та пропозиції

Розробка шляхів формування якості трудового потенціалу вимагає визначення пріоритетів використання різних резервів підвищення якості трудового потенціалу.

Облік індивідуальних особливостей управління якістю трудового потенціалу на окремих аграрних підприємствах, на нашу думку, вимагає виявлення резервів у розрізі часткових показників, що характеризують якість продуктивності праці, використання робочого часу, якісного складу та фонду оплати праці трудового потенціалу, а також розробки на цій основі шляхів підвищення якості трудового потенціалу, що відображають специфіку виробничо-господарської діяльності даного підприємства. Розрахунок цих резервів і розробку рекомендацій з їх використання необхідно вести на регулярній основі фахівцям, здійснює управління якістю трудового потенціалу підприємства.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Мішковець М.М. Трудовий потенціал підприємства: його значення та необхідність визначення / М. М. Мішковець, О. В. Ромашов // Економіка АПК, - 2010. - №4 - с.54-57.
2. Сорокіна М.Є. Методологічний апарат визначення трудового потенціалу підприємства: навч. посіб. / М. Є. Сорокіна. - К.: Науковий світ, 2009. - 432 с.
3. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко та ін. – К.: КНЕУ, 2005. – 403с.
4. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону: монографія / О. М. Левченко. – Кіровоград : КОД, 2002. – 136 с.

УДК 331.1

### ВПЛИВ СТРУКТУРИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Глуценко О.І., викладач кафедри економіки підприємства ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"*

#### Глуценко О.І. Вплив структури управлінського персоналу на результативність діяльності торгівельних підприємств.

У статті досліджено вплив структури управлінського персоналу на кінцеві результати діяльності торгівельних підприємств Полтавської облспоживспілки. Виявлено основні структурні елементи управлінського персоналу, які мають взаємозв'язок зі зміною роздрібного товарообороту та продуктивності праці працівників торгівельних підприємств.

**Ключові слова:** управлінський персонал, структура управлінського персоналу, роздрібний товарооборот, продуктивність праці.

#### Глуценко А.И. Влияние структуры управленческого персонала на результативность деятельности торговых предприятий.

В статье исследовано влияние структуры управленческого персонала на конечные результаты деятельности торговых предприятий Полтавского облпотребсоюза. Вывявлены основные структурные элементы управленческого персонала, которые имеют взаимосвязь с изменением розничного товарооборота и производительности труда работников торговых предприятий.

**Ключевые слова:** управленческий персонал, структура управленческого персонала, розничный товарооборот, производительность труда.

#### Gluschenko O. Effect of structure on performance management personnel of commercial enterprises.

This article explores the influence of the structure of managerial staff for the final performance of the commercial enterprises of Poltava regional consumer. The basic structural elements of management personnel who have relationship with changes in retail turnover and worker productivity trade enterprises.

**Keywords:** management, structure management, retail turnover, productivity..

Статистичні методи дослідження взаємозв'язку між економічними показниками дозволяють виявляти певні тенденції та робити висновки про зміну економічних явищ. Статистичні методи досліджень в галузі управління персоналом використовували А. М. Колот, О. А. Гришнова, Н. Д. Лук'яненко, І. Л. Петрова, Т. А. Костишина, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Сьомін, А. Я. Кібанов, Г. В. Щокін та інші науковці для підтвердження гіпотез про певні закономірності, що відбуваються з досліджуваними об'єктами.

Метою даної статті є виявити вплив структури управлінського персоналу на кінцеві результати діяльності торгівельних підприємств за допомогою статистичних методів дослідження.

Управлінський персоналом торгівельних підприємств відіграє значну роль для отримання ними прибутку. Така гіпотеза повинна мати статистичне підтвердження за рахунок виявлення взаємозв'язку між показниками структури управлінського персоналу та кінцевими результатами діяльності торгівельних підприємств.

Серед кількісних показників структури управлінського персоналу вважаємо доцільним виділити наступні (за групами), представлені у табл. 1.